

**unesp**  UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA  
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”

**Campus de Bauru - Faculdade de Ciências  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e  
Aprendizagem**

**Laiza Oliveira Vilela**

**CONCEPÇÕES SOBRE O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA:**  
avaliação dos efeitos de uma intervenção realizada com funcionários de uma  
universidade pública.

**BAURU  
2013**

**Laiza Oliveira Vilela**

**CONCEPÇÕES SOBRE O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA:**  
avaliação dos efeitos de uma intervenção realizada com funcionários de uma  
universidade pública.

Dissertação apresentada, como requisito para a obtenção do título de Mestre, à Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, linha de pesquisa Aprendizagem e Ensino, sob a orientação da Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Lúcia Pereira Leite.

**BAURU**  
**2013**

Vilela, Laiza Oliveira.

Concepções sobre o trabalho da pessoa com deficiência: avaliação dos efeitos de uma intervenção realizada com funcionários de uma universidade pública/ Laiza Oliveira Vilela, 2013

122 f.

Orientador: Lúcia Pereira Leite

Dissertação (Mestrado)-Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências, Bauru, 2013

1. Concepções de deficiência. 2. Pessoas com deficiência. 3. Inclusão. 4. Psicologia Social. Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências. II. Título.

**ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE Mestrado de LAIZA OLIVEIRA VILELA, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO E APRENDIZAGEM, DO(A) FACULDADE DE CIÊNCIAS DE BAURU.**

Aos 28 dias do mês de março do ano de 2013, às 10:00 horas, no(a) Anfiteatro da Pós-Graduação, reuniu-se a Comissão Examinadora da Defesa Pública, composta pelos seguintes membros: Profa. Dra. LUCIA PEREIRA LEITE do(a) Departamento de Psicologia / Faculdade de Ciências de Bauru, Profa. Dra. ELIZA DIEKO OSHIRO TANAKA do(a) Departamento de Psicologia Social / Universidade Estadual de Londrina, Profa. Dra. ALESSANDRA T BOLSONI SILVA do(a) Departamento de Psicologia / Faculdade de Ciências de Bauru, sob a presidência do primeiro, a fim de proceder a arguição pública da DISSERTAÇÃO DE Mestrado de LAIZA OLIVEIRA VILELA, intitulada "Concepções de Gestores e Funcionários de uma Universidade Pública sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência: uma proposta de intervenção e investigação". Após a exposição, a discente foi arguida oralmente pelos membros da Comissão Examinadora, tendo recebido o conceito final: APROVADO. Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que, após lida e aprovada, foi assinada pelos membros da Comissão Examinadora.

Profa. Dra. LUCIA PEREIRA LEITE

Profa. Dra. ELIZA DIEKO OSHIRO TANAKA

Profa. Dra. ALESSANDRA T BOLSONI SILVA

## **COMISSÃO EXAMINADORA**

Dr<sup>a</sup> Lúcia Pereira Leite  
UNESP – Faculdade de Ciências – Bauru

Dr<sup>a</sup> Alessandra Turini Bolsoni Silva  
UNESP – Faculdade de Ciências – Bauru

Dr<sup>a</sup> Eliza Dieko Oshiro Tanaka  
UEL – Universidade Estadual de Londrina – Londrina

**APOIO FINANCEIRO:**



**FAPESP - Fundação de Amparo  
à Pesquisa do Estado de São Paulo**

*A todos os que contribuíram e  
acreditaram na minha  
capacidade para realizar  
este trabalho.*

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, primeiramente, à minha querida orientadora, Lúcia Pereira Leite, por toda a dedicação, confiança, paciência, incentivos, conselhos e ajuda para a realização deste trabalho. Sinceramente, muito obrigada!

Agradeço aos membros da Banca Examinadora por contribuírem para o desenvolvimento deste trabalho e, também, pela atenção, confiança e por aceitarem tão prontamente o meu convite.

Agradeço imensamente aos meus pais, pela paciência, apoio emocional e financeiro, amor, carinho e, principalmente, por acreditarem na minha capacidade para realizar este trabalho.

Agradeço aos meus familiares, principalmente minha irmã, tia Eliana e Marisa, por sempre terem me apoiado e incentivado a continuar estudando.

Agradeço aos meus amigos e colegas de trabalho, Fernando Ariede, Fernanda Pezzato, Caroline Barbosa, Carlos Alberto Leal, Maria Aparecida Franzini, pela ajuda, apoio, carinho e amizade, que contribuíram para que eu conseguisse concluir este trabalho.

Agradeço a todas as pessoas da Pós-Graduação, professores, colegas de turma e funcionários, que estiveram presentes e me auxiliaram durante todo o período de desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço às professoras Sandra Sartoreto, Simone Guedhini e Rosimar Poker, por compartilharem seus conhecimentos, que ajudaram imensamente para a realização deste estudo.

Agradeço aos participantes desta pesquisa, pelo empenho, confiança e dedicação.

Agradeço à *FAPESP*, pelo apoio financeiro que possibilitou que eu concluísse e me dedicasse a este trabalho.

Por fim, gostaria de agradecer a Deus, por me proteger e me abençoar todos os dias da minha vida!

A todos, sinceramente, muito obrigada!



VILELA, L. O. Concepções sobre o trabalho da pessoa com deficiência: avaliação dos efeitos de uma intervenção realizada com funcionários de uma universidade pública. 2013. 122f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências, Bauru, 2013.

## RESUMO

Atualmente, por conta das normativas legais, discussões sobre diversidade e acessibilidade da pessoa com deficiência têm se tornado alvo de destaque no contexto laboral. Entretanto, muito há que se fazer para que esse ambiente seja de fato inclusivo, pois ele deve estar estruturado para acolher o trabalhador com deficiência, o que pressupõe mudanças no ambiente físico, funcional e atitudinal e/ou comportamental das empresas. Pesquisas recentes apontam que a concepção de gestores e funcionários sobre o conceito de deficiência se constitui em fator contribuinte para o processo de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Nessa direção, esta pesquisa objetivou investigar quais as concepções de deficiência de um grupo de funcionários técnico-administrativos, de uma universidade pública do Estado de São Paulo, antes e após a participação em um curso de sensibilização à inclusão da pessoa com deficiência no universo do trabalho. Isso implicou na oferta de um curso que visou à melhoria das práticas inclusivas no contexto laboral. O curso em questão constitui-se da oferta de cinco encontros reflexivos que tiveram como objetivo de discutir criticamente as temáticas: diversidade, deficiência, inclusão e empregabilidade da pessoa com deficiência. Para avaliar os seus efeitos foram aplicados, antes e após a intervenção, os instrumentos: Questionário sobre o conceito e a causa da deficiência; Inventário de Concepções sobre Deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007); e Escala *Likert* de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho (ELART) (TANAKA, 2007), que permitiram avaliar as concepções e atitudes sociais de gestores em relação à deficiência e à inclusão social da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Os resultados indicaram que os participantes, após terem frequentado o curso, manifestaram concepções e atitudes sociais mais favoráveis à participação da pessoa com deficiência no trabalho e, em medida semelhante, ampliaram seus conceitos sobre deficiência, passando a considerar a provisão de ajustes e/ou adequações no ambiente/contexto, para que ele se torne inclusivo e acessível às pessoas com deficiência. Portanto, acredita-se que, depois de participarem de uma breve proposta de intervenção reflexiva sobre o trabalho da pessoa com deficiência, as concepções e atitudes sociais de funcionários e gestores sobre a pessoa com deficiência se modificaram de maneira afirmativa, mostrando-se ser essa uma estratégia que o profissional da área de psicologia organizacional ou social pode utilizar para contribuir para a ampliação do respeito à diversidade no contexto laboral e favorecer a empregabilidade desse segmento da população ainda com uma atuação pouco expressiva no mercado formal de trabalho.

**Palavras-chave:** Concepções de deficiência. Pessoas com deficiência. Inclusão. Psicologia Social.

VILELA, L. O. Conceptions about the work of people with disabilities: evaluation of the effects of an intervention conducted with employees of a public university. 2013. 122f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências, Bauru, 2013.

### ABSTRACT

Currently, because of the normative legal discussions about diversity and accessibility of people with disabilities have become a prominent target in the employment context. However, there is much to be done so that this environment is indeed inclusive as it should be structured to accommodate the disabled worker, which implies changes in the physical, functional and attitudinal / behavioral enterprises. Recent surveys show that the concept of managers and employees about the concept of disability constitutes a contributing factor to the process of inclusion of people with disabilities in the workplace. In this direction, this study aimed to investigate the conceptions of disability in a group of administrative personnel, a public university in the state of São Paulo, before and after participation in a course of sensitization to the inclusion of disabled people in the universe job. This resulted in offering a course aimed at improving inclusive practices in the employment context. The course in question is made up of five offer reflective meetings that were aimed to critically discuss the themes: diversity, disability, inclusion and employability of people with disabilities. To assess their effects were applied before and after the intervention instruments: Questionnaire on the concept and cause of disability; Conceptions of Disability Inventory (CARVALHO-FREITAS, 2007), and Likert Scale of Social Attitudes Toward Work (ELART) (TANAKA, 2007), which allowed us to evaluate the ideas and social attitudes of managers towards disability and social inclusion of people with disabilities in the workplace. The results indicated that participants, after having followed the course, expressed conceptions and social attitudes more favorable to the participation of people with disabilities in the workplace and in similar measure broadened their concepts on disability from considering the provision of adjustments and / or adjustments in the environment / context, so that it becomes inclusive and accessible to persons with disabilities. Therefore, it is believed that, after participating in a brief intervention proposal on the reflexive work of disabled people, the ideas and social attitudes of employees and managers about people with disabilities have changed in the affirmative, showing this to be a strategy that the professional area of psychology or social can use to contribute to the expansion of respect for diversity in the employment context and promote the employability of this population also has a very expressive performance in the formal labor market.

**Keywords:** Conceptions of disability. People with disabilities. Inclusion. Social Psychology.

## LISTA DE QUADROS

Quadro I - Caracterização dos participantes da pesquisa.....	53
Quadro II – Definição das Categorias de Análise das respostas dadas à questão: <i>O que é deficiência?</i> .....	67
Quadro III – Definição das Categorias de Análise das respostas dadas à questão: <i>Quais são as causas da deficiência?</i> .....	68
Quadro IV – Classificação em categorias e subcategorias de análise das respostas à questão <i>O que é deficiência?</i> Pré e pós-intervenção.....	68
Quadro V – Classificação em categorias e subcategorias de análise das respostas à questão <i>Quais são as causa da deficiência?</i> Pré e pós-intervenção.....	74
Quadro VI – Questões que compõem o Fator 1 - Matriz Espiritual.....	85
Quadro VII – Questões que compõem o Fator 2 - Matriz Normalidade.....	87
Quadro VIII – Questões que compõem o Fator 3 – Matriz Inclusão.....	90
Quadro IX– Questões que compõem o Fator 4 – Matriz Técnica – Desempenho.....	92
Quadro X– Questões que compõem o Fator 5 – Matriz Técnica –Benefícios.....	95
Quadro XI – Questões que compõem o Fator 6 –Matriz Técnica – Vínculo.....	98
Quadro XII– Questões que compõem o Fator 7 – Matriz Técnica –Treinamento.....	100

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Resultados da aplicação da ELART.....	78
Tabela 2 –Escore pré e pós-intervenção questões Fator 1 - Matriz Espiritual.....	85
Tabela 3 – Escores pré e pós-intervenção questões Fator 3 – Matriz Normalidade.....	88
Tabela 4 – Respostas pré e pós-intervenção participantes Fator3 – Matriz Inclusão.....	90
Tabela 5 – Respostas pré e pós-intervenção participantes Fator 4 – Matriz Técnica – Desempenho.....	93
Tabela 6 – Respostas pré e pós-intervenção participantes Fator Vínculo.....	95
Tabela 7 – Respostas pré e pós-intervenção participantes Matriz Técnica –Vínculo....	98
Tabela 8 – Respostas pré e pós-intervenção participantes Matriz Técnica – Treinamento.....	100

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	15
CAPÍTULO 1 – DEFICIÊNCIA E SOCIEDADE.....	21
1.1 Relação da sociedade com as pessoas com deficiência.....	24
1.2 Concepções de deficiência.....	28
CAPÍTULO 2 - PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO.....	31
2.1 A Formação continuada: uma proposição em questão.....	49
CAPÍTULO 3 – PERCURSO METODOLÓGICO.....	53
3.1 Participantes.....	53
3.2 Local.....	54
3.2.1 Caracterização do local.....	55
3.3 Materiais e instrumentos.....	56
3.3.1 Instrumentos de coleta de dados.....	56
3.4 Procedimentos.....	59
3.4.1 Procedimentos de coleta de dados.....	59
3.4.2 Procedimento de análise dos dados.....	61
CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	67

4.1 Resultados das análises das respostas obtidas pela aplicação do Questionário sobre o conceito e a causa da deficiência.....	67
4.1.1 Análise das respostas dos participantes à questão <i>O que é deficiência?</i> .....	68
4.1.2 Análise das respostas dos participantes à questão <i>Quais são as causas da deficiência?</i> .....	74
4.2 Resultados obtidos pela aplicação da Escala <i>Likert</i> de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho (ELART).....	77
4.3 Resultados obtidos pela aplicação do Inventário de Concepções sobre Deficiência.....	84
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	104
REFERÊNCIAS.....	108
APÊNDICE A – Questionário sociodemográfico.....	112
APÊNDICE B – Questionário sobre conceito e causa da deficiência.....	113
APÊNDICE C - CURSO De Sensibilização à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho.....	114
ANEXO – Escala <i>Likert</i> de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho (ELART).....	120

## APRESENTAÇÃO

“Crianças, tomem cuidado! Saiam já da rua! Os loucos do Padre Emílio irão passar!”

E assim que os “loucos” passavam pela rua onde minha avó morava, vindos em bando da fazenda em que eram abrigados, rumo ao centro da cidade de Avaré, interior do Estado de São Paulo, eu corria para dentro de casa e me escondia com medo do mal que aquelas pessoas “estranhas” poderiam me fazer!

Esse é apenas um dos diversos exemplos de informações que obtive ao longo de minha história de vida a respeito das pessoas com deficiência. Hoje, após tantos anos, sei que os “loucos” eram, em sua maioria, aqueles que hoje são chamadas de pessoas com deficiência intelectual, e Padre Emílio era um religioso que fundou e coordenou uma instituição para pessoas com deficiência em Avaré, cidade interiorana, onde vivi quase toda minha infância e adolescência. Tal instituição ficava em uma fazenda relativamente próxima à cidade e abrigava meninos com prejuízos cognitivos que muitas vezes eram abandonados pelas suas famílias. Naquele local, eles passavam suas vidas, trabalhando em atividades rurais e, quando saíam para passear na cidade, geralmente nos finais de semana, assustavam as pessoas “de bem”, ditas normais, que estivessem na rua.

Além dessa informação recebida sobre essas pessoas, a qual me fazia temer e evitá-las, as outras foram que as famílias nas quais nasciam crianças com deficiência estavam pagando em vida por algo ruim, ou aquelas pessoas que, por algum motivo, nascessem sem ou perdessem algum de seus sentidos, órgãos ou movimentos dos

membros, possivelmente, estariam sofrendo em função de ações erradas praticadas em suas vidas passadas.

Alguns outros contatos com pessoas com deficiência que tive, ao longo da minha vida, foram com os “ceguinhos”, que ficavam sentados nas calçadas do centro da cidade com um chapéu ou uma latinha na mão, esperando a esmola dos transeuntes. Havia ainda os comumente chamados de “surdos-mudos”, os quais vendiam balinhas e entregavam um papel no qual estava escrito que eles não podiam escutar e falar, pedindo que comprássemos os doces para ajudá-los; também conheci os cadeirantes ou pessoas com membros amputados, que ficavam nos semáforos esperando ajuda financeira dos que por ali passavam.

Não me lembro, em nenhum momento, de ter sido colega, de haver sentado ao lado ou compartilhado a sala de aula ou algum outro espaço escolar com crianças com algum tipo de deficiência. Na minha infância – nos meados da década de 1990 –, as leis que pretendiam garantir vagas para alunos com deficiência no ensino regular pareciam ainda não existir, pois esses alunos frequentavam apenas instituições especializadas, as quais, na minha realidade (como em muitas), ficavam afastadas da cidade, de forma que eu via as crianças com deficiência apenas dentro dos ônibus que as transportavam no trajeto casa-instituição.

Portanto, em minha história de vida acadêmica, não me deparei com nenhum colega que tivesse algum tipo de deficiência, nem mesmo na universidade, de maneira que acreditava que dificilmente o encontraria posteriormente, no ambiente de trabalho. Além disso, as informações carregadas de estereótipos e preconceitos obtidas durante quase toda minha história de vida, certamente me levariam a ser contrária à participação das pessoas com deficiência, no trabalho. Creio que, assim como eu, a maior parte das pessoas teve pouco contato com pessoas com deficiência, talvez com experiências



semelhantes às minhas. Isso certamente influenciou na formação de concepções pejorativas em relação à imagem da pessoa com deficiência, associando-a aos sentimentos de temor ou de compaixão, por ser entendida como integrante de um grupo de indivíduos estranhos, em uma situação muito inferior e de algum modo prejudicados perante os demais, portanto, impossibilitados de compartilhar das mesmas esferas sociais.

Confesso que, possivelmente por essa razão, fugi do estudo da temática da deficiência ao longo da minha formação como psicóloga. Recordo que, no meu quarto ano de Graduação, foi ofertada a disciplina optativa “Aspectos psicossociais da deficiência”, ministrada pela minha atual orientadora. Inicialmente, matriculei-me com o intuito de cumprir a quantidade de créditos exigidos, mas decidi trancar a matrícula em função de ter conseguido vaga em outra disciplina de maior interesse.

Ao terminar a Graduação em Psicologia, fui aprovada no processo seletivo para cursar o Mestrado no Programa de Pós-Graduação *stricto-sensu* em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, da UNESP de Bauru, sob a orientação da Professora Lúcia Pereira Leite. Hoje digo que, felizmente, comecei estudar com interesse a área do conhecimento que por mim, até então, havia sido evitada. Diante disso, se eu quisesse prosseguir em minha trajetória acadêmica, teria que adequar meu projeto de pesquisa, assim como estudar a fundo a temática e, para isso, deveria me apropriar de conceitos relacionados à deficiência, diferença, inclusão da pessoa com deficiência, entre outros, de sorte a superar os meus preconceitos anteriores. Atualmente, acredito que, apesar da frase dita por Albert Einstein, “Triste época! É mais fácil desintegrar um átomo do que um preconceito”, o contato com a literatura e as discussões sobre tais temáticas me tornaram uma pessoa favorável à participação das pessoas com deficiência, nos diferentes contextos sociais.

Destarte, como meu foco de estudo inicial estava na área de Psicologia Organizacional, tentei elaborar um projeto de pesquisa que pudesse congrega os dois interesses. Para isso, busquei na literatura científica estudos sobre a temática “trabalho e pessoa com deficiência”, percebendo que, para diversos deles, as concepções dos empregadores e colegas de trabalho sobre deficiência, muitas vezes, eram carregadas de preconceito que influenciava no tratamento dispensado às pessoas com deficiência e, por consequência, poderia interferir de maneira negativa no processo de participação dessas pessoas no mercado de trabalho, prejudicando em última análise o seu desenvolvimento humano.

Então, pensei na possibilidade de realizar um trabalho de “sensibilização”, objetando refletir sobre deficiência, diferença e inclusão da pessoa com deficiência para os funcionários e gestores do campus da UNESP de Bauru, para que pudessem, assim como eu, se tornar mais favoráveis à participação das pessoas com deficiência no trabalho. Esse local foi por mim escolhido por conta do contato anterior com esse espaço universitário que, ao meu entender, é um ambiente pouco adaptado para receber e acolher as pessoas com deficiência. Além disso, acredita-se que, com o cumprimento das políticas de ações afirmativas<sup>1</sup>, cada vez mais as pessoas com deficiência farão parte dessa comunidade universitária, seja como aluno, seja como professor, funcionário técnico-administrativo, participante de projetos de extensão e/ou pesquisa, ou visitante.

Recorda-se que os gestores e funcionários são aqueles que pensam e resolvem sobre questões as quais podem facilitar a participação das pessoas com deficiência, pois são eles que irão adquirir recursos materiais metodológicos e/ou comunicacionais, investir em tecnologias assistivas, adaptar a estrutura física dos ambientes e/ou ofertar

---

<sup>1</sup>Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo aumentar a participação de minorias nos processos de decisões políticas,

um centro de apoio às pessoas com deficiência, entre outras medidas necessárias para a participação de todos num espaço comum.

Em função das considerações citadas, desenvolveu-se esta pesquisa que objetivou avaliar a ocorrência de mudanças nas concepções e nas atitudes dos gestores e funcionários do campus da UNESP de Bauru, em relação ao trabalho da pessoa com deficiência, após terem participado de uma proposta de intervenção, intitulada “Curso de Sensibilização à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e na Universidade”. Para verificar o cumprimento de tais objetivos, foram aplicados três instrumentos, um de análise qualitativa e dois de análise quantitativa, antes e após a intervenção. Estes permitiram avaliar se ocorreram mudanças nas concepções dos respondentes sobre a temática deficiência e, também, nas concepções e atitudes quanto à participação das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Este texto compreende páginas que procuram retratar todo o percurso da investigação desenvolvida, em tópicos distintos. No Capítulo 1, serão apresentadas as políticas de ações afirmativas que favorecem o processo de inclusão da pessoa com deficiência, nos diferentes contextos sociais, com destaque ao trabalho e, em adicional, será discutido como tem sido a participação das pessoas com deficiência no trabalho e quais fatores que as prejudicam e/ou as auxiliam. Além disso, ainda nesse capítulo, será focalizada a relação da sociedade com a pessoa com deficiência e, também, as diferentes concepções sobre o trabalho dessa população. No Capítulo 2, serão retratados os achados encontrados em pesquisas nacionais e internacionais as quais investigaram concepções de funcionários e gestores sobre o trabalho da pessoa com deficiência e, ainda, a importância do processo de formação continuada para modificação de concepções e atitudes sociais no que concerne à pessoa com deficiência. Posteriormente, o Capítulo 3 se preocupará em descrever o percurso metodológico

adotado e, em seguida, no Capítulo 4, serão apresentados os resultados e as discussões dos achados com o estudo. Fechando o texto, segue tópico com as considerações finais desta pesquisa.

## CAPÍTULO 1

### DEFICIÊNCIA E SOCIEDADE

A inclusão social, temática amplamente difundida nas políticas públicas atuais, seja no cenário jurídico, seja no educacional ou midiático, pode ser definida como um conjunto de ações, nas instâncias políticas e operacionais, destinado à inserção de grupos minoritários e excluídos dos processos decisórios da sociedade de maneira geral (MENDES, 2006; LEITE, 2008; ARANHA, 2001). O princípio da inclusão social reconhece a diversidade como parte da natureza humana, valorizando-a. Assim, Sasaki (1997) indica que a sociedade deve trazer para si a responsabilidade de prover condições estruturais, sociais e econômicas a fim de que todo e qualquer cidadão possa exercer seus direitos e obrigações e, para que isso ocorra, deve prover os ajustes necessários para atender às mais variadas demandas populacionais, dentre elas as das pessoas com deficiência.

Portanto, para que uma sociedade se torne mais justa e igualitária, é necessário que se promova a inclusão das pessoas que são excluídas do processo social e, desse grupo, fazem parte as pessoas com deficiência.

