

## Formas de Ver as Pessoas com Deficiência e Avaliação do Desempenho no Trabalho, por Tipo de Deficiência: a Percepção dos Gestores

**Autoria:** Janayna de Cássia Coelho Suzano, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Carla Regina Guimarães Brighenti, Valéria Heloísa Kemp

### Resumo

O presente estudo busca analisar a forma como os gestores veem as pessoas com deficiência, por tipo de deficiência, e verificar a percepção que possuem em relação ao desempenho dessas pessoas no trabalho, por tipo de deficiência. O referencial teórico utilizado foram os construtos *concepções de deficiência* e *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*. Para a análise do desempenho, como o foco é predominantemente as pessoas com deficiência (desempenho individual), serão considerados alguns critérios comumente utilizados nas organizações para a análise da avaliação de desempenho, como: qualidade do trabalho, quantidade de trabalho, pontualidade, assiduidade, relacionamento com colegas, iniciativa, atendimento aos prazos. A amostra constituiu-se de 123 gestores de 14 empresas públicas e privadas, com mais de 100 colaboradores, localizadas na Grande Vitória (Espírito Santo), que possuem pessoas com deficiência no quadro funcional. Adotaram-se os métodos de pesquisa: quantitativo - *survey* de desenho transversal – por meio da utilização do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho, do Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho e do Inventário de Percepção do Desempenho no Ambiente de Trabalho; e qualitativo, através do uso de entrevista semiestruturada. A apresentação e análise dos dados quantitativos envolveram as seguintes técnicas estatísticas: análise descritiva, análise do coeficiente de correlação *rho* de Spearman e análise de correspondência. Para a análise dos dados qualitativos utilizou-se análise de conteúdo. A pesquisa permitiu verificar que os gestores vêem as PcDs diferentemente, por tipo de deficiência, em relação à concepção inclusiva e à percepção referente ao benefício de contratação. Verificou-se o uso de diferentes critérios de avaliação de desempenho por parte gestores, por tipo de deficiência. Contudo, por meio da análise qualitativa, foi possível observar a existência de similaridades entre o desempenho das pessoas com diferentes tipos de deficiência. Os gestores afirmaram a necessidade de mais ações de adequações das condições e práticas de trabalho quando se objetiva a inserção de pessoas com deficiências intelectual, múltipla e visual, do que para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva e física. Esse estudo mostra, ainda, a existência de relações entre as concepções de deficiência, as condições e práticas de trabalho e a avaliação de desempenho dos gestores em relação às pessoas com deficiência, por tipo de deficiência. Os resultados encontrados nessa investigação podem orientar a configuração de estratégias para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por tipo de deficiência.

## 1. Introdução

A diversidade organizacional tem sido tema de diversas investigações atuais. A presente pesquisa busca contribuir para a produção de conhecimentos relacionados a essa questão e a uma nova realidade com a qual as organizações brasileiras com mais de 100 funcionários têm se deparado: a inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) em seus quadros.

As pessoas com deficiência são amparadas no âmbito profissional pela Constituição Federal, por meio da política de cotas expressa na Lei n. 8.213 (1991) e do Decreto n. 3.298 (1999), que destina a elas um percentual de reserva de cargos, variável de acordo com o número de empregados das organizações que possuem 100 ou mais funcionários. Nesse sentido, à PcD é assegurado o acesso legal ao mercado formal de trabalho.

Apesar do amparo constitucional, dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2009) referentes à RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) indicam que do total de 41.207.546 vínculos trabalhistas ativos, registrados em 31 de dezembro de 2009, 288.593 (0,7 % do total) eram de pessoas declaradas com deficiência, sendo que destas, as com deficiência física representavam 45,68%, auditiva 22,74%, visual 4,99%, mental 4,55% e múltipla 1,21%. Segundo o Censo de 2000<sup>1</sup>, as pessoas com deficiência representam 14,5% da população do país.