Essa é uma preocupação cada vez mais crescente no cenário da sociedade, de um modo geral, desde a aprovação da Declaração de Salamanca, em 1994, e, frequentemente, faz parte do discurso daqueles que lutam em prol da pessoa com deficiência. Tal documento consolidou o direito de igualdade de participação dessa população nos sistemas educacionais e sociais, independente das diferenças existentes.

No Brasil, há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere *status* de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as

Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como Convenção da Guatemala, promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, que conceitua deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacita a pessoa para o exercício de atividades normais da vida, de modo que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tem dificuldades de inserção social.

Com a intenção de promover e regularizar a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, no Brasil, a Constituição Federal de 1988 normatiza no seu artigo 7, a “Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”, enquanto o artigo 37 complementa que “A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. À luz dessas prescrições legais, compreende-se que as pessoas com deficiência devem ter os mesmos direitos que os demais e as mesmas oportunidades de ingresso no mercado de trabalho.

O Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº. 7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Deficiente e estabelece o compromisso do Estado com a formação profissional da pessoa com deficiência, qualificação profissional e ingresso no mercado de trabalho (BRASIL, 1999). O referido decreto preconiza ainda que deve ser garantida a equiparação de oportunidades à pessoa com deficiência no acesso ao trabalho, a qual pode ser tanto pela sua inserção ou incorporação ao sistema produtivo, mediante regime especial de trabalho protegido.

O artigo 36 desse decreto fixa a obrigatoriedade de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários contratados, reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência. Estabelece que empresas com até 200 funcionários devem ter 2% do quadro de empregados ocupados por pessoas com

deficiência; entre 201 e 500, 3%; entre 501 e 1.000, 4%; e acima de 1.001, 5%, respectivamente. Ainda, a respeito da equiparação de oportunidades, a legislação também instituiu reserva de até 20 % das vagas de concurso público para as pessoas com deficiência (BRASIL, 1999).

Apesar de essas leis terem funcionado como uma válvula impulsionadora para a abertura de vagas nas empresas, o número de pessoas com deficiência que ora está participando do mercado de trabalho ainda está muito aquém do que elas preveem. Segundo os dados divulgados em 2012 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), relativos ao Censo Demográfico Brasileiro de 2010, 45,6 milhões de pessoas se declararam com algum tipo de deficiência, o que representa 24% da população brasileira e, dessas pessoas, 23,7 milhões estavam fora do mercado de trabalho. Em relação ao total da população desocupada ou não economicamente ativa, no país (75,6 milhões), a população com deficiência representava 31,3% (IBGE, 2012).

Ao investigar as possíveis causas desse problema, alguns estudos os quais abrangeram os entraves da empregabilidade da pessoa com deficiência, nas organizações, indicam que ele é decorrente, muitas vezes, das concepções que as pessoas têm em relação ao trabalho da pessoa com deficiência que, em sua maioria, são enraizadas na ideia da incapacidade e, conseqüentemente, da improdutividade (CARVALHO-FREITAS, 2007; BAHIA; SANTOS, 2009; NEPOMUCENO; CARVALHO-FREITAS, 2008; CAMINO; VIANA; LARRAIAN, 2008, LINO;CUNHA, 2008, TANAKA, 2007, TANAKA; MANZINI, 2005; VIOLANTE; LEITE, 2011; BATISTA, 2002, COPELAND; CHAN; BEZYAK; FRASER, 2010; KAYE; JANS; JONES, 2011).

Por conseguinte, a despeito de a legislação ser suficientemente clara quando se refere à necessidade das empresas se adequarem às condições diferenciadas dos

funcionários e não o inverso, muitas vezes, o que se observa são barreiras atitudinais<sup>2</sup> que impedem sua participação no ambiente de trabalho.

Dessa forma, a participação das pessoas com deficiência no contexto laboral, em grande medida, tende a ficar limitada à simples contratação, quando, na verdade, deveria vir acompanhada de ações estruturadas que propusessem tanto a capacitação adequada das pessoas com deficiência como a conscientização dos funcionários e gestores para receber e lidar com essas pessoas (VIOLANTE; LEITE, 2011).

Em complementar, a declaração de Ribas (2008) aponta que a contratação das pessoas com deficiência deveria ser uma atitude que extrapolasse as determinações legais e se amparasse no reconhecimento, por parte da sociedade e das empresas, a respeito das possibilidades desses indivíduos para as diferentes atividades, sejam elas laborais ou não.

Para que a empregabilidade de pessoas com deficiência ocorra, é necessário superar o seu cumprimento legal, pois a sua contratação implica, sobretudo, em mudanças no contexto organizacional, dentre as quais a mudança das atitudes das pessoas que irão empregá-las e, também, daqueles que farão parte de seu convívio no ambiente de trabalho.

### **1.1 Relação da sociedade com as pessoas com deficiência**

Ao relatar sobre como a sociedade tem organizado e direcionado suas ações em relação ao segmento de pessoas com deficiência, Omote (1996) recorda que, em função de contingências históricas, sociais e espaciais, a deficiência poderá resultar em perda da autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar sua

---

<sup>2</sup>Barreiras atitudinais são ações ou comportamentos discriminatórios dirigidos a alguém, as quais são concretizadas nas relações interpessoais baseadas em estereótipos que funcionam como “entrepostos” entre pessoas (AMARAL, 1996).



inserção social. Essa definição parte da perspectiva de que a percepção da deficiência tem natureza contingencial, isto é, depende das condições espaciais, históricas e sociais em que a pessoa com deficiência vive.

Portanto, para esse autor, é o meio social quem determina se dado comprometimento orgânico pode ser entendido ou não como uma deficiência e/ou prejuízo, já que é a audiência quem julga a sua relevância para a integridade moral e social da pessoa.

Dessa maneira, a variável crítica no estudo da deficiência deve ser o contexto social e não somente a esfera individual. Supõe-se, pois, que analisar a reação da audiência é importante, uma vez que o tratamento que uma pessoa com deficiência poderá receber vai depender fortemente da interpretação dessa audiência a respeito de sua condição.

O mesmo autor, em outra obra (OMOTE, 2004), considera que a concepção que a sociedade tem sobre as pessoas com deficiência pode influenciar nas relações sociais e ainda orientar as ações planejadas e praticadas em relação a elas. Na leitura de Omote, entende-se que as concepções são modos de pensamento construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, mas que, no caso, oferecem os elementos utilizados para a qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para as atitudes no que concerne a elas.

Ao focar as atitudes sociais, Amaral (1994) destaca que são predisposições psíquicas ou afetivas, podendo ser favoráveis ou desfavoráveis (positivas ou negativas) com relação a uma pessoa, grupo, objetos ou fenômenos. No entanto, ao se modificarem as concepções, conseqüentemente, as atitudes também se modificariam.

Nessa direção, ao abordar sobre as pessoas com deficiência, Tanaka (2007) acrescenta que se uma pessoa possui a concepção de que a deficiência é um fenômeno

de ordem social, possivelmente a sua atitude em relação à inclusão social de pessoas com deficiência deverá ser favorável.

Como para as pessoas com deficiência, historicamente, foi imposta a condição de inferioridade e incapacidade, essa concepção acabava por justificar a sua segregação e exclusão dos espaços comuns da sociedade. Dentre essas práticas de exclusão e segregação, muitas vezes foi negada a sua participação no mundo do trabalho, porque se considerava que as pessoas com deficiência tinham características que as distinguiam das demais e que, conseqüentemente, as tornavam ineficientes para participarem do mercado de trabalho (AMARAL,1998).

Nesse mesmo sentido, Omote (1996) aponta que a sociedade concebe que as dificuldades da pessoa com deficiência ocorrem mais em função das suas limitações orgânicas. Desse modo, como usualmente tem acontecido, a sociedade adota medidas, que visam a inseri-la no mundo do trabalho, baseadas mais na natureza da deficiência do que propriamente nas reais possibilidades de trabalho e necessidades dessa pessoa.

A culpa de qualquer insucesso que porventura vier a ocorrer com essa população, no ambiente de trabalho, acabará sempre recaindo sobre a própria pessoa e dificilmente nas condições que foram propiciadas a ela.

Portanto, se as concepções que são construídas em relação a um indivíduo podem atuar como fatores determinantes para o delineamento das ações que serão dispensadas a ele, o modo como os empregadores interpretam a deficiência contribui com o tipo de tratamento e trabalho que será proporcionado à pessoa com deficiência.

Na leitura de Carvalho-Freitas (2009), ao analisar quais as dificuldades das pessoas com deficiência em se inserirem no mercado de trabalho, notou-se que existe uma falta acentuada de conhecimento quanto à capacidade de trabalho dessas pessoas, o desconhecimento do que seja a deficiência e, em decorrência, a discriminação negativa.

Em direção semelhante, Tanaka e Manzini (2005) argumentam que a falta de informações sobre a deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode ocasionar antagonismos quanto à absorção dessa mão de obra pelas empresas. Os autores salientam que a desinformação pode produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações da pessoa com deficiência e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população.

Para Amaral (1998), o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade demonstra com aquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo, ao longo de sua história de vida, por meio das informações recebidas.

Nesse sentido, persiste a problemática dos relacionamentos, visto que em muitas situações prevalecem concepções estereotipadas da incapacidade da pessoa com deficiência, que pode comprometer a qualidade da sua participação no mercado de trabalho, pois ainda é vista com preconceito não só pelos seus empregadores como por seus companheiros de trabalho.

Em acréscimo, Toldrá et al. (2010) pontuam que o desconhecimento e a desinformação geram preconceitos e dificultam as oportunidades de participação das pessoas com deficiência no contexto laboral e, ao contrário, o acesso à informação adequada é considerado um poderoso instrumento de sensibilização para o desenvolvimento social e respeito à diversidade no trabalho.

Diante de tais considerações, percebe-se a importância da realização de intervenções com os funcionários e responsáveis em dirigir as organizações, para a promoção de ações que possibilitem refletir criticamente as concepções a respeito das

peças com deficiência e, dessa forma, tornar o contexto laboral mais favorável à participação dessas pessoas.

## **1.2 Concepções de deficiência: Orgânica X Social**

Historicamente, a deficiência está associada a uma situação de desvantagem. Desde o século XVI, com Revolução Burguesa, surgiram as ideias de que as causas da deficiência eram de natureza orgânica, essa concepção presume a existência de uma condição de normalidade e de uma condição de “desvio”.

Tal concepção pode ser observada nas disposições do decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa, que considera a 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 (art 3º, § 1º)

Nessa concepção o foco principal é o indivíduo, ele é quem apresenta uma limitação, uma desvantagem. Portanto, essa definição, notoriamente, foca no indivíduo com deficiência a responsabilidade pela sua condição, deixando de olhar para o contexto social no qual a pessoa está inserida. Além disso, a ideia de desvantagem só se faz pertinente, quando determinado indivíduo é comparado em relação aos seus pares e inserido num grupo específico.

Ao dissertar sobre essas questões, Amaral (1998) destaca que a diferença surge no contexto das normalizações, daquilo que se pretende homogeneizar, ou aproximar ao semelhante, diante do modelo estabelecido. Aponta que em nossa sociedade o padrão ideal de normalidade corresponde ao sujeito “jovem, do gênero masculino, branco, cristão, heterossexual, física e mentalmente perfeito, belo e produtivo” (p.14). Esses padrões físicos e comportamentais estão presentes e são valorizados nas relações sociais

ocidentais, que acabam por definir como diferente, desviante ou anormal todo aquele que não se enquadra em seus termos, e o quão mais distante desses o indivíduo está da norma mais desviante será. A caracterização da diferença vem, geralmente, acompanhada do estigma, sob o qual se submetem as relações que envolvem esse sujeito e o outro. Os preconceitos derivados desses critérios de normalização passam a configurar uma predisposição perceptual de uns em relação aos outros.

Como forma de superação dessa concepção, Omote (1996) propõe uma concepção da deficiência que parte do pressuposto que a deficiência é uma condição socialmente construída a partir da desvalorização da audiência social em relação ao indivíduo que a apresenta, ampliando, assim, a discussão para o terreno social e minimizando a culpabilidade, que é despejada nos próprios indivíduos pela sua condição de deficiente. Nas palavras do autor:

[...] a definição de deficiência perde o caráter oficial e universal. Passa a ser contingencial. As pessoas começam a compreender que alguém é deficiente somente em um contexto temporal, espacial e socialmente determinado. Começam a compreender que é necessário especificar os critérios segundo os quais ele é deficiente (p. 130).

Então, além dos acometimentos orgânicos, a deficiência pode ser entendida como uma condição social caracterizada pela limitação ou impedimento da participação da pessoa deficiente nas diferentes instâncias do debate de ideias e de tomada de decisões na sociedade. (OMOTE, 1996; ARANHA, 2003)

Destarte, este estudo se ampara então na compreensão do fenômeno da deficiência, que deve contemplar o contexto histórico, as crenças e suposições daqueles que reconhecem e tratam distintivamente, sendo insuficiente as análises que focalizam a condição de deficiência somente no indivíduo. Em suma, o perigo reside quando se

julga a incapacidade pessoal sem considerar razões sociais que levam ou enfatizam tal condição (OMOTE, 1987).

## **CAPÍTULO 2**

### **PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO**

Apesar da relevância do tema sobre a análise das concepções e atitudes sociais de funcionários e gestores de empresas em relação à participação da pessoa com deficiência no trabalho, ainda é escasso o número de estudos na temática.

Contudo, serão apresentados, no tópico 2.1 deste capítulo, alguns estudos recentes encontrados na literatura nacional e internacional, que procuram avaliar as concepções de funcionários e gestores de empresas quanto à participação da pessoa com deficiência no contexto laboral.

Para isso, foram realizadas buscas em bases de dados, como o Banco de Teses e Dissertações da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Utilizaram-se como termos de busca “Pessoa com Deficiência” e “Trabalho”, e “Deficiência” e “Empregabilidade”, com a finalidade de abranger as diferentes expressões existentes no que tange ao tema pesquisado e, a partir dos estudos encontrados, foram selecionados aqueles que pretendiam investigar as concepções de funcionários e gestores de empresas sobre a participação das pessoas com deficiência, no ambiente de trabalho.

A partir dessa busca, foi encontrada uma dissertação que teve como um de seus objetivos investigar as dificuldades que empresas mineiras encontram, ao contratarem pessoas com deficiência (BATISTA, 2002). Também foi encontrada uma tese, que teve como um de seus objetivos investigar as diferentes concepções de gestores sobre o trabalho da pessoa com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007).

No levantamento com os termos idênticos na compilação na biblioteca virtual do Portal de Periódicos da Capes, na base de dados SciELO – Scientific Electronic Library Online –, como no portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC), foram encontrados artigos científicos com relatos de pesquisas que tinham como um de seus objetivos pesquisar as concepções de deficiência de gestores e/ou funcionários de organizações públicas e/ou privadas (TANAKA; MANZINI, 2005; LINO; CUNHA, 2008, VIOLANTE; LEITE, 2011, NEPOMUCEMO; CARVALHO-FREITAS, 2008; TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO; 2010).

No que se refere às publicações relacionadas ao tema em periódicos estrangeiros, foi feita revisão semelhante à anteriormente mencionada. Utilizando os termos “Work” e “Disability”, a busca foi realizada no Portal de Periódicos da CAPES, pela abrangência internacional dessa base de dados. Diante dessa busca, deparou-se com publicações no periódico norte-americano *Journal of Occupational Rehabilitation*. Entre os artigos encontrados, destacam-se as publicações de Kaye, Jans e Jones (2011), Fraser, Johnson, Hebert, Ajzen, Copeland, Brown e Chan (2010) e Copeland, Chan, Bezyak e Fraser (2010), que tiveram como um de seus objetivos investigar as concepções de empregadores e funcionários sobre a pessoa com deficiência.

Em adicional, na busca realizada no *site* Google Acadêmico, localizaram-se trabalhos completos publicados em anais de eventos científicos que apresentavam relatos de pesquisas nas quais apareceu a temática concepções de gestores e funcionários sobre a pessoa com deficiência (CAMILO; VIANA; LARRAIAN, 2008; ALVES; GALERY, 2006; e BAHIA; SANTOS, 2009).

Em face do exposto, embora se observe a presença de pesquisas nacionais e internacionais que investigaram as concepções de empregadores e funcionários sobre o trabalho das pessoas com deficiência, nota-se a carência de estudos científicos com



intervenções e seus decorrentes resultados, com essa população que procurassem refletir criticamente sobre as concepções e a empregabilidade da pessoa com deficiência.

Durante a busca, deparou-se com um estudo feito por Omote, Oliveira, Baleotti e Martins (2005), no qual foi implementada uma breve intervenção com estudantes de um curso de formação de professores, objetivando modificar as concepções e, em consequência, as atitudes sociais em relação à inclusão de alunos com deficiência. Apesar de ter sido realizada com uma população distinta, tal proposta foi utilizada como modelo para a intervenção proposta nesta pesquisa. Dessa forma, o estudo de Omote et. al. (2005) será mais bem descrito posteriormente, neste texto.

Após o levantamento na literatura, verificaram-se trabalhos diversos que buscavam compreender como gestores e funcionários lidavam com a temática empregabilidade da pessoa com deficiência. O primeiro estudo localizado foi o de Batista (2002), no qual foram entrevistadas 108 pessoas que trabalhavam em diferentes empresas mineiras, com o objetivo de analisar as principais causas responsáveis pela não contratação de pessoas com deficiência, em seus quadros de funcionários. Os motivos apontados pelos participantes para a não contratação das pessoas com deficiência foram: 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 suficientemente produtivas; 6,4% acreditavam que essas pessoas poderiam trazer problemas para o ambiente de trabalho; 6,4% alegaram haver falta de oportunidade; e 2,1% revelaram total desconhecimento desse tipo de contratação.

Segundo a autora, os principais motivos apontados para a contratação de pessoas com deficiência, manifestados durante as entrevistas, foram a preocupação com o descumprimento à Lei de Cotas e o favorecimento para a imagem social das empresas

frente ao mercado. Para ela, os preconceitos resultantes do desconhecimento sobre o trabalho das pessoas com deficiência podem reproduzir concepções internalizadas historicamente, as quais ocasionaram, direta ou indiretamente, a segregação desse grupo. Isso acontece, pois, muitas vezes, as pessoas com deficiência adquirem nas empresas uma posição inferiorizada, tornando-se alvo de piedade e de assistencialismo.

Diante de tais resultados, Batista (2002) verificou que a maior dificuldade ressaltada pelos participantes fazia referência à falta de pessoas com deficiência qualificadas para o trabalho. Os resultados da pesquisa indicaram que as concepções de gestores e funcionários de que as pessoas com deficiência possuem baixa escolaridade e pouca competência para o exercício profissional cooperavam para a manutenção de um estigma social que reforça a visão de incapacidade e improdutividade dessas pessoas.

Achados semelhantes foram encontrados em um estudo feito por Camino, Viana e Larrain (2008), que conduziram uma pesquisa com 16 profissionais da área de Recursos Humanos (RH), de diferentes empresas da Região Metropolitana de Fortaleza. Esse estudo objetivou analisar a maneira como o preconceito é manifestado em relação às pessoas com deficiência, no ambiente laboral, tomando como base as concepções dos profissionais do setor de RH. Para isso, os pesquisadores se utilizaram de entrevistas semiestruturadas que tiveram as respostas submetidas à técnica de “Léxica do Discurso”. Como resultado, constatou-se que o trabalho das pessoas com deficiência é percebido de maneira negativa, o que dificulta o processo de contratação dessas pessoas. Entretanto, foi observada, no discurso dos profissionais, uma preocupação com a não discriminação das pessoas com deficiência contratadas. Apesar disso, todos os respondentes ressaltaram a necessidade de se contratar por obrigatoriedade à Lei de Cotas, e não por valorizarem a empregabilidade das pessoas com deficiência e reconhecerem seu potencial de trabalho.

Ainda nesse estudo, as questões que compunham o roteiro de entrevista faziam alusão ao disposto na Lei de Cotas, às práticas cotidianas de Recursos Humanos, às características das pessoas com deficiência e ao trabalho que elas desenvolviam. Mediante a análise promovida, constatou-se que: 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% enfatizaram a dificuldade de se encontrar pessoas com deficiência qualificadas; 22,11% afirmavam que esse grupo apresentava características que o fazia produzir menos que os de outros funcionários; e 47,24% defendiam a ideia de que a pessoa precisa ter uma deficiência leve para exercer plenamente sua função no trabalho (CAMINO; VIANA; LARRAIA, 2008).

Por sua vez, Tanaka e Manzini (2005) realizaram um estudo que teve como finalidade observar o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua inserção no quadro de funcionários da empresa. Os pesquisadores identificaram, por intermédio de entrevistas, as concepções dos participantes com respeito à pessoa com deficiência e sua capacidade de trabalho.

Os autores relatam que, para os entrevistados, a pessoa com deficiência seria aquela que possui dificuldades tanto de natureza física, sensorial, intelectual, quanto comportamental, psicológica e social. Assim, além da dificuldade de ouvir, falar, enxergar, andar, compreender etc., ela possuiria também a autoestima rebaixada, se aproveitando muitas vezes da deficiência como desculpa para as possíveis falhas que ocorreriam no seu desempenho. A dificuldade de realização de atividades, de aprendizagem para ler e escrever, e de atendimento às exigências do meio, foram

igualmente apontadas pelos participantes como características apresentadas pelas pessoas com deficiência (TANAKA, MANZINI, 2005).

Os autores observaram ainda que os discursos dos participantes eram impregnados de elementos que localizavam a deficiência no próprio indivíduo, assim como as falas dos participantes sobre as pessoas com deficiência, nas quais eram utilizadas as expressões *eles-nós*, revelaram uma dicotomia que demonstrou a forma de ver a pessoa com deficiência como um “ser” diferente, o que remete à questão da *normalidade versus anormalidade*.

A origem biológica da deficiência foi uma ideia fortemente presente nas entrevistas e, dessa forma, os autores perceberam que, para os participantes, a pessoa com deficiência seria aquela que apresenta uma perda ou alteração anatomofisiológica em alguma parte do seu corpo ou, então, comportamentos insuficientes ou inadequados no desempenho de alguma atividade considerada importante (TANAKA; MANZINI, 2005).

O estudo conclui que ainda há aspectos de descréditos em relação à real capacidade das pessoas com deficiência para o trabalho. Tanto é que as funções que elas têm tido oportunidade de assumir são aquelas de natureza mais simples e que exigem pouca qualificação profissional. Além disso, é a pessoa com deficiência que deve se adequar ao ambiente de trabalho, ou seja, na realidade, não parece haver adequação do posto de trabalho para o empregado com deficiência, pois, sob a ótica do empregador, a própria deficiência limitaria o indivíduo a ocupar qualquer tipo de função.

No entanto, embora os entrevistados tenham apontado que as pessoas com deficiência não estariam preparadas para enfrentar uma situação de trabalho, admitiram que os empregadores de modo semelhante também não estariam preparados para recebê-las. A dificuldade para se relacionar com uma pessoa que possui deficiência, até

por não saber como se dirigir a ela, muitas vezes acabaria se tornando um obstáculo para as empresas, quando estas necessitassem contratar um funcionário com essa condição. Na opinião dos entrevistados, essa situação seria decorrente da falta de conhecimento e informações sobre essa população. Assim, os entrevistados reconheceram que as empresas necessitariam de auxílio, no sentido de adquirir informações e conhecimentos mais precisos sobre a deficiência, a implicação dessa deficiência sobre o trabalho e os benefícios em admitir essas pessoas como funcionárias (TANAKA; MANZINI, 2005).

Achados muito semelhantes foram encontrados no estudo de Violante e Leite (2011), cujo objetivo foi levantar, junto às empresas com 100 ou mais funcionários, na cidade de Bauru, quais são as razões por que os empregadores contratam funcionários com deficiência, e identificar as concepções dos empregadores sobre a pessoa com deficiência; o trabalho da pessoa com deficiência; inclusão social; e condições de trabalho ofertadas a essa demanda populacional.

Para isso, os pesquisadores fizeram entrevistas com funcionários do setor de recursos humanos, responsáveis pelo recrutamento e seleção de 12 empresas da cidade de Bauru/SP, de diferentes ramos de atividade. Dessa amostra, dez advinham da iniciativa privada e duas de caráter público, todas com mais de 100 funcionários contratados.

A partir dos resultados, Violante e Leite (2011) constataram que a Lei de Cotas apenas cumpre o papel de viabilizar a empregabilidade das pessoas com deficiência, sem, entretanto, garantir a real inclusão social de tais pessoas, pois ainda o número de empresas que cumprem com a lei está aquém do esperado; no caso dessa pesquisa, apenas 30% cumpriam com a legislação.

No que tange às concepções dos entrevistados acerca das pessoas com deficiência, prevaleceu o modelo médico-jurídico sobre o fenômeno, isto é, a maioria dos participantes concebe a deficiência como uma perda ou anormalidade de uma parte do corpo (estrutura) ou função corporal (fisiológica), incluindo as funções mentais, cujo foco da condição de deficiente recai sobre o próprio indivíduo que se encontra nessa condição. Entretanto, um terço dos relatos dos participantes enquadrou-se na subcategoria limitação pessoal, porém contextualizada (limitação para determinadas atividades). Tais dados revelam que,

[...] apesar da tentativa dos entrevistados de contextualizar a deficiência como visível em determinados ambientes de trabalho, na execução de determinadas atividades, ainda concebem a PCD como limitada, sendo incapaz de realizar determinadas atividades, não alertando para as possibilidades de adequações do espaço, para minimizar as limitações da deficiência. (VIOLANTE; LEITE, 2011, p. 81).

O que se percebe, por conseguinte, é que, mesmo os participantes focalizando situações ambientais para o fenômeno, ainda concebem a deficiência no organismo que a apresenta.

Na mesma direção, Alves e Galery (2006) realizaram um estudo que teve como objetivo levantar, pela aplicação de entrevistas semiestruturadas, as principais características da colocação profissional das pessoas com deficiência – aceitação (inclusão, acessibilidade atitudinal), dificuldades, mitos, preconceitos, principais problemas elencados etc. – no mercado formal de trabalho (empresas) no município de Contagem-MG.

Na análise dos resultados, percebeu-se que grande parte da amostra entende que a pessoa com deficiência tem direito de participar da sociedade, entretanto, esses participantes não se veem como corresponsáveis, pois atribuem tal responsabilidade ao

governo, que deveria dar incentivos fiscais às empresas que contratassem pessoas com deficiência. Para os autores, esse tipo de discurso demonstra que a pessoa com deficiência é percebida como “diferente” e “inferior”, de forma que as empresas devem ser “compensadas” ou “indenizadas” por contratá-las.

De sorte a aprofundar a análise sobre as formas como os gestores concebem a deficiência, como adequar as condições de trabalho e investigar a satisfação das pessoas com deficiência no trabalho, Carvalho-Freitas (2007) efetuou uma pesquisa em uma empresa brasileira, que na época empregava mais de mil funcionários com deficiência, contratados para diversos postos de trabalho. A pesquisadora se baseou em entrevistas com gerentes administrativos de diferentes organizações, com o propósito de avaliar os conteúdos das verbalizações. Seu resultado confirmou a existência de relações significativas entre as concepções de deficiência compartilhadas pelos gerentes e a adequação das condições e as práticas de trabalho para a satisfação das pessoas com deficiência, na organização.

A pesquisa foi estruturada em duas etapas: a primeira referia-se à aplicação dos Inventários de Concepção de Deficiência e Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho, em uma amostra de 80 funcionários que ocupavam o cargo de gerente. Também foi aplicado o Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho em 128 funcionários com deficiência. A segunda etapa da pesquisa contou com um estudo de caso com perguntas semiestruturadas, que objetivava aprofundar a análise dos questionários, em que foram entrevistadas onze pessoas com deficiência, onze gerentes que trabalhavam diretamente com esses indivíduos e cinco funcionários da área de Gestão de Pessoas, os quais atuavam no programa de inserção das pessoas com deficiência. Fazendo um cotejo entre os resultados obtidos nas duas etapas da pesquisa, observou-se que, na primeira etapa, 19% dos gerentes manifestaram acreditar que a

deficiência é proveniente de eleição ou castigo divino, portanto, esse grupo tem como concepção a matriz espiritual. Nas entrevistas, os gerentes com essa concepção e 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, uma vez que pensavam que deviam ser caridosos para com elas. Foi observado ainda que 21% dos gestores avaliaram a deficiência como um desvio da normalidade, considerando que as pessoas com deficiência precisavam ser colocadas em setores específicos da empresa ou em instituições especializadas. Para Carvalho-Freitas (2007), tais resultados indicaram que, nas organizações, concepções focadas na deficiência e nas limitações dos indivíduos e não nas suas potencialidades para o trabalho estão presentes.

Entretanto, 81% dos gestores levam em conta a relevância de se modificar o ambiente laboral para que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho seja efetivada, até por ser uma tendência da atualidade. Em acréscimo, 92% dos gestores avaliaram positivamente o desempenho das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, considerando-o similar ao de outros indivíduos, favorecendo positivamente a competitividade da empresa, enquanto alguns gestores acham que as pessoas com deficiência são dependentes dos outros funcionários (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Ainda, de acordo com a pesquisa, 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. Os dados das entrevistas também revelam que, para a maioria dos gerentes entrevistados, o vínculo das pessoas é um fator individual,



portanto, não deve ser associado aos indivíduos com ou sem deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Em relação ao Fator Benefícios, verificou-se que 94% dos participantes concordam que a contratação de pessoas com deficiência beneficia a empresa, pois, para eles, essa contratação contribui tanto para a melhoria do clima interno quanto para a imagem da organização junto a clientes e funcionários, indicando preocupação com a responsabilidade social. Todavia, em entrevista posterior, alguns gestores enfatizaram que a contratação dessas pessoas não afeta nem positiva e nem negativamente o clima da empresa, apesar de ser observada uma unanimidade quanto à melhoria da imagem frente ao mercado.

Outro fato de destaque foi que 45% dos gestores discordam do fato de que gerentes e funcionários precisam de programas de treinamento para trabalhar com pessoas com deficiência e, dessa forma, analisando os resultados das entrevistas, a pesquisadora verificou que grande parte dos gestores nunca havia recebido nenhum tipo de treinamento sobre inclusão e empregabilidade da pessoa com deficiência, mas apenas alguns tiveram a oportunidade de ler cartilhas disponibilizadas por intermédio da intranet.

Diante de tais resultados, a pesquisadora 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, no mercado de trabalho.

Percebe-se, por conseguinte, que ações inclusivas dependem da reorganização do ambiente e do debate crítico com as pessoas que circulam nas organizações, tornando as condições de trabalho acessíveis a todos.

Utilizando um mesmo instrumento que a pesquisa anteriormente citada, mas com objetivo diferente, Nepomuceno e Carvalho-Freitas (2008) efetivaram uma investigação com 227 alunos de um Curso de Especialização em Administração, a fim de verificar como os gerentes concebem as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para isso, realizaram um *survey*, empregando o 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.

De maneiras semelhante aos achados do estudo anterior, nessa pesquisa, foi constatado que 41% da amostra discordam ou concordam, 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; CARVALHO-FREITAS, 2008).

Todavia, a maioria dos respondentes, 78,3%, concorda muito ou totalmente com os argumentos que indicam uma concepção baseada nos preceitos da inclusão social, evidenciando 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 aos dos demais funcionários. Além disso, grande parte dos participantes,

82,8%, concorda muito ou totalmente com o fato de que as organizações precisam treinar gestores e funcionários sobre o processo de inserção da pessoa com deficiência, no ambiente laboral. Por sua vez, 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. 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 o difundido no contexto social, em dado momento histórico, e não necessariamente com o que ocorre dentro da organização (NEPOMUCENO; CARVALHO-FREITAS, 2008).

Objetivando analisar as ações desenvolvidas por organizações privadas quanto à empregabilidade das pessoas com deficiência, Bahia e Santos (2009) realizaram uma pesquisa de caráter qualitativo, por intermédio do estudo de caso, com a aplicação de entrevistas semiestruturadas em gestores e colaboradores (com e sem deficiência), de uma empresa do setor de energia elétrica.

Dentre os 16 participantes entrevistados, três gestores trabalhavam diretamente com pessoas com deficiência, seis trabalhavam indiretamente com elas, um funcionário trabalhava diretamente e seis funcionários possuíam algum tipo de deficiência. As entrevistas foram gravadas, transcritas e retornadas aos entrevistados para análise. A partir dos resultados, constatou-se que a organização congrega um número inferior de pessoas com deficiência em relação ao que é preconizado na Lei de Cotas, e os investimentos organizacionais têm sido fortemente nas adaptações arquitetônicas, demonstrando uma concepção restrita no que se refere ao conceito de acessibilidade. Os autores indicam que os gestores respondentes nunca receberam qualquer tipo de treinamento ou programa de sensibilização que versasse sobre a inclusão das pessoas com deficiência, apontando que esse fato pode favorecer ideias negativas no que

concerne às potencialidades e às limitações das pessoas com deficiência, no ambiente laboral, além de ocasionar intercorrências negativas no convívio com os demais funcionários. Já os participantes com deficiência ressaltaram dificuldades no convívio e problemas com segregação em setores específicos (BAHIA; SANTOS, 2009).

Nesse mesmo sentido, Lino e Cunha (2008) fizeram uma investigação em que analisaram as concepções de pessoas com deficiência sobre a sua inserção no mercado de trabalho após a Lei de Cotas. Para tanto, os autores validaram dois instrumentos de medidas investigativas, um questionário sociodemográfico e um questionário de perguntas semidirigidas. Os resultados da aplicação desses instrumentos apontaram que a obrigatoriedade de contratação proveniente da lei não garante a aceitação e o acolhimento das pessoas com deficiência, por parte das organizações. Segundo os autores, os entrevistados percebem em suas relações, no ambiente laboral, atitudes preconceituosas e tratamentos discriminatórios por parte dos gerentes e dos outros funcionários.

Para conhecer mais a respeito das experiências das instituições especializadas voltadas à preparação e inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, Toldrá, Marque e Brunello (2010) promoveram entrevistas com profissionais dessas instituições e verificaram que as contratações das pessoas com deficiência ocorriam, muitas vezes, pela obrigatoriedade em responder à legislação de política de cotas e, em menor número, por as empresas acreditarem nas capacidades profissionais do empregado. As principais dificuldades mencionadas pelos profissionais para a colocação de seus usuários no mercado de trabalho referiram-se ao estigma em relação às pessoas com deficiência, que ficava mais evidente no caso da deficiência intelectual. Além disso, as desinformações sobre as capacidades dessa população contribuíam para a manutenção de sua imagem como indivíduos incapazes, dependentes

e, conseqüentemente, impossibilitados para aprender e assumir as atividades de trabalho.

Em decorrência, esses pesquisadores concluíram que há a necessidade de se atualizar e reavaliar as referências e concepções que fundamentam os conceitos acerca das pessoas com deficiência, bem como ampliar as informações, no sentido de modificar as atitudes geradoras de situações de exclusão vividas pelas mesmas.

Portanto, o que se percebe, no cenário brasileiro, face à análise dos estudos mencionados, é que o desconhecimento e a desinformação geram preconceitos e dificultam as oportunidades de inclusão social e, ao contrário, o acesso à informação adequada é considerado um poderoso instrumento de sensibilização para o desenvolvimento social e respeito à diversidade no trabalho.

Dados semelhantes foram encontrados, igualmente, na literatura internacional, no estudo de Kaye, Jans e Jones (2011), que procurou investigar as principais causas da não contratação de pessoas com deficiência nas empresas norte-americanas. Aplicaram um questionário com 468 profissionais da área de Recursos Humanos e Gestores para observar os motivos que levam outros profissionais e empresas a não contratar ou manter pessoas com deficiência. Mais de 80% dos entrevistados aludiu ao custo de acomodações, à falta de conhecimento da forma de lidar com os trabalhadores com deficiência e com suas necessidades de acomodação e ao medo de vir a ter problemas com os funcionários com deficiência como, por exemplo, por ações judiciais provocadas por atitudes discriminatórias.

Em acréscimo, aproximadamente 70% dos entrevistados acreditam que as pessoas com deficiência, para executarem suas tarefas, demandam um tempo maior para concluí-las, necessitando de um maior tempo de supervisão, e têm mais chances de se acidentarem, fatores esses que gerariam custos para a empresa. Mais da metade dos

entrevistados relatou que os empregadores não contratam trabalhadores com deficiência, por acreditarem que poucos conseguem executar funções essenciais de trabalho.

A falta de consciência dos empregadores a respeito de como lidar com as necessidades do trabalhador com deficiência foi apontada por mais de 80% dos participantes como aspecto que prejudica a sua contratação, atrelado aos custos das adaptações do ambiente de trabalho. Percebem as pessoas com deficiência como limitadas e menos produtivas que as demais, e sua contratação aumentaria os índices de absenteísmo, em função de comparecimento constante aos serviços médicos. Diante disso, pensam que a contratação de pessoas com deficiência passa a ser um fardo, necessário somente em obrigatoriedade às leis.

No entanto, Kaye, Jans e Jones (2011) salientam que, ao serem questionados sobre as estratégias que as organizações deveriam adotar para ampliar a contratação e manutenção das pessoas com deficiência, a maioria dos participantes respondeu que há a necessidade de serem realizados com os supervisores e gerentes cursos de formação que debatessem o tema deficiência, provocando alteração nas concepções e na percepção em relação ao trabalho das pessoas com deficiência. Sugerem ainda que deveriam existir orientações escritas para lidar com as questões da deficiência, incluindo necessidades de adaptações nas acomodações de trabalho, a adoção de política interna regulamentando a não-discriminação dos funcionários com deficiência e a incrementação de subsídios econômicos governamentais.

Resultados semelhantes foram encontrados em outro estudo norte-americano, realizado por Fraser, Johnson, Hebert, Ajzen, Copeland, Brown e Chan (2010), o qual investigou as crenças dos empregadores quanto à contratação de trabalhadores com deficiência em três grupos de empregadores, pertencentes a empresas de pequeno, médio e grande porte da região metropolitana de Seattle. Os pesquisadores identificaram

que os empregadores das pequenas e médias empresas ainda acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem trabalhar ou são menos qualificadas que as pessoas sem deficiência. Contudo, os empregadores das grandes empresas creem que a dificuldade para se contratar pessoas com deficiência é decorrente de os gerentes dos departamentos não confiarem no seu potencial de trabalho, ficando em dúvida em adotar ou não essa ação. Diante desses resultados, concluiu-se que as crenças dos empregadores contribuem para a contratação e manutenção de trabalhadores com deficiência nas organizações e, portanto, intervenções que pretendem modificar as crenças e atitudes dos empregadores em relação ao trabalho das pessoas com deficiência se constituem como ações iniciais e prioritárias.

Ainda na realidade norte-americana, Copeland, Chan, Bezyak e Fraser (2010) fizeram um estudo que buscou verificar a existência de correlação positiva ou negativa entre as três diferentes subescalas de um instrumento, o *Disability Questionnaire*, desenvolvido por Popovich, Scherbaum, Scherbaum e Polinko (2003, apud COPELAND et al., 2010). Esse questionário, composto por 88 itens e dividido em três subescalas, procura avaliar as crenças dos respondentes sobre o que é deficiência, as reações afetivas com respeito a trabalhar junto com essas pessoas e as crenças sobre a necessidade de realizações de adaptações, no local de trabalho.

Para isso, os pesquisadores aplicaram o instrumento em 142 profissionais de 20 importantes organizações de Colorado Springs, no Estado do Colorado. A amostra de participantes foi constituída por proprietários, presidentes, conselheiros, profissionais da área de RH, gerentes, supervisores e profissionais responsáveis pela contratação e promoção de pessoas dessas empresas.

Os resultados revelam que, quanto melhores as crenças em relação ao conceito de deficiência e ao trabalho das pessoas com deficiência, maiores eram ações de

adaptações realizadas nos ambiente de trabalho. Da mesma forma, quanto maior o conhecimento dos respondentes quanto às possíveis adaptações no ambiente de trabalho, mais apresentavam atitudes positivas no que tange à participação da pessoa com deficiência no trabalho.

Diante disso, os pesquisadores concluíram que esforços para expor, informar e educar empregadores sobre os benefícios de empregar profissionais com deficiência, aliado a informação sobre os ajustes e adaptações no local de trabalho, podem impactar positivamente nas atitudes dos empregadores para com as pessoas com deficiência (COPELAND; CHAN; BEZYAK; FRASER, 2010).

A partir dessa revisão de literatura, pode-se constatar que a maior parte das empresas contrata pessoas com deficiência apenas em atendimento à Lei de Cotas (BATISTA, 2002; CAMINO; VIANA; LARRAIAN, 2008; TANAKA; MANZINI, 2005; VIOLANTE; LEITE, 2011; TOLDRÁ, MARQUE e BRUNELLO, 2010), sendo poucas as adaptações no ambiente de trabalho para receber essas pessoas (TANAKA; MANZINI, 2005; VIOLANTE; LEITE, 2011; KAYE; JANS; JONES, 2011). Além disso, as concepções dos gestores e funcionários são, em sua maioria, de que as pessoas com deficiência são menos produtivas (BATISTA, 2002; CAMINO; VIANA; LARRAIAN, 2008; VIOLANTE; LEITE, 2005; ALVES; GALERY, 2006; TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010; KAYE; JANS; JONES, 2011; FRASER et al., 2010) e, por serem vistas com preconceito, geralmente ocupam os cargos mais baixos nas organizações (TANAKA; MANZINI, 2005; BAHIA; SANTOS, 2008). Como uma das alternativas para rever tais situações, alguns estudos (TANAKA; MANZINI, 2005, TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010; KAYE; JANS; JONES, 2011; FRASER et al., 2010; COPELAND et al.) sugerem que intervenções devem ser feitas para discutir,



informar e refletir criticamente sobre as concepções, no sentido de promover ações mais assertivas para auxiliar no processo de empregabilidade das pessoas com deficiência.

Portanto, os resultados das pesquisas revistas permitiram perceber que, embora a contratação de pessoas com deficiência esteja ocorrendo como alternativa de superação do processo histórico de exclusão, ainda persistem nas organizações visões distorcidas acerca da deficiência que destacam as limitações em detrimento das habilidades que esses indivíduos podem apresentar, desde que preparados para tanto, em funções compatíveis, como qualquer outro empregado.

Observa-se, ainda, a necessidade de investimentos em ações que superem concepções baseadas na piedade e no assistencialismo, apresentadas por grande parte dos funcionários, direcionando para discussões que respeitem e valorizem a diversidade humana e a garantia dos direitos das pessoas com deficiências. Caso contrário, tem-se sobre a Lei de Cotas a compreensão 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.

Nesse sentido, desenvolver programas educacionais com funcionários e gestores das empresas com o objetivo de modificar suas concepções acerca do trabalho das pessoas com deficiência e refletir criticamente sobre as relações estabelecidas com pares diferentes parece ser interessante, quando se pensa na superação de práticas de cunho estritamente assistencialista.

## **2.1 A Formação continuada: uma proposição em questão**

A formação continuada é uma temática bastante discutida na área da educação, de sorte que diversos trabalhos desse tipo têm sido desenvolvidos com educadores. Acredita-se que o desenvolvimento de papéis atribuídos aos professores, nas últimas

décadas, e a extensão crescente dos seus campos de intervenção transformaram a formação continuada em uma necessidade cotidiana.

Para Bernardo (2004), formação continuada deve ser uma prática constante e utilizada como estratégia de formação e socialização de ideias entre pessoas, para se atualizarem e desenvolverem saberes e conhecimentos que reflitam em melhorias em suas práticas profissionais.

De maneira análoga, Leite (2003) afirma que a formação continuada deve ser subsidiada por ações que procurem discutir criticamente a atividade prática, permitindo que o condutor e o profissional reflitam constantemente sobre essas práticas profissionais, com o objetivo de buscar aperfeiçoá-las.

Dessa forma, entende-se que a formação continuada é uma extensão da formação profissional inicial, e as concepções evidenciadas pelos que dela participam sobre a temática discutida no curso são importantes para o desenvolvimento desse processo. Tal proposição deve embasar-se, pois, na observação, na análise, na reflexão conjunta e no repensar dos posicionamentos adotados, sendo estes seus maiores instrumentos para buscar estratégias que auxiliem no processo de inclusão da pessoa com deficiência.

No entanto, a formação continuada não deve se restringir apenas aos profissionais que trabalham com educação, mas, em função das rápidas mudanças no contexto sociocultural, tem sido uma prática usual para o redirecionamento das ações e, no caso deste estudo, o foco se dá sobre as concepções e as atitudes adotadas em relação às pessoas com deficiência, com vistas a sua participação no espaço laboral.

Entende-se que a capacitação de profissionais perpassa o desenvolvimento de atitudes sociais genuinamente favoráveis ao que se pretende. Para isso, a literatura especializada da área traz descrição de ampla diversidade de procedimentos e técnicas

para mudança de atitudes sociais, muitas baseadas na criação de condições que, mediante a interferência em componentes cognitivos, afetivos ou situacionais, levam as pessoas a vivenciarem informações ou fatos que contrariam suas crenças e sentimentos a propósito do objeto atitudinal, apresentando-o de modo mais assertivo.

Nessa direção, Omote et al. (2005) propuseram um curso breve com a intenção de modificar as atitudes sociais de estudantes do Centro Específico de Formação e Aperfeiçoamento do Magistério (CEFAM), ou seja, de futuros professores das séries iniciais do Ensino Fundamental, em relação à inclusão de crianças com deficiência, no contexto escolar. Os participantes pertenciam a duas classes e foram estudados separadamente como Grupo 1 e 2, com 29 e 27 alunos, respectivamente. Para a mensuração das atitudes sociais, foi utilizada a Escala *Lickert* de Atitudes Sociais em relação à Inclusão (ELASI), a qual foi aplicada antes e após intervenção.

O procedimento adotado para mudanças nas atitudes sociais constou na oferta de um curso de formação continuada com a carga horária de 14 horas, distribuídas em sete encontros semanais de duas horas. Para isso, foram usados: (a) o filme *Gaby, uma história verdadeira*; (b) um documentário da *Euro channel* intitulado *Without Pitty*, em videoteipe, tratando das possibilidades de participação bem sucedida na vida normal por parte de pessoas com diferentes deficiências; (c) uma série de fotografias digitais, mostrando as mais variadas diferenças entre as pessoas, devidas ao gênero, idade, etnia, cultura, condições socioeconômicas e diversas patologias; e (d) pequenos textos sobre a temática.

Ao analisar os resultados, os pesquisadores identificaram que, em ambos os grupos, os escores do pós-teste, obtidos pela aplicação da ELASI, foram significativamente maiores que os do pré-teste, Grupo 1 ( $p=0,0207$ ) e Grupo 2 ( $p=0,0018$ ), segundo a prova unicaudal de Wilcoxon, indicando as atitudes sociais mais

favoráveis de futuros professores quanto à inclusão de crianças com deficiência no ensino regular.