Resultados de estudos que abordam a inclusão de pessoas com deficiência apontam para a hipótese de que essas pessoas podem ser vistas de formas diferentes no ambiente de trabalho, dependendo do tipo de deficiência que possuem (Batista, 2004; Carneiro & Ribeiro, 2008; Goulart & Coimbra, 2008; Jones, Latreille & Sloane, 2006). Além de diferenças em relação ao número de pessoas por tipo de deficiência inseridas nas empresas, a RAIS 2009 (MTE, 2009) verificou, no Brasil, a existência também de diferenças referentes à remuneração por tipo de deficiência. As pessoas com deficiência auditiva possuem a maior remuneração entre as pessoas com deficiência. O menor rendimento salarial foi observado entre as pessoas com deficiência intelectual.

Tendo em vista que as pessoas com deficiência fazem parte do capital humano organizacional, sendo assim um recurso a ser gerido, e observando os dados estatísticos e de pesquisas (Carneiro & Ribeiro, 2008; Gil, 2002; Goulart & Coimbra, 2008; IBGE, 2000; Instituto Ethos, 2007; MTE, 2009) que indicam uma inserção diferenciada das PcDs no mercado de trabalho, tendo por critério o tipo de deficiência, esta pesquisa tem por **objetivo** responder às seguintes questões: será que os gestores avaliam a deficiência e as possibilidades de trabalho das PcDs tendo por critério o tipo de deficiência? Em caso positivo, essa forma de ver a deficiência está vinculada com as ações que têm em relação a essas pessoas no ambiente de trabalho, havendo ações diferenciadas por tipo de deficiência?

Para apresentação da pesquisa realizada, o artigo está estruturado em quatro partes, além dessa introdução: a apresentação do referencial teórico adotado, a metodologia, a análise e discussão dos dados, e a conclusão.

## 2. Referencial teórico

O conceito de deficiência ainda não está definido de maneira consistente, devido à ausência de consenso quanto ao mesmo (Carvalho-Freitas, 2007). A legislação brasileira, por intermédio do Decreto n. 3.298 (1999), o qual regulamentou a Lei n. 7.853 (1989), que dispõe a respeito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, no Capítulo I, Art. 4º, define 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.*

Por não haver uma definição consensual de deficiência, este trabalho a contemplará como decorrente da combinação entre condições biológicas, históricas, sociais e espaciais, elementos contingenciais no contexto no qual a pessoa com deficiência está inserida. Assim, a articulação entre esses fatores determinará se a pessoa com deficiência terá maior ou menor possibilidade de discriminação ou inserção social (Carvalho-Freitas, 2007).

A pessoa com deficiência é identificada como possuidora de um distinto conjunto de características anatômicas, fisiológicas e/ou, também, psicológicas, que classifica o tipo de deficiência que possui (Omote, 1987). Nesse sentido, a PcD é categorizada mais do que possuidora da deficiência; é classificada como dotada de uma deficiência específica. O Decreto n. 5.296 (2004) é a mais recente regulamentação brasileira que determina e descreve os cinco tipos de deficiência: auditiva, física, mental, múltipla e visual. Enquanto o Decreto n. 5.296 (2004) utiliza o conceito de deficiência mental, a Associação Americana de Retardo Mental (American Association on Mental [AAMR]) (2006) o nomeia como deficiência intelectual. A designação deficiência intelectual começou a ser utilizada oficialmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1995, e é tendência atual (Sasaki, 2005). Esse autor a considera mais apropriada por dizer respeito ao funcionamento intelectual, de forma específica, e não ao funcionamento da mente em toda a sua magnitude. Com o seu uso, evita-se, ainda, a errônea ideia de que deficiência mental e doença mental sejam a mesma coisa. Por concordar com essas proposições, esse trabalho utiliza a terminologia *deficiência intelectual*.

Omote (1994) assegura que a deficiência deve ser considerada uma construção social e justifica essa constatação quando afirma que as expectativas que se têm das pessoas com deficiência são determinantes nas relações estabelecidas com elas, pois definem a pessoa que possui ou não possui deficiência e orientam as ações direcionadas a elas. Essas premissas são compartilhadas por outros autores, tais como: Carvalho-Freitas (2007), Carvalho-Freitas e Marques (2007, 2009, 2010).