Os autores relatam que tais resultados sugerem fortemente a possibilidade de que as atitudes dos futuros professores das séries iniciais do Ensino Fundamental, em relação à temática discutida, foram modificadas por meio de uma intervenção relativamente breve, que tratou exclusivamente de discutir criticamente assuntos relativos à diversidade, diferenças e inclusão de pessoas com deficiência.

Destarte, à luz da análise da experiência citada, pensou-se nesta pesquisa adotar procedimento semelhante, pois se acredita que, da mesma maneira que foi possível modificar as concepções e as atitudes sociais de estudantes no que se refere à inclusão de alunos com deficiência, no sistema educacional, por meio de encontros reflexivos sistematizados, pode ser possível de maneira semelhante provocar mudanças nos modos de pensar e nas atitudes sociais de funcionários e gestores, em relação à participação das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

## CAPÍTULO 3

### PERCURSO METODOLÓGICO

#### 3.1 Participantes

Participaram desta pesquisa 13 funcionários técnico-administrativos das diferentes unidades do campus da UNESP/Bauru, que compreendem a Administração Geral (AG), a Faculdade de Ciências (FC), a Faculdade de Engenharia (FE) e a Faculdade de Artes, Arquitetura e Comunicação (FAAC), cujas informações estão detalhadas abaixo. O critério para seleção dos participantes foi escolher os funcionários que tiveram frequência igual ou superior a 80% no curso “Sensibilização à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Contexto Universitário”, que será mais bem explicado adiante, e que foi ofertado a 24 funcionários, os quais exerciam funções laborais correspondentes à de chefia e/ou de responsável por seção ou de setor administrativo do campus universitário investigado. Para caracterizar a amostra, o Quadro 1 apresenta a unidade, o cargo, o nível de escolaridade, sexo e idade dos participantes.

**Quadro I-** Caracterização dos participantes da pesquisa

<b>Part.</b>	<b>Unidade</b>	<b>Seção</b>	<b>Cargo</b>	<b>Ensino</b>	<b>Sexo</b>	<b>Idade</b>
P1	AG	Biblioteca	Assistente	Super.	M	26
P2	FEB	Técnica de Graduação	Supervisor (Subst.)	Super.	F	37
P3	AG	Biblioteca	Supervisor (Subst.)	Super.	F	30
P4	FC	Recursos Humanos	Supervisor	Super.	F	58

P5	FC	Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão	Supervisor	Super.	F	30
P6	AG	Administrativa Geral	Diretor	Super.	M	53
P7	FC	Administrativa	Diretor	Super.	F	45
P8	FC	Apoio Administrativo	Supervisor	Médio	M	35
P9	FC	Núcleo de Ensino e Pesquisa	Assistente	Super.	F	44
P10	FAAC	Técnica de Graduação	Assistente	Médio	F	26
P11	FAAC	Apoio Acadêmico	Assistente	Super.	F	28
P12	FAAC	Apoio Administrativo	Assistente	Super.	M	26
P13	FC	Acadêmica	Supervisor	Médio	F	41

Part. = participante

Super. = superior

No que concerne à proximidade com a temática deficiência, nenhum dos participantes mencionou apresentar alguma deficiência ou necessidade especial. Entretanto, a totalidade de participantes atua no seu contexto laboral com a comunidade universitária, prestando serviços de atendimento aos alunos e professores de graduação e pós-graduação, além de usuários da comunidade em geral. Dessa forma, os participantes podem ter contato, no exercício de suas funções, com pessoas com deficiência.

Quanto à atuação direta, somente P1 já havia trabalhado em um mesmo setor que uma pessoa com deficiência, porém, não soube informar a tipologia, apenas relatando que não percebia ajustes no ambiente de trabalho para atender às necessidades pessoais específicas. Ainda, nenhum dos participantes revelou já ter frequentado algum curso que versasse sobre a temática deficiência.

### 3.2 Local

A pesquisa foi realizada no campus da UNESP/Bauru, e os encontros do curso aconteceram no auditório da Biblioteca e no auditório do Núcleo de Estudos e Práticas

Pedagógicas (NEPP) da Universidade.

### **3.2.1 Caracterização do local**

O campus da UNESP de Bauru possui a seguinte estrutura: três unidades Universitárias – a Faculdade de Engenharia (FEB), a Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação (FAAC) e a Faculdade de Ciências (FC), que oferecem cursos de graduação, pós-graduação, Mestrado/Doutorado, cursos de especialização; e uma unidade Administrativa, a Administração Geral (AG).

Tem uma área total de 456,68 hectares, e 61.649,09 m<sup>2</sup> de área construída, constituída de Salas de Aula, Laboratórios, Biblioteca, Departamentos e Área Administrativa. Atualmente, possui 540 docentes e 477 servidores, atendendo diariamente a mais de 6.300 alunos. Além desses números, diariamente, o campus da UNESP de Bauru recebe visitantes, familiares de alunos, participantes de projetos de extensão e pesquisa, usuários de serviços ofertados à comunidade, como, por exemplo, os atendimentos psicológicos efetuados pelos alunos do curso de graduação em Psicologia.

Além disso, em atendimento à Lei nº 8.112/90, art. 5º, § 2º, a Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, quando realiza concursos públicos para preenchimento de seu quadro de funcionários, reserva até 20% das vagas a pessoas com deficiência.

Todavia, apesar de tais dados, a UNESP não disponibiliza dados referentes aos funcionários com deficiência. Ao se pensarmos numa projeção, pelos dados fornecidos no sítio da IBGE, em 2012, 24% da população brasileira se declararam com alguma deficiência. Assim é de se esperar um número razoável de profissionais com deficiência atue na instituição, além de usuários dessa comunidade universitária, que estejam nessa

condição. Portanto, acredita-se que os funcionários da UNESP, devem estar preparados para ofertar serviços de qualidade e trabalhar com pessoas com deficiência.

### **3.3 Materiais e instrumentos**

Os instrumentos utilizados nesta pesquisa foram: a) questionário sociodemográfico (APÊNDICE A); b) questionário sobre o conceito e a causa da deficiência (APÊNDICE B); c) Inventário de Concepções sobre Deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007); d) Escala *Likert* de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho (ELART) (ANEXO 1); e e) Curso de Sensibilização à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e na Universidade (APÊNDICE C). Para melhor apresentação dos materiais e instrumentos empregados, esse tópico será dividido em dois subtópicos: o primeiro será referente aos instrumentos de coleta de dados e o segundo, ao curso oferecido.

#### **3.3.1. Instrumentos de coleta de dados**

##### **a. Questionário sociodemográfico**

Instrumento composto por questões abertas e fechadas, que teve como objetivo caracterizar a amostragem de participantes, no que se refere ao grau instrucional, idade, estado civil, cargo que ocupava, unidade em que trabalhava, tempo de admissão na universidade, tempo de função no cargo, aproximação com pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e se já participou de algum treinamento para aprender a lidar com funcionários com deficiência.

##### **b. Questionário sobre conceito e causa de deficiência**



Instrumento constituído por duas questões: “O que é deficiência?” e “Quais são as causas da deficiência?”, as quais tiveram como finalidade investigar o relato espontâneo dos participantes sobre essas temáticas.

### c. **Inventário de concepções sobre deficiência**

Instrumento desenvolvido e validado (alfa de Cronbach, no valor de 0,69 para a escala total) por Carvalho-Freitas (2012), composto por itens fechados e associados a uma escala de concordância do tipo *Likert*, constituída de seis pontos: (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. O inventário é constituído de 22 asserções divididas em sete Fatores, de forma a analisar as concepções sobre deficiência desenvolvidas historicamente em gestores que atuam com políticas públicas sobre a participação de pessoas com deficiência, no ambiente de trabalho.

Esse instrumento permite examinar as concepções dos participantes acerca da: a) Fator 1: 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; b) Fator 2: deficiência vista como desvio da normalidade, que analisa a pessoa com deficiência como um ser “anormal”, que, para integrar-se, 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 à adaptação da pessoa com deficiência, receios de que se acidente, que gere problemas com outras pessoas etc.; c) Fator 3: 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; d) Fator 4: deficiência avaliada a partir de critérios de desempenho, que focalizam 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; e) Fator 5: deficiência avaliada a partir do vínculo estabelecido com a organização de trabalho, na qual a concepção dos indivíduos se baseia na maneira como avaliam o comprometimento e a estabilidade do emprego das pessoas com deficiência; f) Fator 6: deficiência concebida pelos benefícios de contratação, em que se resalta a percepção dos indivíduos em 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; g) Fator 7: deficiência baseada na percepção sobre a necessidade de treinamento, que indica a concepção dos indivíduos sobre a necessidade de treinamento dos gestores e funcionários a propósito da inserção das pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007).

#### **d. Escala *Likert* de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho (ELART)**

A ELART, construída por Tanaka (2007), ainda não validada, é composta por 30 itens, 15 positivos e 15 negativos, os quais são associados a uma escala de concordância do tipo *Likert*, constituída de cinco pontos: (1) concorda totalmente; (2) concorda; (3) não tem certeza; (4) discorda e (5) discorda totalmente. A ELART foi elaborada com o objetivo de ser uma ferramenta para auxiliar pesquisas na área e intervenções que visam a modificar atitudes sociais frente à inserção da pessoa com deficiência no trabalho, ou seja, deve ser aplicada pré e pós-intervenção, a fim de verificar indícios de mudanças atitudinais, não havendo então nota de corte, mas grau de comparação entre conjuntos.

### **3.4 Procedimentos**

#### **3.4.1 Procedimento de coleta de dados**

Primeiramente, o projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da Faculdade de Ciências da UNESP de Bauru, processo nº11815/46/01/11, somente após a sua aprovação é que se deu início à coleta de dados.

#### **1ª ETAPA – Divulgação de curso**

Inicialmente, para ser feita a divulgação do curso, foi desenvolvido um material com a descrição das atividades e objetivo do curso. Em paralelo, realizaram-se reuniões com cada um dos diretores das diferentes unidades administrativas do Campus da UNESP/Bauru, que aprovaram e apoiaram sua divulgação e realização. E, após essa etapa, o *folder* de divulgação foi enviado, por e-mail, aos funcionários do campus, juntamente com uma ficha de inscrição que deveria ser preenchida e enviada ao endereço eletrônico indicado.

#### **2ª ETAPA – Aplicação de instrumentos**

A primeira aplicação dos instrumentos (questionário sociodemográfico, questionário sobre conceito e causa da deficiência, Inventário de Concepções sobre Deficiência, ELART e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) foi realizada durante os primeiros vinte minutos do primeiro encontro do Curso de Sensibilização à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho.

Para isso, inicialmente, foi exposto aos participantes o objetivo da pesquisa, com

a sua intenção de averiguar concepções e atitudes sociais sobre o trabalho da pessoa com deficiência, por meio da aplicação de instrumentos de avaliação. Posteriormente, foi esclarecido que a participação na pesquisa era uma opção e caso não aceitassem poderiam desistir a qualquer momento e, além disso, as informações prestadas seriam mantidas em sigilo, pois os participantes não seriam identificados e seus direitos estavam garantidos pelo Comitê Nacional de Ética/Resolução 196/96.

Para identificar os efeitos do curso, no último encontro (5º Encontro) foram reservados os quinze minutos finais para a aplicação dos mesmos três instrumentos aplicados inicialmente.

### **3ª ETAPA- Realização do curso de sensibilização à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho**

O Curso de Sensibilização à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho (APÊNDICE 3) foi elaborado como objetivo de discutir criticamente as temáticas: diversidade, deficiência, inclusão e empregabilidade da pessoa com deficiência. O curso foi embasado numa proposição de formação continuada feita por Omote et al. (2005), em curso de formação de educadores, mostrando-se uma estratégia didático-metodológica interessante para alterar as concepções e atitudes no trato com as pessoas com deficiência. Apesar de o curso ter sido realizado com população distinta à deste projeto de pesquisa, pretendeu-se averiguar tal proposição com o grupo de gestores, uma vez que estes também podem ser entendidos como mediadores, nos termos da psicologia histórico-cultural. De fato, como Vigotski (2000) aponta, cabe a esse personagem, o mediador, auxiliar na apropriação e no compartilhar de conhecimentos com outros.

O curso foi ofertado em cinco encontros reflexivos, isto é, momentos de

discussão crítica efetivada de forma conjunta entre o proponente e os demais participantes, que tiveram como finalidade: 1º encontro: evocar sensações e percepções sobre a questão da deficiência; 2º encontro: discutir o conceito de deficiência; 3º encontro: refletir sobre a importância da audiência em relação às diferenças; 4º encontro: discutir sobre os princípios gerais da inclusão e construção de um sistema inclusivo; e 5º encontro: discutir sobre a legislação que ampara a inclusão das pessoas com deficiência, nos diferentes contextos sociais.

Pretendeu-se, por meio dessa proposição, que os participantes modificassem suas concepções e atitudes no trato com as pessoas com deficiência. Os encontros se deram de maneira sucessiva, num período de dois meses, de modo semanal, com duração aproximada de 90 minutos.

### **3.4.2 Procedimento de análise dos dados**

Neste estudo, foram efetivadas análises qualitativas das respostas ao Questionário sobre conceito e causa da deficiência, as quais buscaram identificar aspectos do conteúdo do relato dos participantes e, também, análises quantitativas dos resultados obtidos pela aplicação do Inventário de Concepções sobre Deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007) e da ELART (TANAKA, 2007), respeitando os critérios de análise dos instrumentos de pesquisa.

#### **A. Dados do Questionário sobre conceito e causa da deficiência**

O questionário sobre conceito e causa de deficiência, instrumento desenvolvido para os objetivos desta investigação, foi constituído por duas questões: “O que é deficiência?” e “Quais são as causas da deficiência?” e, para analisar as respostas dos

participantes a essas questões, foi utilizado como referência o método de Análise de Conteúdo, descrito por Bardin (2000). A Análise de Conteúdo é um método que pode ser adotado tanto na pesquisa quantitativa quanto na investigação qualitativa, embora com aplicações diferentes e, como qualquer outra técnica (entrevista, questionários etc.), adquire sua força e seu valor mediante o apoio de determinado referencial teórico. O emprego desse método é relevante, por se prestar ao estudo de motivações, atitudes, valores, crenças, tendências, ideologias. Segundo Bardin (2000), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa a obter indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção de mensagens, envolvendo classificação de conceitos, codificação, categorização etc., devidamente embasadas num corpo teórico que estaria atravessando o conteúdo das mensagens, segundo as hipóteses do pesquisador.

Portanto, a unidade de análise foi constituída por um conjunto de relatos escritos de cada participante sobre o conceito e a causa da deficiência, e a interpretação do conteúdo dos relatos foi promovida a partir de inferências da pesquisadora, que usou como base a literatura da área para dialogar com os achados das respostas ao questionário.

As respostas dos participantes pré e pós-intervenção foram examinadas separadamente, com o objetivo de identificar se ocorreram alterações nos conteúdos dos relatos. Para a primeira etapa de análise desses resultados, foi realizada a “leitura flutuante” (BARDIN, 2000), isto é, realizou-se uma leitura geral das respostas obtidas para levantar possíveis categorias de análise. Posteriormente, essas respostas foram lidas mais cuidadosamente e divididas em unidades de registro, as quais foram representadas tanto por relatos completos, quanto por frases ou palavras. Diante disso, hipóteses de categorias e subcategorias de análise foram pré-definidas e excertos das respostas dos

participantes foram previamente classificados. Por conseguinte, o relato de um mesmo participante poderia apresentar diferentes conteúdos e seus excertos classificados em diferentes categorias e subcategorias de análise.

Por último, as categorias identificadas foram apresentadas e discutidas no Grupo de Educação, Diferença, Acessibilidade, Deficiência e Inclusão (EDADI), cadastrado no CNPq e composto por pesquisadores com trânsito nas áreas da Psicologia e da Educação Especial, com a intenção de averiguar as definições das categorias e melhor refinamento na classificação das respostas.

## **B. Inventário de Concepções de Deficiência**

O Inventário de Concepções de Deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007) é composto por itens fechados e associados a uma escala de concordância do tipo *Likert*, constituída de seis pontos ordenados, os quais indicam desde a discordância total até a concordância total, não apresentando ponto de indiferença que possibilite falta de posicionamento. Esse instrumento não possui uma nota de corte para a escala total, os resultados devem ser analisados para cada um dos sete Fatores que o compõem, isto é, é possível investigar se os respondentes concordam ou discordam com o fator, a saber:

- Fator 1: Concepção espiritual da deficiência ou Matriz Espiritual (questões de 1 a 3);
- Fator 2: Concepção baseada em pressupostos da Normalidade ou Matriz Normalidade (questões de 4 a 8);
- Fator 3: Concepção baseada nos pressupostos de Inclusão ou Matriz Inclusão (questões 9 e 10);
- Fator 4: Concepções sobre o desempenho da pessoa com deficiência no trabalho (questões de 11 a 15);

- Fator 5: Concepções sobre os benefícios da contratação da pessoa com deficiência(questões de 16 a 18);
- Fator 6: Concepções sobre o vínculo da pessoa com deficiência no trabalho (questões 19 e 20);
- Fator 7: Concepções sobre a necessidade de treinamentos para trabalhar com pessoas com deficiência (questões 21 e 22).

Para cada um dos fatores, foi construída uma tabela com os escores obtidos pelos participantes, antes e após a intervenção, em cada uma das questões que o compõem e, também, pelo escore total obtido no fator. Para identificar se o respondente era concordante ou discordante com o fator, a tabela apresenta, também, o escore médio obtido por participante, antes e após a intervenção, nas questões que o integram. Por exemplo, a tabela referente ao Fator Espiritual é composta pelos escores obtidos pelos participantes, antes e após a intervenção, em cada uma das questões que o constituem (questões 1, 2 e 3), pela somatória total dessas pontuações (somatória dos escores obtidos das questões 1, 2 e 3) e pelas pontuações médias obtidas no fator (somatória dos escores obtidos das questões 1, 2 e 3 divididos por três).

Segundo Carvalho-Freitas (2007), devem ser considerados como discordantes do fator as pessoas que tiverem como média resultados que variam de 1,0 a 3,5. As pessoas que tiveram como média resultados com a variação entre 3,6 a 6,0 devem ser tomadas como concordantes com o fator.

Para investigar as mudanças significativas do grupo em relação às respostas ao instrumento, na aplicação efetuada anterior e posteriormente à intervenção ofertada, adotou-se a análise de significância estatística, com o uso da Prova Wilcoxon, por meio do *software* estatístico *Statistical Package of Social Sciences* (SPSS), versão 17.0. A análise estatística foi realizada comparando-se as notas do grupo obtidas antes e após a



intervenção, em cada um dos eixos investigados, a saber: Matriz Espiritual; Matriz Normalidade; Matriz Inclusão; Fator Desempenho; Fator Benefícios; Fator Vínculo; e Fator Treinamento. Foram consideradas diferenças estáticas significativas os valores de  $p \leq 0,05$ .

### **C. Dados da Escala *Likert* de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho (ELART)**

A medida das atitudes sociais avaliadas pela ELART é dada em um escore total para cada participante. São atribuídos valores aos itens, em função da alternativa assinalada, obedecendo-se ao seguinte critério: nos positivos, a nota 5 é para a alternativa *concorda totalmente*, nota 4 para *concorda*, e assim por diante, até a alternativa *discorda totalmente*, que recebe a nota 1; nos itens negativos, o sentido de atribuição dos valores é invertido, isto é, a nota máxima é para a alternativa *discorda totalmente* e a nota mínima, para *concorda totalmente*.

A somatória das notas obtidas nos itens representa o escore total do indivíduo, que pode variar de 30 a 150. Portanto, quanto maior a pontuação, mais favoráveis são as atitudes sociais do respondente em relação à inclusão.

Para comparar os resultados obtidos individualmente com a aplicação realizada anterior e posteriormente à intervenção ofertada, foram calculados os escores totais e também os parciais, subdivididos em questões desfavoráveis e favoráveis às atitudes sociais quanto ao trabalho da pessoa com deficiência. Para isso, os escores foram calculados somando-se algebricamente os pontos obtidos em cada um dos itens, computados os valores mínimos, máximos e as medianas.

Com a intenção de averiguar mudanças significativas do grupo no que concerne às respostas ao instrumento, na aplicação anterior e posterior a intervenção ofertada, realizou-se uma análise estatística, por meio da Prova Wilcoxon, com o uso do *software*

estatístico *Statistical Package Social Sciences* (SPSS), versão 17.0. Essa análise estatística foi efetuada tanto para os escores totais, quanto para os escores obtidos no conjunto de questões favoráveis e desfavoráveis, com a finalidade de examinar diferenças significativas de atitudes dos participantes diante dos itens investigados pelo instrumento, adotando-se  $p \leq 0,05$ .

## CAPÍTULO 4

### RESULTADOS E DISCUSSÃO

#### 4.1 Resultados das análises das respostas obtidas pela aplicação do Questionário sobre o conceito e a causa da deficiência

O Quadro II demonstra as definições das categorias nas quais foram classificadas as respostas dos participantes à questão *O que é deficiência?* Como se poderá verificar, foram fixadas três categorias para o conceito de deficiência: a) Categoria Individual; b) Categoria Contextual; e c) Categoria Indefinida. A primeira, a Categoria Individual, foi dividida nas subcategorias a.1 Ausência/Falta e a.2 Limitação/Dificuldade, e a segunda, Categoria Contextual, foi dividida nas subcategorias b.1 Ambiente Físico e b.2 Ambiente Social.

**Quadro II** – Definição das Categorias de Análise das respostas dadas à questão: *O que é deficiência?*

<b>Categorias de Análise – Conceitos de Deficiência</b>
<p><b>a. Categoria Individual:</b> Interpreta a deficiência como um atributo inerente ao indivíduo.</p> <p><b>a.1 Subcategoria Ausência/Falta:</b> Percebe a deficiência como falta ou ausência de algo em um indivíduo.</p> <p><b>a.2 Subcategoria Limitação/Dificuldade:</b> Percebe a deficiência como uma dificuldade ou limite que determinado indivíduo apresenta.</p> <p><b>b. Categoria Contextual:</b> Interpreta a deficiência como um atributo do contexto.</p> <p><b>b.1 Subcategoria Ambiente Físico:</b> A deficiência está atrelada à necessidade de ajustes e/ou adequações no ambiente físico.</p> <p><b>b.2 Subcategoria Ambiente Social:</b> A deficiência é vista como algo decorrente das atitudes negativas das pessoas em relação a ela.</p>

O Quadro III apresenta as definições das categorias nas quais foram classificadas as respostas dos participantes à questão *Quais são as causas da deficiência?* Como

poderá ser observado, foram fixadas três categorias, a A. Orgânica, a B. Sociocultural e a C. Indefinida, para as concepções das causas da deficiência.

**Quadro III** – Definição das Categorias de Análise das respostas dadas à questão: *Quais são as causas da deficiência?*

<b>Categorias de Análise – Causas da Deficiência</b>	
<b>A. Categoria Orgânica:</b>	Considera que os acometimentos orgânicos podem causar uma deficiência. Por exemplo, causas: inata, genética, doença de grande amplitude e/ou acidentes não naturais que podem causar uma deficiência.
<b>B. Categorical Sociocultural:</b>	A causa da deficiência está instalada no contexto sociocultural em que a pessoa vive. Nessa categoria, a atribuição de uma deficiência decorre de questões sociais, culturais, atitudinais e/ou ambientes não adaptados e inclusivos.
<b>C. Categoria Indefinida:</b>	Não consegue definir quais são as causas da deficiência.

#### 4.1.1 Análise das respostas dos participantes à questão *O que é deficiência?*

Diante das definições dadas, o Quadro IV procura ilustrar as categorias e subcategorias e as classificações das respostas dos participantes, que se constituíram de relatos verbais escritos, à questão que buscava compreender como os participantes definiam a deficiência antes e após a intervenção apresentada.

**Quadro IV** – Classificação em categorias e subcategorias de análise das respostas à questão *O que é deficiência?* Pré e pós-intervenção.

<b>Categoria</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Respostas Pré</b>	<b>Respostas Pós</b>
<b>Individual</b>	<b>Ausência/Falta</b>	<p><b>P1:</b>[...] inexistência de algum órgão, membro, tecido etc.</p> <p><b>P10:</b>[...] a ausência de algum sentido.</p> <p><b>P6:</b> Deficiência é a ausência ou redução nas habilidades referentes aos sentidos.</p> <p><b>P9:</b> Faço um parâmetro a “déficit”, que remete a falta, ausência de determinadas características, condições, situações ou padrões.</p>	<p><b>P1:</b> Deficiência é a ausência ou diminuição de algumas habilidades.</p> <p><b>P6:</b> Ausência ou perda de uma ou mais capacidade(s), sejam elas físicas e/ou intelectuais.</p>
		<b>P2:</b> Deficiência é toda	<b>P4:</b> Deficiência, no

	<p><b>Limitação/ Dificuldade/ Disfunção</b></p>	<p>dificuldade que um indivíduo tem, seja de qualquer natureza.  <b>P3:</b> [...] disfunção... que dificulta de alguma forma o desempenho de determinada atividade. Dificuldade física ou mental do ser humano [...] Deficiência contradiz a normalidade.  <b>P4:</b> É a dificuldade do exercício de qualquer tipo de movimento [...]  <b>P5:</b> Acredito que, como o próprio nome diz, deficiência em alguma parte do corpo, como audição, visão, locomoção etc.  <b>P11:</b> É a dificuldade em se realizar algumas atividades devido a problemas visuais, físicos e mentais.  <b>P12:</b> Alguma dificuldade auditiva, de locomoção, fala ou raciocínio.  <b>P13:</b> Deficiência para mim é a dificuldade ou a incapacidade de executar alguma atividade no diaadia, seja no trabalho, na escola ou mesmo na residência.</p>	<p>sentido físico, é a dificuldade de exercer qualquer atividade motora. No sentido mais amplo, é qualquer dificuldade tanto motora como de qualquer outra natureza.  <b>P5:</b> É qualquer dificuldade, limitação que se tem. Porém, que não impede, apenas limite parcialmente, a prática de suas atividades.  <b>P7:</b> Pensando em limitações todos temos alguma, muitas vezes nem nos damos conta disso [...]  <b>P9:</b> Deficiências: não devemos tratar como deficiências e sim como necessidades especiais de uma pessoa para viver em sociedade.  <b>P11:</b> Penso que deficiência são limitações. Limitações físicas, visuais e auditivas.  <b>P12:</b> A deficiência é uma limitação física ou intelectual.  <b>P13:</b> É alguma dificuldade/limitação que pessoas têm.  <b>P2:</b> Está presente em todo indivíduo que encontra alguma barreira que necessita ser ultrapassada/transposta, seja ela física, intelectual ou, até mesmo, uma pequena dificuldade em falar em público, por exemplo.</p>
<p><b>Contextual</b></p>	<p><b>Ambiente Social</b></p>	<p><b>P7:</b> Na minha opinião, deficiência não é somente física, mental ou visual e sim como você vê o deficiente, pois o próprio deficiente não se vê assim. Na verdade deficiência do saber e entender.  <b>P8:</b>[...] muitas vezes uma</p>	<p><b>P3:</b> Temos vários tipos de deficiência e, até mesmo, aquela gerada pelo preconceito e ignorância das pessoas.  <b>P7:</b> [...] a deficiência está também na não aceitação que pode gerar barreiras</p>

		<p>pessoa considerada normal é mais deficiente do que o próprio deficiente no sentido literal da palavra.</p>	<p>às pessoas com alguma limitação física ou intelectual ao não encontrar um ambiente preparado para recebê-lo [...] se a pessoa tida como “deficiente” pudesse viver em um ambiente que não se desse conta de sua “deficiência” (um ambiente onde todos são deficientes e aceitassem isso com naturalidade) estaria na mesma posição eu todos nós “não deficientes”.</p> <p><b>P13:</b>[...] atitudinais.</p>
	<b>Ambiente Físico</b>		<p><b>P2:</b> Deficiência é a dificuldade a necessidade de adaptações especiais para a realização de determinadas atividades.</p> <p><b>P8:</b> É uma limitação presente no meio ambiente (estrutura física, comunicacionais etc.). Quando essa deficiência do ambiente existe, aflora alguma limitação que o ser humano possa ter.</p> <p><b>P10:</b> É alguma dificuldade/limitação que “ambientes” têm em se adaptarem ou serem inclusivos ou incluir as pessoas nas varias modalidades escolares, sociais, profissionais etc.</p>

Na análise das respostas dos participantes ao conceito de deficiência, trechos dos relatos foram classificados na categoria Individual, nas subcategorias Ausência/Falta e Limitação/Dificuldade, e na categoria Contextual, nas subcategorias Ambiente Físico e Ambiente Social.

Numa análise do Quadro IV, pode-se perceber que, antes da participação no curso, partes dos relatos de onze participantes foram classificados na categoria Individual, que

interpreta a deficiência como um atributo inerente ao indivíduo, sendo que excertos de sete participantes (P2, P3, P4, P5, P11, P12 e P13) foram classificados em subcategoria que percebe a deficiência como uma dificuldade ou limite que determinado indivíduo apresenta. Excertos de quatro participantes (P1, P10, P6 e P9) foram classificados em subcategoria que indica que o conceito de deficiência está atrelado à falta ou ausência de algo em um dado indivíduo.

Na categoria Contextual, que interpreta a deficiência como um atributo do contexto, antes da intervenção, os relatos de dois participantes (P7 e P8) foram classificados dentro da subcategoria Ambiente Social, que entende a deficiência como algo decorrente das atitudes negativas das pessoas em relação a ela.

Tais resultados são semelhantes aos dos estudos de Tanaka e Manzini (2005) e Violante e Leite (2011), nos quais foram encontrados que, para a maioria dos participantes, a pessoa com deficiência é aquela que possui dificuldades tanto de natureza física, sensorial, intelectual, quanto comportamental, psicológica e dificuldade de interação social. Verificou-se que os discursos dos participantes eram impregnados de elementos que localizavam a deficiência no próprio indivíduo. Com isso, pode-se perceber que as concepções dos entrevistados se aproximam mais daquela disposta pelo Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência, a qual passa ser considerada 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. (art. 3º, § 1º).

Portanto, assim como nas pesquisas realizadas por Tanaka e Manzini (2005) e Violante e Leite (2011), prevaleceram concepções baseadas no modelo médico-jurídico sobre o fenômeno, isto é, a maioria dos participantes concebe a deficiência como uma

perda ou anormalidade de uma parte do corpo (estrutura) ou função corporal (fisiológica), incluindo as funções mentais, cujo foco da condição de deficiente recai sobre o Indivíduo.

Essa tendência foca no indivíduo com deficiência toda a responsabilidade pela origem de sua condição, deixando de compreender que o contexto social no qual a pessoa está inserida atribui a determinadas diferenças orgânicas a ideia de prejuízo e, em função disso, qualifica a pessoa como deficiente (OMOTE, 1996).

Entretanto, após a intervenção, pode-se observar que os relatos de seis participantes foram classificados na Categoria Contextual, sendo que excertos das respostas de três participantes (P2, P8, P10) foram classificados na subcategoria Ambiente Físico, em que a deficiência está atrelada à necessidade de ajustes e/ou adequações no ambiente físico, enquanto excertos das respostas de outros três participantes (P3, P13 e P7), na subcategoria Ambiente Social.

Quanto à categoria Individual, nota-se que, após a intervenção, excertos das respostas de dois participantes (P1 e P6) foram classificadas na subcategoria Ausência/Falta, ao passo que os de outros oito participantes (P2, P4, P5, P7, P9, P11, P12 e P13), na subcategoria Limitação/Dificuldade/Disfunção.

No entanto, numa análise geral dos relatos dos participantes, percebe-se que, após a frequência ao curso ofertado, estes se mantiveram respondendo que a deficiência é uma característica do indivíduo, marcada pela falta ou ausência de algo e que pode acarretar dificuldades e limitações para a pessoa que se encontra nessa condição. Observa-se ainda que alguns participantes passaram também a considerar a deficiência como um fenômeno contextualizado, indicando a necessidade de ajustes e/ou adequações no ambiente ou, ainda, como decorrente das atitudes negativas das pessoas em relação à deficiência.



Tais dados podem sustentar a ideia de que o curso ofertado, ao refletir criticamente sobre temáticas que envolvem a deficiência, numa perspectiva que extrapole as causas orgânicas, compreendendo a sua interpretação sociocultural, tenha levado determinados participantes considerarem que a falta de ajustes sociais pode dificultar a participação da pessoa com deficiência, visto que a sociedade deve se mobilizar para promover as adequações necessárias para o atendimento às especificidades desse segmento populacional (OMOTE 1996; ARANHA, 2003; LEITE, 2008).

Para Omote (1996), a concepção que a sociedade tem sobre a as pessoas com deficiência pode influenciar nas relações sociais e, também, orientar as ações planejadas e praticadas com respeito às mesmas. Dessa forma, espera-se que, ao passarem a manifestar posicionamentos mais abrangentes e pautados em critérios que expandem ao foco individual, esses participantes adotem práticas menos baseadas na natureza da deficiência e atentem mais nas reais possibilidades de trabalho, nas necessidades da pessoa e nos ajustes do ambiente.

Tal ideia pode ser reforçada com os achados da pesquisa de Copeland et al. (2010), na qual os pesquisadores identificaram que quanto melhores as crenças em relação ao conceito de deficiência e ao trabalho das pessoas com deficiência, maiores eram ações de adaptações promovidas no ambiente de trabalho. Da mesma maneira, quanto mais consciência as pessoas possuem quanto às possíveis adaptações no ambiente de trabalho, mais apresentavam atitudes positivas em relação à participação da pessoa com deficiência no trabalho.

Esses pesquisadores concluíram que esforços para expor, informar e educar empregadores sobre os benefícios de empregar profissionais com deficiência, assim como dar uma especial atenção para informá-los sobre os ajustes e adaptações no local

de trabalho, podem impactar positivamente nas atitudes dos empregadores para com as pessoas com deficiência (COPELAND; CHAN; BEZYAK; FRASER, 2010).

#### 4.1.2 Análise das respostas dos participantes à questão *Quais são as causas da deficiência?*

O Quadro V procura retratar a classificação dos relatos verbais dos participantes, antes e após intervenção, manifestados em resposta à questão que procurava identificar as causas da deficiência. Serão expostas, pois, as categorias e as subcategorias identificadas, seguidas dos excertos correspondentes.

**Quadro V** – Classificação em categorias e subcategorias de análise das respostas à questão *Quais são as causas da deficiência?* Pré e pós-intervenção

Categoria	Respostas Pré	Respostas Pós
<b>Orgânica</b>	<p><b>P1:</b> Acidentes, naturais.  <b>P3:</b> Naturais e adquiridas.  <b>P5:</b> Fatores genéticos, má formação do feto etc. Também podem ser causados por algum acidente.  <b>P6:</b> Má formação na gestação, adquiridas por alguma doença, causadas por acidentes.  <b>P7:</b> Acidentais e naturais.  <b>P8:</b> Genética ou adquiridas durante a vida por algum problema físico adquirido.  <b>P9:</b> A deficiência pode ser adquirida ao longo da vida por acidentes, doenças e algumas alterações fisiológicas, ou já se manifestarem desde o nascimento, inata. Estas podem vir por problemas na gestação, maus hábitos ou meramente biológicas.  <b>P10:</b> As deficiências podem ser causadas logo no nascimento ou ao longo do tempo, através de acidentes.  <b>P11:</b> Genética, acidental, por acometimento por alguma doença degenerativa.  <b>P12:</b> Acidentes.</p>	<p><b>P1:</b> A deficiência pode ser inata, ou seja, o indivíduo já nasce com ela, por problemas na gestação ou outros fisiológicos. Também pode ser adquirida, por algum acidente.  <b>P4:</b> No caso do físico, acidente, de nascença que evite o movimento das pessoas.  <b>P5:</b> Pode ser adquirida por doenças, na formação na gestação.  <b>P6:</b> Genéticas, originadas em consequência de algum tipo de doença.  <b>P7:</b> Pode ser adquirida, por doença e/ou outros traumas.  <b>P9:</b> As causas podem ser físicas e intelectuais.  <b>P10:</b> Fatores biológicos (genéticos e/ou anatômicos), funcionais, psicológicos.  <b>P11:</b> As causas são naturais, genéticas...  <b>P12:</b> As causas podem ser má formação no feto, por acidente, por doença etc.  <b>P13:</b> As causas podem ser físicas inatas...</p>

<b>Sociocultural</b>	<b>P4:</b> Preconceituosa.	<p><b>P2:</b> Os indivíduos enxergam determinadas deficiências nos demais, não sabendo, muitas vezes, como lidar em uma situação adversa ao comum. Muitas vezes, a deficiência é gerada a partir de preconceito.</p> <p><b>P3:</b> As causas da deficiência são preconceito, ignorância.</p> <p><b>P4:</b> A pior deficiência é aquela que não aceita a deficiência, o preconceito.</p> <p><b>P8:</b> As causas estão relacionadas a um conjunto/grupo de conceitos e pré-conceitos secular.</p> <p><b>P10:</b> [...] arquitetônicas.</p> <p><b>P13:</b>[...] no que se refere a preconceitos, atitudinal.</p>
<b>Indefinida</b>	<p><b>P2:</b> De as pessoas não terem a consciência da deficiência.</p> <p><b>P13:</b> É muito relativo e as causas podem ser diversas.</p>	

Ao analisar o Quadro V, pode-se observar que, antes da frequência ao curso, os relatos de dez participantes (P1, P3, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11 e P12) foram classificados na categoria orgânica, para a qual as causas da deficiência decorrem de comprometimento orgânico. Os relatos de dois participantes (P2 e P13) foram classificados na categoria Indefinida, indicando respostas vagas para determinar as causas da deficiência. O relato de P4 foi classificado na categoria Sociocultural, em que a causa da deficiência está atrelada aos fatores contextuais.

Tais resultados são corroborados pelos achados do estudo de Tanaka e Manzini (2005), no qual a origem biológica da deficiência foi uma ideia fortemente presente nas entrevistas e, dessa forma, os autores concluíram que, para os participantes, a pessoa com deficiência seria aquela que apresenta uma perda ou alteração anátomo-fisiológica em alguma parte do seu corpo ou, então, comportamentos insuficientes ou inadequados no desempenho de alguma atividade considerada importante.

Portanto, antes da intervenção, a maioria dos relatos traz a reflexão de que as causas da deficiência estão instaladas na pessoa, que é responsável pela sua condição, visão esta que, segundo Figueiró (2007), incorre no sério risco de isentar a sociedade da responsabilidade sobre a origem e o agravamento da deficiência.

Contudo, na análise dos relatos coletados na aplicação pós-intervenção, foi possível notar a classificação das respostas de dez participantes (P1, P4, P5, P6, P7, P9, P10, P11, P12 e P13) na categoria Orgânica e outras de seis participantes (P2, P3, P4, P8, P10 e P13) na categoria Sociocultural. É importante destacar a ausência de relatos que pudessem ser classificados na categoria Indefinida, na segunda aplicação, pós-intervenção.

A análise de tais achados autoriza dizer que os participantes passaram a se manifestar de modo diferenciado, após a participação no curso, considerando o contexto sociocultural na atribuição de causalidade ou agravamento de uma dada deficiência, entendendo que pode ser decorrente de questões sociais e culturais, de ambientes não adaptados, como ainda de atitudes negativas quanto à pessoa com deficiência. As discussões feitas durante o curso sobre a existência de barreiras sociais, ambientais e atitudinais, que dificultam a inclusão da pessoa com deficiência, talvez tenham influenciado nas respostas dadas pelos participantes, convergindo com um posicionamento mais crítico sobre a temática.

Para Carvalho-Freitas (2007), quando a concepção das causas da deficiência é baseada num modelo “médico” da deficiência, isto é, a causa da deficiência é decorrente apenas de comprometimentos orgânicos, a deficiência é tomada como um “desvio” ou “doença” que necessita de cuidados especiais. Conforme a autora, as pessoas que têm essa concepção acreditam que somente alguns setores são adequados para o trabalho das

peças com deficiência, pois são mais propensas a se acidentarem que as demais, independentemente do tipo de comprometimento.

No entanto, para essa autora, quando a interpretação das causas da deficiência se desloca de um problema individual para um problema social, as pessoas adotam concepções de que a sociedade também tem que se adequar a todos para incluir as diferenças. Por conseguinte, a partir dessa concepção, as pessoas com deficiência são vistas como aquelas que podem desempenhar adequadamente seu trabalho, desde que modificadas as condições de trabalho e realizadas as adequações necessárias em seus instrumentos.

Dessa forma, os participantes, ao terem contato com reflexões que buscaram ampliar os conceitos sobre deficiência, modificaram suas concepções sobre suas causas, pois passaram a considerar a provisão de ajustes e/ou adequações no ambiente/contexto para que ele se torne acessível às pessoas com deficiência, assim como a necessidade de mudanças nas atitudes das pessoas que, muitas vezes, por serem preconceituosas, podem gerar barreiras à inclusão das pessoas com deficiência.

#### **4.2 Resultados obtidos pela aplicação da Escala *Likert* de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho (ELART)**

Os resultados obtidos com a aplicação da ELART (TANAKA, 2007) procuram indicar como os participantes se posicionaram no que se refere às atitudes sociais no trabalho, que envolvem as pessoas com deficiência. E, para uma melhor compreensão dos resultados, achou-se importante comparar estatisticamente os resultados das pontuações obtidas pelo grupo, isto é, os escores do grupo nas duas aplicações, pré e pós-intervenção. Para isso, foi utilizado como ferramenta o Teste de Wilcoxon, o qual permite averiguar o movimento grupal diante do fenômeno investigado, no caso, as atitudes relacionadas à inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. Nessa

direção, apresentam-se, na Tabela 1, os escores da somatória das respostas de cada participante nas alternativas favoráveis e desfavoráveis à inclusão, os escores totais obtidos, antes e após a intervenção e, também, a síntese dos cálculos estatísticos feitos.

**Tabela 1** – Resultados da aplicação da ELART

PARTICIPANTE	DESFAVORÁVEIS		FAVORÁVEIS		TOTAL	
	PRÉ	PÓS	PRÉ	PÓS	PRÉ	PÓS
<b>P1</b>	41	57	41	41	82	98
<b>P2</b>	49	54	41	43	90	97
<b>P3</b>	44	59	43	40	87	99
<b>P4</b>	52	57	38	49	90	106
<b>P5</b>	44	46	37	37	81	83
<b>P6</b>	37	43	44	46	81	89
<b>P7</b>	44	44	49	52	93	96
<b>P8</b>	42	45	46	50	88	95
<b>P9</b>	43	49	43	46	86	95
<b>P10</b>	36	37	37	39	73	76
<b>P11</b>	39	44	43	44	82	88
<b>P12</b>	46	48	41	39	87	87
<b>P13</b>	42	46	44	45	86	91
<b>MÍNIMOS</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>73</b>	<b>76</b>
<b>MÁXIMOS</b>	<b>52</b>	<b>59</b>	<b>49</b>	<b>52</b>	<b>93</b>	<b>106</b>
<b>MEDIANAS</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>86</b>	<b>95</b>
<b>MÉDIAS</b>	<b>43</b>	<b>48,38</b>	<b>42,07</b>	<b>43,92</b>	<b>85,07</b>	<b>92,30</b>
<b>DESV. PADRÕES</b>	<b>4,43</b>	<b>6,53</b>	<b>3,47</b>	<b>4,64</b>	<b>5,21</b>	<b>7,78</b>
<b>VALORES p</b>	<b>0,002</b>		<b>0,006</b>		<b>0,002</b>	

Na análise dos dados da Tabela 1, observa-se que, após a intervenção, 12 participantes (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8, P9, P10, P11, P12 e P13) obtiveram escores maiores na somatória das questões que descreviam atitudes desfavoráveis à inclusão, indicando que pontuaram como menos concordantes com as afirmativas que descreviam atitudes desfavoráveis quanto à inclusão da pessoa com deficiência, no mundo do trabalho. Fato não ocorrente para P7 que, após a intervenção, manteve escore semelhante, não indicando mudança no seu posicionamento.

Em relação às questões que descreviam atitudes favoráveis à inclusão, pode-se notar que nove participantes (P2, P4, P6, P7, P8, P9, P10, P11 e P13) obtiveram escores maiores, na somatória das questões. Tal resultado indica que, após terem participado da

intervenção ofertada, pontuaram como mais concordantes com as afirmativas que descreviam atitudes favoráveis quanto à inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. Entretanto, dois participantes (P1 e P5) mantiveram, após a intervenção, escores semelhantes diante de questões que descreviam atitudes favoráveis à inclusão. Ainda, depois da intervenção, dois participantes (P3 e P12) obtiveram escores menores na somatória das questões que descreviam atitudes favoráveis à inclusão, apresentando pontuações menos concordantes com as afirmativas que focalizavam atitudes favoráveis no que tange à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

Numa análise geral do escore total obtido pelos participantes, isto é, da somatória dos escores obtidos no conjunto de questões que descreviam atitudes favoráveis e no conjunto de questões que descreviam atitudes desfavoráveis à inclusão, pode-se verificar que, após a intervenção, 12 participantes (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11 e P13) obtiveram escores mais elevados. Isso revela que, depois da intervenção, quase a totalidade de participantes se manifestou como mais favorável e/ou menos desfavorável à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, sendo que apenas um dos participantes (P12) obteve o mesmo escore total, antes e após a intervenção.

Numa análise geral dos resultados, pode-se observar que, antes da intervenção, os escores em relação às questões desfavoráveis à inclusão variaram de 37 a 52, e de 37 a 59, após a intervenção, com as medianas 43 e 46, as médias 43 e 48,38 e os desvios-padrão 4, 43 e 6,53, respectivamente. Percebe-se, portanto, que o escore mínimo se manteve, porém, o escore máximo aumentou depois da intervenção, o que acarretou um aumento do escore médio e do desvio-padrão. O aumento na mediana, após a intervenção, aponta que de maneira geral os escores do grupo foram maiores após a intervenção. Ademais, nota-se que o escore máximo aumentou após a intervenção e o escore mínimo se manteve o mesmo, o que indica que os efeitos do curso foram

diferentes para os participantes, pois alguns se posicionaram como menos concordantes do que outros quanto às questões do instrumento que descreviam atitudes desfavoráveis à inclusão ao trabalho da pessoa com deficiência.

Em relação às questões favoráveis à inclusão, os escores variaram de 37 a 49 antes da intervenção e, após a intervenção, os escores variam de 37 a 52, com as medianas 43 e 44, as médias 42,07 e 43,92 e os desvios-padrão 3,37, e 4,64, respectivamente. Assim, da mesma maneira que nos escores obtidos nas questões desfavoráveis à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, o escore mínimo se manteve, o escore máximo aumentou após a intervenção, o que significou um aumento do escore médio e do desvio-padrão. Além disso, o aumento na mediana ressalta que, de maneira geral, os escores do grupo foram maiores após a intervenção. No entanto, nota-se que o escore máximo aumentou e o escore mínimo se manteve o mesmo, após a intervenção, indicando que os efeitos do curso também foram diferentes para os participantes no que concerne aos seus posicionamentos diante das questões que descreviam atitudes favoráveis à inclusão ao trabalho da pessoa com deficiência.

Os escores totais variaram de 73 a 93, antes da intervenção, e de 76 a 106, após a intervenção, com as medianas 86 e 95, as médias 85,07 e 92,30, os desvios-padrão 5,21 e 7,78, respectivamente. Esse resultado indica que, na somatória total dos escores obtidos, a totalidade dos participantes teve pontuações maiores após a intervenção, pois houve um aumento nos escores mínimo e máximo obtidos, nas médias e nas medianas. O desvio-padrão também aumentou depois da intervenção, portanto, os escores obtidos por alguns participantes foram relativamente maiores do que os escores obtidos por outros, de sorte que tais resultados demonstram que, possivelmente, o curso teve efeitos variados entre os participantes, mostrando posicionamento bastante diferente dos



participantes diante das questões do instrumento, podendo-se sustentar que os participantes responderam de forma heterogênea.

Os resultados obtidos com o emprego do Teste de Wilcoxon evidenciam que ocorreram diferenças estatísticas significativas nos escores totais do grupo ( $p=0,02$ ) obtidos na pré e pós-intervenção. Ao se analisar separadamente as questões que descreviam atitudes sociais desfavoráveis e favoráveis em relação à inclusão, pode-se perceber a presença de diferenças significativas nos escores das questões desfavoráveis ( $p=0,02$ ), todavia, não houve diferença estatística nos escores das questões favoráveis obtidos na pré e pós-intervenção ( $p=0,066$ ).

Em face desses resultados, é possível apontar que a intervenção trouxe implicações para as atitudes sociais dos participantes do estudo no que tange à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, ou seja, a análise dos resultados obtidos com a aplicação da escala permite dizer que os participantes, após terem frequentado o curso, mostraram mudanças na maneira como se manifestaram em relação às afirmativas sobre a temática investigada. No detalhamento, o grupo diminuiu expressivamente a concordância nas afirmativas que descreviam atitudes negativas, isto é, nas atitudes desfavoráveis à inclusão da pessoa com deficiência, no mundo do trabalho.

Portanto, o curso ministrado, apesar de bastante breve, pôde refletir criticamente assuntos relativos ao conceito de deficiência, paradigmas da sociedade em relação à pessoa com deficiência, diversidade, diferenças e inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, produzindo efeitos nas concepções dos participantes sobre a deficiência e as pessoas que se encontram nessa condição. Esse resultado é enfatizado pela mudança na pontuação dos participantes diante da ELART, escala na qual foram avaliadas as atitudes sociais quanto à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

Tanaka (2007) relata que as atitudes referentes à inclusão da pessoa com deficiência são mais favoráveis, quando as concepções de uma pessoa são de que a deficiência é um fenômeno de ordem social. Desse modo, quando as atitudes sobre o trabalho da pessoa com deficiência são positivas, as ações planejadas para a sua participação no contexto laboral são voltadas para as modificações do contexto e não somente para a adaptação do indivíduo no posto a ser ocupado.

Acredita-se que as mudanças nas concepções dos participantes possam ter ocorrido pelo fato de ter sido discutido no decorrer do curso, práticas que podem facilitar a participação das pessoas com deficiência no trabalho. Portanto, os participantes foram expostos à necessidade de serem realizados ajustes e adaptações no ambiente e instrumentos de trabalho, aliado a reflexões que buscaram desmitificar ideias baseadas na improdutividade e incapacidade dessas pessoas.

Lembra-se que o curso “Curso de Sensibilização à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho”, ofertado nesta pesquisa, foi baseado no modelo elaborado por Omote et al. (2005), o qual foi ministrado para dois grupos de estudantes de Ensino Médio, em cursos de formação de professores das séries iniciais do Ensino Fundamental. Os pesquisadores efetuaram uma intervenção relativamente breve, na qual foram desenvolvidas atividades com a finalidade de propiciar reflexão e discussões sobre a inclusão escolar de alunos com deficiência. Com a intenção de averiguar mudanças nas atitudes sociais dos participantes quanto à inclusão da pessoa com deficiência, os pesquisadores aplicaram antes e após o curso a ELASI (Escala *Likert* de Atitudes Sociais em Relação à Inclusão). Ao compararem os resultados obtidos na aplicação pré e pós-intervenção, identificaram a ocorrência de mudanças estatísticas significativas, nas pontuações dos dois grupos participantes.

Portanto, apesar de esses pesquisadores terem utilizado outro instrumento para avaliação dos efeitos do curso, acredita-se que os achados deste estudo foram convergentes com os da investigação de Omote et al. (2005), pois mudanças com significância estatística foram identificadas nos resultados dos escores obtidos pelos participantes diante das escalas que avaliam atitudes sociais, mesmo após uma breve intervenção.

Tal resultado evidencia que essa proposta de intervenção, isto é, um curso nos moldes de uma formação continuada, parece provocar mudanças na forma de conceber as temáticas discutidas. Portanto, o ensinamento de conteúdos sobre a temática abordada pode ser alcançado por meio de um condutor que provoque situações de questionamentos e reflexões a respeito desse fenômeno, com situações interativas facilitando a apropriação de conhecimentos.

Retomando a literatura sobre formação continuada, identificamos que esta deve ser uma prática constante e uma estratégia de formação e socialização de ideias entre pessoas para se atualizarem e desenvolverem saberes e conhecimentos que reflitam em melhorias na prática profissional (BERNARDO, 2006).

No mesmo sentido, Leite e Aranha (2005) afirmam que a formação continuada deve ser subsidiada por ações que procurem discutir criticamente a atividade prática, de sorte a possibilitar que o condutor e o profissional reflitam constantemente sobre essas práticas profissionais, com o objetivo de buscar aperfeiçoá-las. Dessa forma, entende-se que a formação continuada é uma extensão da formação profissional e as concepções evidenciadas pelos profissionais, ou seja, o que pensam sobre a temática discutida no curso é de fundamental importância para a realização de sua prática, sendo a observação, a análise, a reflexão conjunta e o repensar dos posicionamentos adotados seus maiores

instrumentos para buscar estratégias que auxiliem no processo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

Além disso, a prática de formação continuada deve ser uma estratégia adotada pelos profissionais da área de psicologia, pois, segundo Amaral (1994), os psicólogos têm muito a colaborar nas discussões em torno do tema integração/exclusão das pessoas com deficiência, porque podem contribuir com discussões de caráter psicossocial. Para a autora, cabe ao psicólogo, no contexto organizacional, conhecer os sentimentos envolvidos nas reações emocionais ligadas à questão da deficiência, uma vez que estes podem se apresentar confusos e imprecisos, necessitando de uma reorganização.

Em acréscimo, Riss (2010) enfatiza que a preocupação principal da Psicologia no ambiente de trabalho, vinculada ao processo inclusivo, deve ter como finalidade a construção de estratégias e procedimentos que visem à promoção, preservação, e restabelecimento da qualidade de vida e bem-estar das pessoas com deficiência. Portanto, o psicólogo, em seu trabalho nas organizações, deve ser um mediador nas relações interpessoais, que facilite a efetivação do processo inclusivo.

#### **4.3 Resultados obtidos pela aplicação do Inventário de Concepções sobre Deficiência**

Os resultados obtidos por meio da aplicação do Inventário de Concepções de Deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007) serão apresentados em sete diferentes tabelas, que procuram representar os resultados obtidos em cada um dos Fatores do instrumento, pela análise das respostas dadas aos conjuntos de questões que os compõem. Além disso, descrevem-se as questões que compõem cada Fator.

As tabelas buscam demonstrar a pontuação obtida em cada uma das questões, por participante, além da pontuação total nos diferentes Fatores, a saber:

- Tabela 2: Fator1 – Matriz Espiritual;
- Tabela 3: Fator 2 – Matriz Normalidade;
- Tabela 4: Fator 3 – Matriz Inclusão;
- Tabela 5: Fator4 – Matriz Técnica – Desempenho;
- Tabela 6: Fator5 – Matriz Técnica – Benefícios da Contratação;
- Tabela 7: Fator6 – Matriz Técnica – Vínculo;
- Tabela 8: Fator 7 – Matriz Técnica – Treinamento.

Para análise dos resultados obtidos com a aplicação do inventário, foram adotados os critérios apresentados pela autora do instrumento, sendo considerados como discordantes as pessoas que tiveram pontuação média, no fator, variando de 1,0 a 3,5, e como concordantes as pessoas que apresentaram como média, no fator, pontuações que variem entre 3,6 a 6,0. Sabe-se que, conforme a escala *Likert* empregada, tem-se: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo muito), 3 (discordo pouco), 4 (concordo pouco), 5 (concordo muito) e 6 (concordo totalmente).

**Quadro VI**– Questões que compõem o Fator 1 - Matriz Espiritual

<b>QUESTÃO</b>	<b>MATRIZ ESPIRITUAL</b>
<b>1</b>	A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.
<b>2</b>	A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.
<b>3</b>	As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.

**Tabela 2** –Escore pré e pós-intervenção questões Fator 1 - Matriz Espiritual

<b>Part.</b>	<b>Q1</b>		<b>Q 2</b>		<b>Q3</b>		<b>Total</b>		<b>Média</b>	
	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>
<b>P1</b>	1	1	1	1	5	1	7	3	<b>2,3</b>	<b>1,0</b>
<b>P2</b>	3	2	1	3	6	4	10	9	<b>3,3</b>	<b>3,0</b>
<b>P3</b>	1	1	1	1	1	1	3	3	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
<b>P4</b>	1	1	1	1	1	1	3	3	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
<b>P5</b>	3	3	3	2	4	3	10	8	<b>3,3</b>	<b>2,6</b>
<b>P6</b>	2	1	2	1	4	4	8	6	<b>2,6</b>	<b>2,0</b>
<b>P7</b>	1	1	1	1	1	1	3	3	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
<b>P8</b>	1	1	1	1	1	1	3	3	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
<b>P9</b>	1	1	1	1	1	1	3	3	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>

<b>P10</b>	1	1	1	1	1	1	3	3	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
<b>P11</b>	4	1	1	1	5	1	10	3	<b>3,3</b>	<b>1,0</b>
<b>P12</b>	3	1	3	1	5	6	11	8	<b>3,6</b>	<b>2,6</b>
<b>P13</b>	5	5	1	1	1	2	7	8	<b>2,3</b>	<b>2,6</b>
<b>Valor P</b>	<b>0,461</b>		<b>0,458</b>		<b>0,71</b>		<b>0,203</b>			
<b>Escore esperado por questão</b>					<b>1</b>					

Quanto às questões que integram o fator espiritual, observa-se na Tabela 2 que, antes da intervenção, um participante (P12) teve como média a pontuação 3,6, que indica concordância com o Fator Espiritual, porém, pós-intervenção, sua média passou a ser 2,6, revelando posicionamento contrário diante do fator. Nota-se ainda que dois participantes (P2 e P5), antes da intervenção, tiveram 3,3 como pontuação média, entretanto, após a intervenção, suas pontuações foram 3,0 e 2,6, respectivamente, indicando maior discordância com esse fator. Posicionamento semelhante, porém com maior expressão, pode ser visto nas pontuações de P1 e P11, que anteriormente à intervenção obtiveram pontuações médias de 2,3 e 3,3, respectivamente, e após, a média dos dois foi 1,0, indicando total discordância com o fator espiritual. A discordância total foi verificada nas pontuações médias de seis participantes (P3, P4 P7, P8, P9 e P10), no pré e pós-teste.

Assim, como no estudo realizado por Carvalho-Freitas (2007), foi identificado que mesmo nos dias atuais ainda a concepção de que a deficiência é decorrente de causas espirituais é recorrente, julgando-a como um castigo divino ou por ser a pessoa com deficiência iluminada por Deus. Apesar de apenas um participante (P12) ter-se posicionado como concordante com esse fator, antes de participar do curso, percebeu-se que, de maneira geral, após o curso a concordância com esse fator diminuiu.

Com a aplicação do teste de Wilcoxon, tanto para cada uma das questões quanto para o escore total obtido no Fator Espiritual, não ocorreram diferenças estatísticas significativas na variação das pontuações do grupo, antes e após a intervenção. Porém,

destaca-se que, apesar de terem ocorrido algumas alterações nas pontuações médias dos participantes, tal mudança não foi significativa, pois a maioria dos participantes se manifestou como discordante diante do Fator Espiritual, tanto antes como após a intervenção.

Tal resultado era esperado, pois esse Fator focaliza a percepção da deficiência como um fenômeno espiritual e, segundo Carvalho-Freitas (2009), a predominância de alto grau de concordância pode indicar uma atitude de caridade e/ou benevolência com respeito às pessoas com deficiência, podendo gerar conflitos para os gestores ao avaliarem o desempenho dessas pessoas, dificultando ainda nas relações de trabalho, buscando justificativas em explicações metafísicas para as possíveis diferenciações no tratamento destinado aos trabalhadores com e sem deficiência.

Complementarmente a essa discussão, Bahia (2006) salienta que, por muitos anos na história e, ainda hoje, por conta de tal concepção, as sociedades percebem as pessoas com deficiência como objeto de caridade e filantropia, de sorte que isso pode acarretar num bloqueio ao acesso dessas pessoas ao trabalho, por descreditarem em seu potencial. Logo, a concepção espiritual da deficiência pode contribuir para que muitas pessoas capazes e produtivas sejam afastadas do convívio social.

**Quadro VII** – Questões que compõem o Fator 2 - Matriz Normalidade

<b>QUESTÃO</b>	<b>MATRIZ NORMALIDADE</b>
<b>4</b>	Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.
<b>5</b>	As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização, provocando situações embaraçosas.
<b>6</b>	As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.
<b>7</b>	As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.
<b>8</b>	As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.

**Tabela 3** – Escores pré e pós-intervenção questões Fator 3 – Matriz Normalidade

P	Q4		Q5		Q6		Q7		Q8		Total		Média	
	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós
P1	5	1	2	1	2	1	5	4	3	1	17	8	<b>3,4</b>	<b>1,6</b>
P2	6	5	4	3	6	3	6	4	3	3	25	18	<b>5,0</b>	<b>3,6</b>
P3	1	2	3	3	2	3	1	4	1	3	8	15	<b>1,6</b>	<b>3,0</b>
P4	4	2	2	2	4	4	2	3	3	2	15	13	<b>3,0</b>	<b>2,6</b>
P5	5	4	2	2	2	2	5	3	1	2	15	13	<b>3,0</b>	<b>2,6</b>
P6	4	4	1	1	2	1	2	2	2	1	11	9	<b>2,2</b>	<b>1,8</b>
P7	4	4	4	4	3	1	5	4	3	1	19	14	<b>3,8</b>	<b>2,8</b>
P8	6	4	1	1	3	1	6	4	4	1	20	11	<b>4,0</b>	<b>2,2</b>
P9	1	4	3	1	4	2	5	5	1	1	14	13	<b>2,8</b>	<b>2,6</b>
P10	6	3	6	3	6	1	6	3	1	1	25	11	<b>5,0</b>	<b>2,2</b>
P11	6	2	1	2	2	2	5	3	2	3	16	12	<b>3,2</b>	<b>2,4</b>
P12	6	4	4	2	3	2	3	4	3	3	19	15	<b>3,8</b>	<b>3,0</b>
P13	5	4	2	2	2	2	4	3	2	2	15	13	<b>3,0</b>	<b>2,6</b>
p=	<b>0,049</b>		<b>0,071</b>		<b>0,016</b>		<b>0,136</b>		<b>0,319</b>		<b>0,012</b>			
<b>Escore esperado por questão</b>							<b>1</b>							

A partir dos resultados demonstrados na Tabela 3, identifica-se que, na aplicação anterior à intervenção, cinco participantes (P2, P7, P8, P10 e P12) foram concordantes com o Fator Normalidade, pois tiveram pontuações médias que variam entre 3,8 a 5,0. Porém, esse posicionamento se alterou, depois da intervenção, sendo que somente um participante (P2) manteve pontuação de concordância com o Fator Normalidade (3,6). Os outros quatro participantes (P7, P8, P10 e P12), após a intervenção, tiveram pontuações médias que variam de 2,2 a 3,0, evidenciando discordância desse Fator.

Pode-se notar, ainda, que oito participantes (P1, P3, P4, P5, P6, P9, P11 e P13), antes e após a intervenção tiveram pontuações médias que indicavam discordâncias, porém, a maioria passou a pontuar de modo mais expressivo, sendo que somente P3 distou desse grupo e aumentou a pontuação para 3,0, mas manteve a discordância diante do fator normalidade.

Assim, de modo análogo a pesquisa de Carvalho-Freitas (2007), pode-se identificar que quase metade dos participantes concordou com a concepção Normalidade antes da intervenção. Recorda-se que essa concepção coaduna com a ideia



de que as pessoas com deficiência devem ser alocadas em setores específicos da empresa, ou seja, a elas devem ser ofertadas atribuições muito específicas em face das suas supostas incapacidades. Isso pode ser decorrente, como aponta Omote (1996), do fato de que a sociedade concebe que as dificuldades da pessoa com deficiência ocorrem mais em função das suas limitações orgânicas. Nessa perspectiva, como usualmente tem acontecido, a sociedade adota medidas que visam a inseri-la no mundo do trabalho, baseadas mais na natureza da deficiência do que propriamente nas reais possibilidades de trabalho e necessidades da pessoa.

Tanto é que as funções que as pessoas com deficiência têm tido oportunidade de assumir são aquelas de natureza mais simples e que exigem pouca qualificação profissional. Nesse direcionamento, fica presente a ideia de que ela é que deve se adequar ao ambiente de trabalho, quer dizer, na realidade, parece haver pouca adequação do posto de trabalho para o empregado com deficiência, pois, sob a ótica do empregador, a própria deficiência limitaria o indivíduo a ocupar qualquer tipo de função (BATISTA, 2002; TANAKA; MANZINI, 2005).

No entanto, após a intervenção, todos os participantes se colocaram como discordantes desse Fator, de maneira que se pretendeu, por meio de análise estatística, averiguar se ocorreram mudanças com significância estatística no posicionamento do grupo. Para isso, aplicou-se o teste de Wilcoxon e foi constatado  $p=0,012$ , ao se comparar os resultados das pontuações do grupo, antes e após a intervenção, para o escore total obtido no Fator Normalidade. Na tentativa de examinar mudanças mais pontuais, questão a questão, procedeu-se à testagem semelhante e foram identificadas diferenças estatísticas significativas nos resultados na quarta ( $p=0,049$ ) e na sexta questão ( $p=0,016$ ) do instrumento.

Numa análise geral, percebe-se que, após a intervenção, todos os participantes se revelaram como discordantes com o Fator Normalidade, que postula as concepções tendo por referência o “desvio” da normalidade das pessoas com deficiência e suas implicações negativas para o trabalho, tais como atitudes inadequadas, as quais podem provocar situações embaraçosas, propensão a acidentes, alocação em setores específicos e problemas de relacionamento.

Carvalho-Freitas (2009) relata que a predominância de alto grau de concordância com esse fator pode representar uma tendência a segregar pessoas com deficiência em setores específicos da organização, além de uma avaliação negativa das suas possibilidades de trabalho. Portanto, a análise dos dados obtidos nesse fator indica que o fato de os momentos de reflexão propostos durante a intervenção pode ter levado a uma mudança no posicionamento do grupo diante de tais questões, visto que a totalidade dos participantes pontuou, na segunda aplicação, como discordante desse Fator.

**Quadro VIII – Questões que compõem o Fator 3 –Matriz Inclusão**

<b>QUESTÃO</b>	<b>MATRIZ INCLUSÃO</b>
<b>9</b>	As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições de trabalho.
<b>10</b>	As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.

**Tabela 4 – Respostas pré e pós-intervenção participantes Fator3 – Matriz Inclusão**

<b>Part.</b>	<b>Q9</b>		<b>Q10</b>		<b>Total</b>		<b>Média</b>	
	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>
<b>P1</b>	6	6	6	6	12	12	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
<b>P2</b>	3	4	3	4	6	8	<b>3,0</b>	<b>4,0</b>
<b>P3</b>	1	5	5	5	6	10	<b>3,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P4</b>	5	5	5	5	10	10	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P5</b>	2	4	3	4	5	8	<b>2,5</b>	<b>4,0</b>
<b>P6</b>	4	5	4	5	8	10	<b>4,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P7</b>	5	5	5	5	10	10	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P8</b>	6	6	6	6	12	12	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
<b>P9</b>	5	4	5	6	10	10	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P10</b>	6	4	6	4	12	8	<b>6,0</b>	<b>4,0</b>

<b>P11</b>	5	5	5	5	10	10	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P12</b>	3	4	3	4	6	8	<b>3,0</b>	<b>4,0</b>
<b>P13</b>	3	3	3	3	6	6	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
<b>Valor p</b>	<b>0,931</b>		<b>0,739</b>		<b>0,832</b>			
<b>Escore esperado por questão</b>					<b>6</b>			

Ao analisar a Tabela 4, destaca-se alteração de posicionamento em relação ao fator inclusão, pois, antes da intervenção, cinco participantes (P2, P3, P5, P12 e P13) se colocaram como discordantes no Fator Inclusão, obtendo pontuações médias que variaram de 2,5 a 3,0. Num segundo momento, quatro desses participantes (P2, P3, P5 e P12) se mostraram como concordantes, com as pontuações médias que variam de 4,0 a 5,0 (exceto P13, que manteve a mesma pontuação – 3,0 – antes e após a intervenção).

No que se refere a posicionamentos concordantes, têm-se oito participantes (P1, P4, P6, P7, P8, P9, P10 e P11), tanto antes quanto após a intervenção. Desses, seis participantes (P1, P4, P7, P8, P9 e P11) mantiveram a mesma pontuação média, um participante (P6) com aumento após a intervenção e um participante (P10) com um decréscimo na pontuação média depois da intervenção.

Tais resultados são similares aos do estudo realizado por Carvalho-Freitas (2007), em que a maioria dos participantes pontua como concordantes com o Fator Inclusão. Identificou-se que, mesmo antes da intervenção, os participantes já se manifestavam como concordantes com o Fator e, dessa forma, houve ausência de diferença com significância estatística nos resultados comparativos nas pontuações do grupo, antes e após a intervenção, tanto na pontuação total como nos resultados das questões.

Em certa medida, isso era esperado, porque a temática inclusão tem sido amplamente discutida nos dias atuais como algo socialmente favorável e, desse modo, a concepção baseada na inclusão tem ganhado *status* de discurso predominante. Logo, por ser essa concepção compartilhada por todos os participantes desta pesquisa, ratifica a

literatura presente no campo, que conduz esse direcionamento para a questão da deficiência no mundo atual (SASSAKI, 2007; ARANHA, 2003, dentre outros), isto é, de que é necessário modificar o ambiente de trabalho para ser acessível a todos.

Além disso, pelo fato de o curso ter proporcionado reflexões sobre a necessidade de adequação dos instrumentos e condições de trabalho para a inserção das pessoas com deficiência na empresa, isso pode ter contribuído para reforçar os posicionamentos dos participantes diante do fator Inclusão.

De acordo com Carvalho-Freitas (2009), um resultado alto nesse fator indica uma percepção positiva em relação às possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência e a consciência da necessidade de adequação das condições e instrumentos de trabalho, possibilitando condições de igualdade para todos.

No entanto, o fato de um participante ter pontuado, após a intervenção, como não concordante dessa concepção, pode ter sido decorrente de debates acontecidos ao longo do curso, os quais salientavam que as extensões dos comprometimentos orgânicos da deficiência podem prejudicar o desempenho de determinadas funções, como em qualquer outra pessoa, por exemplo, uma pessoa cega está incapacitada para o exercício da função de motorista. Diante disso, acredita-se que, para melhor avaliar essa concepção, deveria ser modificado no instrumento o termo *qualquer tipo de trabalho* por um termo que não permitisse a sua generalização.

**Quadro IX**– Questões que compõem o Fator 4 –Matriz Técnica – Desempenho

<b>QUESTÃO</b>	<b>MATRIZ TÉCNICA –DESEMPENHO</b>
<b>11</b>	A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadoras de deficiência.
<b>12</b>	O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização.
<b>13</b>	As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.
<b>14</b>	As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.
<b>15</b>	As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.

**Tabela 5** – Respostas pré e pós-intervenção participantes Fator 4 – Matriz Técnica – Desempenho

Part.	Q11		Q12		Q13		Q14		Q15		Total		Média	
	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós
P1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1,0	1,0
P2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	17	14	3,4	2,8
P3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	1,8	1,0
P4	2	2	2	5	2	2	1	2	2	1	9	12	1,8	2,4
P5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	5	10	1,0	2,0
P6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1,0	1,0
P7	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	10	5	2,0	1,0
P8	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	13	5	2,6	1,0
P9	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	7	7	1,4	1,4
P10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1,0	1,0
P11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1,0	1,0
P12	1	2	1	3	4	3	3	2	3	3	12	13	2,4	2,6
P13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	1,2	1,0
V. p	0,380		0,916		0,317		1,0		0,257		0,361			
Escore esperado por questão					1									

No exame dos dados da Tabela 5, nota-se que antes da intervenção a totalidade dos participantes pontuou como discordantes no Fator Desempenho, sendo que cinco participantes (P1, P5, P6, P10 e P11) se colocaram como totalmente discordantes, com a pontuação média de 1,0. O restante teve pontuação média que variou de 1,2 a 3,4. Após-intervenção, quatro participantes (P3, P7, P8 e P13) passaram a pontuar como totalmente discordantes nesse Fator, sendo que apenas P5 apresentou leve acréscimo, passando sua pontuação média para 2,0. P2 teve pontuação média menor após a intervenção, 2,8, e dois participantes (P4 e P12) tiveram pontuações médias maiores após a intervenção, 2,4 e 2,6, respectivamente.

Por isso, identifica-se que tanto antes como após a intervenção, a totalidade dos participantes se manifestou como discordantes com as questões que descrevem o Fator Desempenho, que pressupões que a atuação laboral das pessoas com deficiência é inferior se comparado as pessoas que não se encontram nessa condição. Achados divergentes foram encontrados no estudo realizado por Tanaka e Manzini (2005), Toldrá et al. (2010), Fraser et al.(2010) e Kaye et al. (2011), pois nas investigações

desses pesquisadores, implementadas com população semelhante à desta pesquisa, pode ser identificado que ainda há aspectos de descréditos no que concerne ao real desempenho das pessoas com deficiência para o trabalho, uma vez que, para os participantes dessas pesquisas, as pessoas com deficiência não conseguem trabalhar ou são menos qualificadas e/ou produtivas que as que não se encontram nessa condição, por serem vistas como indivíduos incapazes, dependentes e, conseqüentemente, impossibilitados para aprender e assumir as atividades de trabalho.

Todavia, os resultados desta pesquisa são convergentes com os encontrados no estudo de Carvalho-Freitas (2007), no qual a quase totalidade dos participantes discorda desse Fator. Para a autora, o Fator Desempenho focaliza a percepção das pessoas em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das pessoas com deficiência e suas implicações para a competitividade da empresa. Um alto resultado nesse fator indica uma percepção negativa acerca do desempenho e da qualidade de trabalho de uma pessoa com deficiência, portanto, pensa-se que, neste estudo, os participantes apresentaram uma percepção positiva do desempenho da pessoa com deficiência no trabalho, já que pontuaram como discordantes desse Fator.

Para verificar se ocorreram mudanças estáticas significativas no posicionamento do grupo diante desse fator, foi realizado o emprego do teste de Wilcoxon, o qual apontou que não ocorreram tais diferenças ( $p=0,361$ ). Tal resultado revela que, a despeito de terem ocorrido algumas alterações nas pontuações médias dos participantes, de maneira geral, o grupo se manifestou como discordante do Fator Desempenho, tanto antes como após a intervenção.

Entretanto, pode-se notar que, após a intervenção, os participantes passaram a pontuar como mais discordantes desse Fator, dados esses que levam a crer que o curso ofertado propiciou discussões as quais propiciaram a reflexão sobre o desempenho e a

produtividade da pessoa com deficiência, indicando que, na presença de adaptações e ajustes contextuais, a pessoa com deficiência deixar de ficar em situação de desvantagem em relação aos outros funcionários.

**Quadro X**– Questões que compõem o Fator 5 –Matriz Técnica –Benefícios

<b>QUESTÃO</b>	<b>MATRIZ TÉCNICA –BENEFÍCIOS</b>
<b>16</b>	A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.
<b>17</b>	Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.

**Tabela 6** – Respostas pré e pós-intervenção participantes Fator Benefícios

<b>Part.</b>	<b>Q16</b>		<b>Q 17</b>		<b>Total</b>		<b>Média</b>	
	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>
<b>P1</b>	5	1	5	1	10	2	<b>5,0</b>	<b>1,0</b>
<b>P2</b>	4	5	4	2	8	7	<b>4,0</b>	<b>3,5</b>
<b>P3</b>	5	5	4	4	9	9	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
<b>P4</b>	5	5	6	6	11	11	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>
<b>P5</b>	5	3	4	4	9	7	<b>4,5</b>	<b>3,5</b>
<b>P6</b>	5	5	5	5	10	10	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P7</b>	5	5	5	5	10	10	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P8</b>	4	5	4	5	8	10	<b>4,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P9</b>	6	4	4	4	10	8	<b>5,0</b>	<b>4,0</b>
<b>P10</b>	6	1	6	5	12	6	<b>6,0</b>	<b>3,0</b>
<b>P11</b>	2	5	4	6	6	11	<b>3,0</b>	<b>5,5</b>
<b>P12</b>	4	3	6	4	10	7	<b>5,0</b>	<b>3,5</b>
<b>P13</b>	5	5	5	6	10	11	<b>5,0</b>	<b>5,5</b>
<b>Valor p</b>	<b>0,260</b>		<b>0,391</b>		<b>0,234</b>			
<b>Escore esperado por questão</b>					<b>6</b>			

Os resultados evidenciam que, antes da intervenção, onze participantes (P1, P2, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P12 e P13) tiveram pontuações médias que variaram de 4,0 a 6,0, expressando concordância com o Fator Benefícios. Após a intervenção, sete desses participantes (P4, P6, P7, P8, P9 e P13) tiveram pontuações médias que variaram de 4,0 a 5,5, indicando que eles continuaram pontuando como concordantes com esse Fator. Contudo, três participantes (P2, P5 e P12), após a intervenção, tiveram a pontuação média de 3,5, resultado que, apesar de indicar discordância, aponta que, possivelmente, os participantes tiveram dúvidas quanto à discordância ou concordância com as afirmativas que compõem o Fator. Além disso, dois participantes (P1 e P10),

após a intervenção, tiveram pontuações médias que variaram de 1,0, a 3,0, revelando que eles passaram a pontuar como discordantes desse Fator.

Apenas dois participantes (P3 e P11), antes da intervenção, tiveram a pontuação média 3,0, a qual significa discordância do Fator Benefícios. Entretanto, após a intervenção, um desses participantes (P11) mudou seu posicionamento diante desse Fator, pois obteve a pontuação 5,5, a qual demonstra concordância com as afirmativas que o descrevem. Porém, o outro participante (P3), após a intervenção, manteve a mesma pontuação (3,0), que indica que não houve alteração em seu posicionamento diante do Fator Benefícios.

O Fator Benefícios focaliza a percepção do impacto da contratação de pessoas com deficiência para a imagem da empresa junto a funcionários e clientes e também para o clima da organização. Segundo Carvalho-Freitas (2007), a predominância de alto grau de concordância nesse fator ratifica uma percepção positivo impacto da inserção de pessoas com deficiência para a imagem e o clima da organização.

Em complementar, conforme o Instituto Ethos (2002), que tem como missão mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável, a contratação de pessoas com deficiência pode ser vista como um fator positivo, pois tal ação faz emergir uma série de vantagens para a empresa: o desempenho da empresa que mantém empregados com algum tipo de deficiência é, em geral, impulsionado pelo clima organizacional positivo; ganhos na imagem da empresa; aumento motivacional dos empregados; os empregados com deficiência contribuem para que a empresa oferte serviços ao mercado consumidor com as mesmas características; e o ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência antiética e estimulando a busca da competência profissional.



Bahia (2006), nessa mesma direção, considera que a contratação de pessoas com deficiência provoca um aumento da diversidade no ambiente de trabalho, contribuindo não somente para os indivíduos com deficiência empregados, como também para seus colegas de trabalho que têm a oportunidade de desenvolver novas habilidades de relacionamentos interpessoais. Desse modo, entende-se que a diversidade humana dentro da organização enriquece o ambiente de trabalho em termos de experiência social e cultural, promovendo o contato com pessoas diversas que apresentam padrões diferenciados de comportamento e, por muitas vezes, aspectos éticos pouco comuns da maioria das pessoas. Tal fato, num primeiro momento, pode gerar o distanciamento, mas a convivência diária pode, em igual medida, promover a quebra de uma visão arraigada de preconceitos negativos com respeito às pessoas que por muito tempo estiveram em ambientes totalmente segregados.

Não obstante, os resultados deste estudo concordam com os de Nepomuceno e Carvalho-Freitas (2008), em que não há uma homogeneidade na forma de o grupo pontuar diante desse Fator, pois alguns concordam muito ou totalmente que a contratação de pessoas com deficiência beneficia a imagem e melhora o clima da organização, enquanto outros concordam pouco ou discordam desse Fator.

Com base nos resultados obtidos com o teste de Wilcoxon, pode-se perceber que não houve diferenças estatísticas significativas nos resultados das pontuações do grupo, antes e após a intervenção, tanto para cada uma das questões do eixo quanto para o escore total obtido no Fator Benefícios.

Destaca-se que, mesmo após o curso, houve participantes que pontuaram como discordantes dessa concepção. Como hipótese para o fato estão as discussões do curso em referência à circunstância de a pessoa com deficiência ser entendida como qualquer outra e, em função disso, sua contratação deve ser realizada independentemente dos

benefícios acarretados para a imagem social da empresa. Ademais, tais atitudes, muitas vezes, são adotadas por algumas empresas apenas para cumprir com a lei de cotas, porém, não necessariamente preocupadas na inclusão efetiva da pessoa com deficiência no trabalho.

**Quadro XI** – Questões que compõem o Fator 6 –Matriz Técnica – Vínculo

<b>QUESTÃO</b>	<b>MATRIZ TÉCNICA – VÍNCULO</b>
<b>18</b>	Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários
<b>19</b>	As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.
<b>20</b>	As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.

**Tabela 7** – Respostas pré e pós-intervenção participantes Matriz Técnica Vínculo

<b>Part.</b>	<b>Q18</b>		<b>Q19</b>		<b>Q20</b>		<b>Total</b>		<b>Média</b>	
	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>
<b>P1</b>	3	1	2	1	2	1	7	3	<b>2,3</b>	<b>1,0</b>
<b>P2</b>	4	2	4	3	4	3	12	8	<b>4,0</b>	<b>2,6</b>
<b>P3</b>	4	4	1	3	1	3	6	10	<b>2,0</b>	<b>3,3</b>
<b>P4</b>	5	5	4	4	4	4	13	13	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>
<b>P5</b>	4	4	3	3	3	3	10	10	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>
<b>P6</b>	5	5	2	2	2	2	9	9	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
<b>P7</b>	5	5	5	1	5	5	15	11	<b>5,0</b>	<b>3,6</b>
<b>P8</b>	4	5	1	1	6	2	11	8	<b>3,6</b>	<b>2,6</b>
<b>P9</b>	4	4	4	1	5	3	13	8	<b>4,3</b>	<b>2,6</b>
<b>P10</b>	6	5	1	1	1	1	8	7	<b>2,6</b>	<b>2,3</b>
<b>P11</b>	4	6	4	4	3	4	11	14	<b>3,6</b>	<b>4,6</b>
<b>P12</b>	4	4	5	3	5	3	14	10	<b>4,6</b>	<b>3,3</b>
<b>P13</b>	5	6	4	3	4	2	13	11	<b>4,3</b>	<b>3,6</b>
<b>Valor p</b>	<b>0,748</b>		<b>0,105</b>		<b>0,135</b>		<b>0,79</b>			
<b>Escore esperado por questão</b>					<b>6</b>					

A partir dos resultados, pode-se notar que, tanto antes quanto após a intervenção, cinco participantes (P1, P3, P5, P6 e P10) tiveram pontuações médias que variaram de 1,0 a 3,3, expressando discordância do Fator Vínculo.

Oito participantes (P2, P4, P7, P8, P9, P11, P12 e P13), antes da intervenção, tiveram pontuações médias que variam de 3,6 a 5,0, representando concordância com esse Fator. Entretanto, após a intervenção, quatro desses participantes (P2, P8, P9 e P12) tiveram pontuações médias que variaram de 2,6 a 3,3, de modo a sublinhar que eles modificaram seus posicionamentos diante das afirmativas que descrevem esse

Fator. No entanto, os outros quatro participantes (P4, P7, P11 e P13) tiveram pontuações médias que variaram de 3,6 a 4,6, significando que eles se mantiveram pontuando como concordantes com o Fator Vínculo.

Com base nos resultados obtidos com o teste de Wilcoxon, pode-se perceber que não houve diferenças estatísticas significativas nos resultados das pontuações do grupo, antes e após a intervenção, tanto para cada uma das questões do eixo quanto para o escore total obtido nesse Fator.

O Fator Vínculo focaliza a percepção das pessoas em relação ao comprometimento e estabilidade no emprego das pessoas com deficiência. Segundo Carvalho-Freitas (2007), a predominância de alto resultado nesse fator indica uma percepção mais positiva do comprometimento e da estabilidade no emprego, por parte das pessoas com deficiência do que das demais pessoas.

Na pesquisa de Carvalho-Freitas (2007), embora a maioria dos participantes se coloque como concordante com o Fator, estes destacaram, em entrevista posterior, que não há diferença entre as pessoas com e sem deficiência, no que se refere ao compromisso com o trabalho, pois o vínculo das pessoas é um fator individual, portanto, não deve ser associado aos indivíduos com ou sem deficiência.

Em relação a essa questão, Nambu (2003) relata que, muitas vezes, há um mito de que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego que pessoas sem deficiência. Diante disso, a autora complementa que todo trabalhador será mais ou menos comprometido, conforme as condições que lhes forem oferecidas de trabalho, capacitação, reconhecimento, possibilidade funcional e de perspectivas para a construção de uma carreira, portanto, o mesmo se aplica ao trabalhador com deficiência.

Ainda, de maneira semelhante ao Fator Benefícios, acredita-se que alguns participantes deste estudo pontuaram como discordantes dessa concepção, mesmo após

a participação no curso, reiterando a ideia de que a pessoa com deficiência é como qualquer outra. Com efeito, o comprometimento e a estabilidade de uma pessoa no trabalho não dependem necessariamente de ela ser ou não uma pessoa com deficiência, e a sua contratação deve se dar independentemente da imagem que as organizações transmitirão aos seus funcionários.

**Quadro XII**– Questões que compõem o Fator 7 – Matriz Técnica – Treinamento

<b>QUESTÃO</b>	<b>MATRIZ TÉCNICA – TREINAMENTO</b>
<b>21</b>	As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.
<b>22</b>	Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.

**Tabela 8** – Respostas pré e pós-intervenção participantes Matriz Técnica– Treinamento

<b>Part.</b>	<b>Q21</b>		<b>Q22</b>		<b>Total</b>		<b>Média</b>	
	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>	<b>Pré</b>	<b>Pós</b>
<b>P1</b>	6	5	5	4	11	9	<b>5,5</b>	<b>4,5</b>
<b>P2</b>	6	5	5	5	11	10	<b>5,5</b>	<b>5,0</b>
<b>P3</b>	6	6	5	6	11	12	<b>5,5</b>	<b>6,0</b>
<b>P4</b>	3	5	3	3	6	8	<b>3,0</b>	<b>4,0</b>
<b>P5</b>	5	5	5	5	10	10	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P6</b>	5	4	5	4	10	8	<b>5,0</b>	<b>4,0</b>
<b>P7</b>	5	5	5	5	10	10	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P8</b>	6	1	6	1	12	2	<b>6,0</b>	<b>1,0</b>
<b>P9</b>	6	2	6	5	12	7	<b>6,0</b>	<b>3,5</b>
<b>P10</b>	6	2	6	2	12	4	<b>6,0</b>	<b>2,0</b>
<b>P11</b>	6	4	6	5	12	9	<b>6,0</b>	<b>4,5</b>
<b>P12</b>	6	5	6	5	12	10	<b>6,0</b>	<b>5,0</b>
<b>P13</b>	5	6	5	6	10	12	<b>5,0</b>	<b>6,0</b>
<b>Valor p</b>	<b>0,063</b>		<b>0,070</b>		<b>0,053</b>			
<b>Escore esperado por questão</b>					<b>6</b>			

Pelos resultados, observa-se que, antes da intervenção, doze participantes (P1, P2, P3, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12 e P13) tiveram pontuações médias que variam de 5,0 a 6,0, sublinhando sua concordância com o Fator Treinamento. Desses participantes, nove (P1, P2, P3, P5, P6, P7, P11, P12 e P13) tiveram pontuações médias, após a intervenção, variando de 4,0 a 6,0, que indicam que eles continuaram pontuando como concordantes com esse Fator. Porém, após a intervenção, três desses participantes (P8, P9 e P10) tiveram pontuações médias que variaram de 1,0 a 3,5, significando que

eles modificaram a maneira de se posicionar em face das afirmativas que compõem o Fator Treinamento.

E, antes da intervenção, apenas um participante (P4) teve a pontuação média 3,0, que expressa discordância desse Fator. Entretanto, após a intervenção, esse participante (P4) passou a se posicionar como concordante com o Fator, porque obteve a pontuação 4,0, a qual demonstra que ocorreu uma mudança em seu posicionamento, diante das afirmativas que o compõem.

Os resultados obtidos com o teste de Wilcoxon evidenciam que há uma tendência de que tenha ocorrido uma diferença estatística significativa ( $p=0,053$ ), ao se comparar os resultados das pontuações do grupo, antes e após a intervenção, para o escore total obtido no Fator Treinamento. E, ao se aplicar o teste de Wilcoxon aos resultados das pontuações, pré e pós-intervenção, para cada uma das questões que compõem o Fator, percebe-se que há igualmente uma tendência de que ocorreram diferenças estatísticas significativas nos resultados das duas questões que o compõem, a vigésima primeira ( $P=0,063$ ) e a vigésima segunda ( $P=0,070$ ) questões do instrumento.

Por tais resultados, identifica-se que, tanto antes como após o curso, a maioria dos participantes concorda com o Fator Treinamento, lembrando que, para Carvalho-Freitas (2007), um alto resultado nesse fator expressa a percepção de necessidade de treinamento tanto das chefias quanto dos funcionários para a inserção de pessoas com deficiência na organização.

Tais resultados são semelhantes aos das pesquisas de Tanaka e Manzini (2005), Toldrá et al. (2010) e Kaye et al. (2011), nas quais os participantes reconheceram que as empresas necessitam de treinamentos para auxiliar no sentido de adquirir informações e conhecimentos mais precisos sobre a deficiência, a implicação dessa deficiência sobre o trabalho e os benefícios em admitir essas pessoas como funcionárias.

Para esses autores, a falta de informações sobre a deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos quanto à absorção dessa mão de obra pelas empresas.

Por isso, crê-se na necessidade de serem realizados treinamentos com gestores e funcionários sobre o trabalho da pessoa com deficiência, porque a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre suas reais incapacidades e limitações e, também, das suas possibilidades de trabalho, necessidades e expectativas, o que, de certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população (TANAKA; MANZINI, 2005; BAHIA; SANTOS, 2009; TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010; FRASER; JOHNSON; HEBERT; AJZEN; COPELAND; BROWN; CHAN, 2010; KAYE; JANS; JONES, 2011).

Em acréscimo, Sasaki (1997) propõe que uma empresa que pretende incluir as pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários deve, entre outras ações, revisar e ofertar programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos e promover palestras de “sensibilização” que desmitifiquem a deficiência como incapacitante, dentre outras condições.

Todavia, nos estudos que utilizaram o mesmo instrumento para investigar as concepções dos participantes sobre a necessidade de treinamento para trabalhar com pessoas com deficiência, efetuados por Carvalho-Freitas (2007) e por Nepomuceno e Carvalho-Freitas (2008), os resultados foram heterogêneos. No primeiro, quase metade dos participantes discorda do Fator Treinamento e, no trabalho realizado posteriormente, a maior parte dos participantes concorda com esse Fator. Carvalho-Freitas (2007) pensa que os participantes que discordam desse fator, possivelmente, já

participaram de algum treinamento na área e creem não haver mais a necessidade de participar de novos treinamentos.

Contudo, nesta pesquisa, após participarem do curso, apesar de a maioria dos participantes ter continuado se mostrando como concordantes com o Fator Treinamento, os resultados foram mais heterogêneos que antes da participação. Acredita-se que isso possa ter acontecido por conta de discussões realizadas ao longo dos encontros que o foco da especificidade do treinamento não deve recair no sujeito, mas nas necessidades que ele irá apresentar no ambiente laboral, no desempenho de suas funções, pois, caso contrário, a deficiência terá como único foco o indivíduo, com ênfase nas limitações orgânicas, deixando de interpretá-la como um fenômeno multideterminado, de caráter social, à luz de uma audiência (ARANHA, 2003; OMOTE, 1996; OMOTE, 2004).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos resultados obtidos nesta pesquisa, considera-se que a intervenção crítico-reflexiva proposta, a qual procurou abordar temáticas como deficiência, diversidade e trabalho da pessoa com deficiência, dentre outras, pode ser tomada como um instrumento viável para a ocorrência de mudanças nas concepções e atitudes sociais de funcionários e gestores sobre a participação da pessoa com deficiência no trabalho. Tais resultados foram verificados por meio da aplicação de diferentes instrumentos, o questionário sobre conceito e causa da deficiência, a ELART (TANAKA, 2007) e o Inventário de Concepções de Deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007), aplicados antes e após a intervenção proposta, de sorte a permitir investigar as concepções e as atitudes sociais dos participantes deste estudo no que tange à pessoa com deficiência.

Os resultados mostraram que, após terem frequentado o curso de “sensibilização”, os relatos dos participantes – funcionários que atuam como gestores de um campus de numa universidade pública, mudaram quando se referiram às concepções de deficiência, indicando uma explicação mais social para a interpretação desse fenômeno, deslocando do sujeito a condição de deficiente. Recorda-se que, para Omote (2002), a audiência e a sociedade é que acabam por atribuir às pessoas com deficiência a ideia de incapacidade e desvantagem.

Por conseguinte, acredita-se que, ao adotarem uma concepção social da deficiência, os participantes deste estudo possam tomar atitudes amparadas mais na promoção dos ajustes necessários no ambiente para a participação da pessoa com deficiência no trabalho, do que nos seus prejuízos orgânicos.



Outros revelam que, após a intervenção, os participantes se mostraram mais favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. De acordo com Tanaka (2007), as atitudes em relação à inclusão da pessoa com deficiência são mais favoráveis, quando as concepções de uma pessoa são de que a deficiência é entendida como um fenômeno de ordem social.

Nessa direção, espera-se que participantes desta proposição, ao passarem a apresentar atitudes mais positivas quanto ao trabalho da pessoa com deficiência, adotem ações, dentro da organização de trabalho, que preconizem as modificações do contexto em detrimento da adaptação do indivíduo no posto a ser ocupado.

Por fim, ainda como achados da pesquisa, destaca-se que, de maneira geral, após a intervenção, os participantes passaram a assumir concepções mais favoráveis à participação da pessoa com deficiência no trabalho. O achado mais expressivo foi verificado pela discordância aos enunciados do Fator Normalidade, que investiga a concepção tendo por referência o “desvio” da normalidade das pessoas com deficiência e suas implicações negativas para o trabalho, tais como atitudes inadequadas, que podem provocar situações embaraçosas, propensão a acidentes, alocação em setores específicos e problemas de relacionamento (CARVALHO-FREITAS, 2007). Além disso, os participantes passaram a perceber de forma mais positiva os benefícios da contratação da pessoa com deficiência e o seu desempenho no trabalho.

No conjunto dos resultados obtidos, considera-se que, ao incorporarem concepções mais favoráveis ao trabalho da pessoa com deficiência, os participantes desta pesquisa podem adotar uma percepção mais assertiva em relação às possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência, atrelada à necessidade de adequação das condições e dos instrumentos de trabalho, deixando de focar a deficiência apenas no

indivíduo, mas levando em conta o ambiente como essencial para o processo de inclusão laboral.

Dessa maneira, acredita-se que este estudo testemunha a possibilidade de modificar as concepções e atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência, por meio da intervenção reflexiva, realizada no formato de um curso breve que verse criticamente sobre tal temática.

Por conseguinte, pode-se afirmar que, de modo geral, a intervenção reflexiva proporcionou um maior conhecimento sobre a deficiência, incluindo uma visão mais realista das possíveis limitações e das habilidades das pessoas com deficiência, assim como das necessidades de apoio e transformações do meio para atender às necessidades dessas pessoas. Tal resultado afirma a importância do profissional da área de Psicologia como mediador do processo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, ao realizar intervenções com foco na mudança das concepções atitudes sociais de funcionários e gestores de empresas, quanto ao trabalho dessas pessoas.

Cabe aqui dar a sugestão aos profissionais da área de Psicologia, que trabalham no contexto organizacional, de adotarem práticas que visem a discutir criticamente sobre o trabalho da pessoa com deficiência para que, desse modo, favoreçam a empregabilidade dessa população e cumpram com o papel social da sua profissão. Como enfatiza Amaral (1994), cabe ao psicólogo no contexto organizacional conhecer os sentimentos envolvidos nas reações emocionais ligadas à questão da deficiência, pois pode contribuir com discussões de caráter psicossocial e ser um mediador nas relações interpessoais, de maneira que auxilie na efetivação do processo inclusivo.

Apesar dos achados desta pesquisa, considera-se que há a necessidade de serem promovidos novos estudos que proponham outras formas de intervenção, as quais possibilitem que um número mais expressivo de pessoas tenha acesso à temática

deficiência e trabalho da pessoa com deficiência. Outra sugestão é de que sejam realizadas pesquisas que façam um acompanhamento dos resultados das intervenções, para verificar se, de fato, os participantes passam a adotar práticas que favoreçam a participação das pessoas com deficiência no trabalho. Sugere-se, igualmente, que sejam avaliadas, com o passar do tempo, as concepções e atitudes sociais dos participantes, com a intenção de averiguar a manutenção de tais concepções e atitudes, ou seja, se eles mantêm posicionamentos favoráveis à participação da pessoa com deficiência, no universo do trabalho.

Finalizando, o processo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho é complexo e envolve muitas variáveis – sociais, econômicas e culturais – que visam à maior participação desse segmento populacional, que como muitos outros ainda carecem da adoção ou do cumprimento do disposto em políticas públicas, cabendo ao Estado a fiscalização sobre as ações de contratação, adequação e ajustes do ambiente laboral, a fim de que de fato se tornem efetivamente inclusivos, em que a sociedade reconheça e valorize a diversidade humana.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, N. C. R.; GALERY, A. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: Estudo exploratório em empresas com menos de 100 empregados no município de Contagem-MG. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA - PUC MINAS, IV - Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços. *Anais...* Belo Horizonte, 2006.
- AMARAL, L. A. Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. In: AQUINO, J. G. (Org.). *Diferenças e preconceitos na escola: alternativas teóricas e práticas*. São Paulo: Summus, 1998. p. 11-30.
- AMARAL., L. A. Mercado de Trabalho e Deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*. Marília, vol.01, n.02, p. 127-136, 1994.
- ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação entre a sociedade e as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília (DF), v. XI, n. 21, p. 160-176, 2001.
- ARANHA, M. S. F. *Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social*. Brasília: Corde, 2003.
- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. 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*, Marília, v.12, n. 2, p. 241-254, ago. 2006.
- BAHIA, M. S. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*. – Rio de Janeiro :Qualitymark, 2006.
- BAHIA, M. S.; SANTOS, E. M. A Atuação das Organizações do Terceiro Setor na Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso. In: SEMEAD SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, XII, 2009, São Paulo: FEA-USP, 2009.
- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2000.
- BATISTA, C. A. *A Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Sobre suas Possibilidades nas Organizações de Minas Gerais*. 2002. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais - Gestão das Cidades) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.
- BERNARDO, E. S. Um olhar sobre a formação continuada de professores: escolas organizadas no regime de ensino em ciclo(s). In: XXVII REUNIÃO ANUAL DA ANPEd: Sociedade, democracia e educação: qual universidade?. Caxambu/MG., 2004.
- BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Brasília: Corde, 1999.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Brasília: Corde, 1999.

BRITE, R. B. *Análise das Concepções de Gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados*. 2009. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

CAMINO, C. P. S.; VIANA, L. M. M.; LARRAIN, L. RODRIGUEZ, F. C. 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: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXII. *Anais Eletrônicos...* Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008

CARVALHO-FREITAS, M. N. 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, M. N. *A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras – Um Estudo sobre as Relações entre Concepções de Deficiência, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho*. 2007. Tese (Doutorado) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST). *Revista de Psicologia Universidade de São Francisco*, Itatiba, v. 17, n. 1, p. 33-42, jan./abr. 2012.

COPELAND, J.; CHAN, F.; BEZYAK, J.; FRASER, R. T. Assessing Cognitive and Affective Reactions of Employers Toward People with Disabilities in the Workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 427-434, 2010.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS – Preâmbulo. Disponível em: <http://www.ibap.org/leis/dudh.htm>. Acesso em: 20 ago. 2011.

ETHOS – Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FIGUEIRÓ, R. F. S. *O paraplégico no mercado de trabalho – a percepção dos trabalhadores sem deficiência motora: contribuições da enfermagem para a equipe multidisciplinar*. 2007. Tese (Doutorado) – UFRJ/Escola de Enfermagem Anna Nery, Rio de Janeiro, 2007.

FRASER, R. T.; JOHNSON, K.; HEBERT, J.; AJZEN, I.; COPELAND, J.; BROWN, P.; CHAN, F. Understanding Employers' Hiring Intentions in Relation to Qualified Workers with Disabilities: Preliminary Findings. *Journal of Occupational Rehabilitation*, v. 20, I. 4, p. 420-426, december, 2010.

GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2012). *Sistema IBGE de recuperação automática – SIDRA*. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>. Acesso em: 27 fev. 2013.

KAYE, H. S.; JANS, L. H.; JONES, E. C. Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, v. 21, p. 526-536, 2011.

LEITE, L. P. *A intervenção reflexiva como instrumento de formação continuada do educador: um estudo em classe especial*. 2003. 212 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2003.

LEITE, L. P.; ARANHA, M.S.F. Intervenção Reflexiva: instrumento de formação continuada do educador especial. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. vol. 21, n. 2, p. 207-215, maio-ago2005.

LEITE, L. P. Inclusão educacional e formação continuada: a busca por uma escola que atenda a todos os alunos. In: CARDOSO, C. M. (Org.). *Convivência na diversidade: cultura, educação e mídia*. 1 ed. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2008, v. 1, p. 149-165.

LINO, M. V.; CUNHA, A. C. B.. 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.

MARQUES, L. G. *Ações Afirmativas, Discriminação Positiva e Cidadania Plena*. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 24 Set. 2009. Disponível em: [www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-constitucional/6983](http://www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-constitucional/6983). Acesso em: 27 fev. 2013.

MENDES; E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. *Revista Brasileira de Educação*, v. 11, n. 33, p. 387-405, 2006.

NAMBU, T. S.; *Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos*. São Paulo: SORRI BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

NEPOMUCENO, M. F.; CARVALHO-FREITAS, M. N. . As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. *Psicologia em pesquisa (UFJF)*, v. 2, p. 81-94, 2008.

OMOTE, S. Perspectivas para conceituação de deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 2(4), 127-135, 1996.

OMOTE, S. Estigmas em tempos de inclusão. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.10, n. 3, p. 287-308, 2004

- OMOTE, S.; OLIVEIRA, A. A. S.; BALEOTTI, L. R.; MARTINS, S. E. S. O. Mudança de atitudes sociais em relação à inclusão. *Paideia* (Ribeirão Preto), Ribeirão Preto, v. 15, n. 32, p. 387-396, 2005.
- RIBAS, J. Por que Empregar Pessoas com Deficiência? In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008.
- RISS, L. A. As práticas dos psicólogos frente ao processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. 2010. 160 f. Dissertação (Mestrado em Inclusão Social e Acessibilidade) – Universidade Feevale, Novo Hamburgo, 2010.
- SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
- TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O Que os Empregadores Pensam Sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília-SP, v. 11, n.2, p. 273-294, 2005
- TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O Desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência. Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial, IV. *Anais...*, Londrina, 2007.
- TANAKA, E. D. O. O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência. 2007. 198p. *Tese* (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Marília, 2007.
- TOLDRÁ, R. C.; DE MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.
- VIOLANTE, R. R ; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* (USP), v. 14, p. 73-91, 2011.

**APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**

Este questionário tem como objetivo avaliar sua opinião sobre a organização e a 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: ( ) Ensino Fundamental incompleto ( ) Ensino Fundamental

( ) Ensino Médio incompleto ( ) Ensino Médio ( ) Ensino Superior  
Incompleto ( ) Ensino Superior ( ) Outros \_\_\_\_\_

Tempo de serviço neste cargo/função:

\_\_\_\_\_

Tempo de serviço na UNESP/Bauru:

\_\_\_\_\_

Há alguma pessoa com deficiência no seu setor?

( ) SIM ( ) NÃO

Você já participou de algum programa de treinamento para lidar com funcionários com deficiência?

( ) SIM ( ) NÃO



**APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SOBRE CONCEITO E CAUSA DA  
DEFICIÊNCIA**

- 1) O que é deficiência?
  
- 2) Quais as causas da deficiência?

## **APÊNDICE C - CURSO DE SENSIBILIZAÇÃO À INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO**

### **1º Encontro**

No primeiro encontro, os participantes responderam ao questionário sociodemográfico, ao Inventário de Concepções sobre Deficiência, à ELART e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Posteriormente, foi realizada uma dinâmica de apresentação, na qual os participantes deveriam dizer ao grupo seu nome, setor e unidade em que trabalhavam, tempo de trabalho no cargo que ocupavam e, se necessária, alguma outra informação que achessem ser relevante.

Além disso, foram informados aos participantes os objetivos e as atividades do projeto, a ausência de qualquer ônus para a participação na pesquisa, o sigilo das informações fornecidas e, também, foi solicitado a eles a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), documento elaborado em atendimento às normativas presentes na Res. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, sobre critérios éticos de pesquisas envolvendo seres humanos.

Esse encontro teve como objetivo evocar sensações e percepções sobre a questão da deficiência e, também, discutir o seu conceito. Para isso, foi solicitado aos participantes que eles escrevessem em uma folha de papel e apresentassem ao grupo suas respostas sobre as seguintes questões: 1) O que é deficiência?; 2) Quais são as causas da deficiência?

Além dessas duas questões, outras foram discutidas ao longo do primeiro

encontro: a) há alguma pessoa com deficiência no setor em que eu trabalho?; b) foram feitas adaptações para a inclusão dessa pessoa?; c) qual a importância de um curso sobre a Inclusão da Pessoa com Deficiência?; d) o que espero aprender com o curso?; e) o mercado de trabalho está preparado para empregar pessoas com deficiência?

Foi discutida a importância do gestor como mediador do Fórum igualmente apresentados dados estatísticos de quantas pessoas com deficiência existem no Brasil e quantas dessas pessoas estão inseridas no mercado de trabalho.

Posteriormente, foi exibido aos participantes o início do filme “Gaby: uma história verdadeira” (1987), dirigido por Luiz Mandocki. O filme retrata a história de Gabriela Brimmer, que, quando criança, foi diagnosticada com paralisia cerebral, patologia essa que a impediria de falar e controlar quase todos seus movimentos corporais, não afetando apenas os movimentos de seu pé esquerdo.

Após a exibição de trechos iniciais, foi solicitado que em grupo avertissem sobre o futuro da Gaby, o que possivelmente ela conseguiria e poderia fazer, e o que a diferenciava das outras pessoas. Ao encerrar essa discussão, foram mostradas aos participantes cenas do filme nas quais Gaby já estava na idade adulta, quando ela se torna estudante universitária e escritora. E, novamente, foram promovidas discussões sobre as barreiras que Gaby certamente encontrara ao longo de sua vida e quais adaptações foram realizadas no ambiente, para que ele se tornasse mais inclusivo.

Por fim, solicitou-se aos participantes que eles imaginassem, durante a semana, que fossem uma pessoa com alguma deficiência e, dessa forma, discutissem no segundo encontro as questões: “quais dificuldades encontrariam no ambiente de trabalho?” e “quais adequações seriam necessárias?”

## **2º Encontro**

Os objetivos do segundo encontro foram discutir o conceito de deficiência e refletir sobre o processo de mudança de concepção quanto à deficiência.

No início desse encontro, os participantes discutiram sobre a atividade proposta no final do encontro anterior, isto é, quais as dificuldades e adaptações seriam necessário realizarem seus locais de trabalho, se eles fossem pessoas com alguma deficiência.

Posteriormente, para abordar o conceito de deficiência, foi usado como referência o artigo “Perspectivas para conceituação de deficiências”, de Sadao Omote, publicado em 1996 na *Revista Brasileira de Educação Especial*. Esse artigo discute a concepção social da deficiência, isto é, o que define uma condição como deficiência é a audiência. Segundo o autor, a audiência é parte integrante da deficiência, pois é ela que determina se uma pessoa será, ou não, tratada e identificada como deficiente.

Para finalizar, foi solicitado aos participantes que fizessem a leitura individual do poema *Mude*, da escritora Clarice Lispector e, posteriormente, refletissem por meio da discussão em plenária sobre o processo de mudança de concepção.

## **3º Encontro**

O terceiro encontro teve como objetivo refletir sobre o estigma da deficiência, diferença *versus* deficiência e preconceito. Para isso, foi empregado como referência o capítulo “Sobre Crocodilo e Avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação”, escrito por Lígia Assumpção Amaral, do livro *Diferenças e Preconceitos*, publicado pela editora Summus, em 1998. A partir da leitura desse capítulo, debateu-se sobre o modelo ideal de Homem, imposto socialmente, e que implica em atitudes desfavoráveis com respeito às pessoas com deficiência, pois são

consideradas anormais, desviantes e significativamente diferentes desse padrão social. Discutiu-se ainda o estigma da deficiência, os mitos, as barreiras atitudinais e o preconceito em relação à pessoa com deficiência.

Para finalizar esse encontro, foi comentado sobre a proposta da autora de tratar a deficiência como uma expressão da diversidade da natureza e da condição humana.

#### **4º Encontro**

No quarto encontro, foi apresentado aos participantes como tem sido, no decorrer da história, a relação da sociedade com a pessoa com deficiência. Para isso, foi utilizado como referência o texto *Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com Deficiência*, escrito por Maria Salete Fábio Aranha e publicado em 2001.

A partir da explanação do texto, debateu-se em plenária a relação da sociedade com as pessoas com deficiência ao longo da história, identificando as influências que marcaram esse processo.

Nesse encontro, foi ainda exibido aos participantes o documentário *O rei coragem* (1999), dirigido por Susan Hannah Hadary e William A. Whiteford, que retrata a rotina e as condições de vida de Dan Keplingler, um jovem americano que nasceu com paralisia cerebral. O vídeo mostra as barreiras sociais que Dan encontrou, durante sua trajetória de vida e, principalmente, as barreiras vencidas para conseguir ingressar na universidade e concluir o curso de artes plásticas.

Na sequência, à luz dos materiais expostos ao longo do encontro, discutiu-se se a *inclusão*, termo que tem sido empregado amplamente no discurso nacional, tem de fato acontecido nos diferentes contextos em que ela se insere, por exemplo, o educacional e o laboral. Solicitou-se então que os participantes refletissem e relatassem oralmente quais medidas deveriam ser adotadas, para que esses contextos fossem efetivamente

inclusivos.

## **5º Encontro**

No último encontro, apresentou-se um panorama sobre a situação da inclusão de pessoas com deficiência no Brasil e, em particular, no contexto laboral, à luz do disposto na *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*, disponível desde 2007, no *site* da Secretaria Especial dos Direitos Humanos.

Em adicional, debateu-se a Lei de Cotas, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que garante a reserva de vagas para pessoas com deficiência, nas organizações, sendo expostas as dimensões de acessibilidade que a empresas precisam adotar para se tornarem efetivamente inclusivas como, por exemplo, a dimensão arquitetônica, a comunicacional, a metodológica, a instrumental, a programática e a atitudinal. Tal discussão foi amparada nos pressupostos do artigo “Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Responsabilidades, Práticas e Caminhos”, de Melissa Santos Bahia e Paula Chies Schommer, publicado em 2012 na *Revista Organizações e Sociedade* da Universidade Federal da Bahia, em 2010.

Na sequência, colocou-se em debate o processo da inclusão social de pessoas com deficiência, demonstrando-se que a sua efetivação requer ações estruturadas e planejadas capazes de criar um movimento que não acontece naturalmente, sobretudo em função da herança cultural e histórica de preconceitos, discriminação, desigualdades e injustiças que ainda persistem nas relações sociais. E, dessa maneira, era esperado que os participantes, após o encerramento do curso, adotassem atitudes favoráveis à inclusão, de forma a torná-la efetiva em seus locais de trabalho.

Para encerrar as atividades, foi solicitado aos participantes que eles explicitassem suas opiniões sobre o curso e respondessem novamente aos instrumentos

aplicados no primeiro encontro, a saber: o Inventário de Concepções sobre Deficiência, a ELART e as questões a) O que é deficiência?; b) Quais são as causas da deficiência?

## ANEXO – ESCALA DE ATITUDES SOCIAIS EM RELAÇÃO À INCLUSÃO NO TRABALHO (ELART)

O objetivo desta escala é conhecer a sua opinião sobre o trabalho da pessoa com deficiência. Gostaríamos de contar com a sua valiosa contribuição, no sentido de responder aos enunciados que se encontram nas páginas seguintes. Solicitamos que você leia atentamente cada um deles e assinale a alternativa que melhor expressa seu grau de concordância ou discordância em relação a cada item apresentado:

Assim você deve assinalar se concorda totalmente (5) com a afirmativa, se concorda (4), se não tem certeza (3), se discorda (2) ou se discorda totalmente (1).

Lembre-se que você deve assinalar apenas uma alternativa para cada enunciado. Não há respostas certas ou erradas, o importante é que você expresse a sua opinião.

1) As pessoas com deficiência podem exercer qualquer tipo de trabalho dentro da empresa.	5	4	3	2	1
2) As empresas tem dificuldade para adaptar o ambiente de acordo com as necessidades da pessoa com deficiência.					
3) As pessoas com deficiência são menos dedicadas ao trabalho.					
4) As pessoas com deficiência tem dificuldade em saber que tipos de comportamento elas podem ou não apresentar no ambiente de trabalho.					
5) As pessoas com deficiência atrapalham o desempenho dos outros funcionários no ambiente de trabalho.					
6) A limitação orgânica dificultam às pessoas com deficiência exercerem qualquer tipo de atividade dentro da empresa.					
7) Os demais funcionários procuram aproximar-se das pessoas com deficiência.					
8) As pessoas com deficiência tem dificuldade de fazer parte do grupo de funcionários da empresa.					
9) Os cursos de formação profissional tem contribuído muito pouca na formação da pessoa com deficiência.					
10) Os centros de formação profissional têm o papel de prestar assessoria às empresas quando as pessoas com deficiência são admitidas como funcionárias.					
11) A contratação de pessoas com deficiência pelas empresas ajuda a conscientizar a sociedade sobre o valor					



que elas têm para desempenhar um trabalho.					
12) As pessoas com deficiência sabem comporta-se perfeitamente no ambiente de trabalho.					
13) O principal motivo que dificulta a presença da pessoa com deficiência ao trabalho é a sua limitação.					
14) Os demais funcionários da empresa têm dificuldade em aproxima-se das pessoas com deficiência.					
15) Os centros de formação profissional têm o papel de fazer acompanhamento das pessoas com deficiência quando elas são admitas como funcionários na empresa.					
16) É papel da sociedade ajudar as instituições especializadas a promoverem cursos de qualificação profissional às pessoas com deficiência.					
17) As pessoas com deficiência integram-se facilmente ao grupo de funcionários da empresa.					
18) A experiência anterior na função é um requisito necessário para a admissão do funcionário com deficiência na empresa.					
19) Os centros de formação profissional tem apenas o papel de encaminhar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.					
20) As pessoas com deficiência tem dificuldade de integração no ambiente de trabalho.					
21) Os funcionários com deficiência são disciplinados no trabalho.					
22) As pessoas com deficiência são mais dedicadas no trabalho.					
23) As instituições de atendimento educacional têm o papel de desenvolver apenas as habilidades profissionais das pessoas com deficiência para facilitar sua inserção no trabalho.					
24) As atividades ensinadas pelos cursos de formação profissional não condizem com as necessidades da empresa.					
25) Os funcionários com deficiência usam a sua deficiência como justificativa quando não conseguem realizar um trabalho adequadamente.					
26) É papel do governo das condições às instituições especializadas para oferecerem cursos de qualificação					

profissional às pessoas com deficiência.					
27) Os funcionários com deficiência não mostram interesse pelo trabalho.					
28) As pessoas com deficiência não estão preparadas para ocuparem as vagas disponíveis no mercado de trabalho.					
29) Os funcionários com deficiência são esforçados.					
30) As pessoas com deficiência têm facilidade de integração no ambiente de trabalho.					