Carvalho-Freitas (2007), ancorada na perspectiva social da deficiência, fez uma análise histórica do tema e identificou modos de pensamento predominantes construídos socialmente sobre a deficiência e sobre as pessoas com deficiência, que as reconhecem e as qualificam, ao longo do tempo, e influenciam as ações voltadas às PcDs, podendo tanto favorecer quanto dificultar a inserção social e no trabalho dessas pessoas (Carvalho-Freitas, 2007; Carvalho-Freitas & Marques, 2010). Esses invariantes e padrões que se conservam nas visões compartilhadas sobre a deficiência e sobre as PcDs foram denominadas pela autora de matrizes de concepções de deficiência.

Por meio de sua pesquisa, Carvalho-Freitas (2007) identificou as seguintes matrizes interpretativas operacionalizáveis:

1. *Matriz de Interpretação da Deficiência como Fenômeno Espiritual*: essa forma de ver a pessoa com deficiência se caracteriza pela atribuição de uma origem metafísica à deficiência, acreditando que esta seja uma manifestação de desejos ou castigos divinos. Por isso, quem concorda com essa matriz considera a PcD como alguém que precisa ser cuidada, devendo ser abrigada em instituições que as segregam. Os sentimentos proeminentes são de caridade e compaixão em relação às PcDs.
2. *A Normalidade como Matriz de Interpretação Dominante*: a deficiência, segundo os pressupostos dessa matriz, é considerada um desvio dos padrões normais e aquele que a possui é desviante. Assim, sua inserção social está condicionada à sua reabilitação e adequação ao contexto. Aqueles que compartilham essa premissa, geralmente, alocam as PcDs de acordo com as funções, e não conforme seu potencial; segregam-nas em setores restritos da empresa; e crêem que as PcDs provocam situações embaraçosas, têm dificuldades de relacionamento e são mais propensas a acidentes no trabalho.
3. *A Inclusão Social como Matriz de Interpretação*: nesse modelo, a deficiência deixa de ser um atributo individual e passa a ter *status* social. As ações empreendidas nessa

matriz têm como pressuposto a adaptação da sociedade, para ser acessível a todos, e a inclusão das pessoas com deficiência a partir de suas potencialidades.

4. *A Técnica como Matriz de Interpretação Dominante*: essa concepção vislumbra as PcDs como mais um recurso a ser gerido, administrado e promovido dentro das organizações. Dessa maneira, valorizam-se as práticas sociais e organizacionais que viabilizem a plena participação e inclusão dessas pessoas. Dentro dessa perspectiva, as pessoas com deficiência são inseridas no ambiente de trabalho e suas oportunidades reais de inclusão estão relacionadas à avaliação de suas possibilidades de trabalho, que são analisadas por meio de quatro fatores (Carvalho-Freitas, 2007), a saber:
  - *Percepção dos benefícios da contratação*: refere-se à percepção das consequências provenientes da inserção de pessoas com deficiência para a imagem da organização tanto junto aos funcionários quanto junto aos clientes;
  - *Percepção sobre a necessidade de treinamento*: esse fator foca a percepção que se tem quanto à necessidade de treinar gestores e funcionários, a fim de facilitar a inserção de pessoas com deficiência na empresa;
  - *Percepção do vínculo*: esse fator é avaliativo da percepção que as pessoas imputam ao vínculo da pessoa com deficiência com a organização, sua estabilidade no trabalho e seu comprometimento;
  - *Percepção de desempenho*: está relacionada a como as pessoas percebem o desempenho, a produtividade e a qualidade de trabalho das PcDs, bem como à percepção que possuem quanto à interferência da inserção para a competitividade organizacional.

Verificou-se, na literatura, diversas investigações (Barbosa-Gomes, 2009; Brite, 2009; Goulart & Coimbra, 2008; Nascimento, Damasceno, & Assis, 2008) que se utilizaram da perspectiva das matrizes interpretativas de deficiência, desenvolvidas por Carvalho-Freitas (2007), por considerá-la frutífera no diagnóstico referente à gestão da diversidade nas organizações e no posterior planejamento de ações para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa constatação assegura o suporte propiciado por essa perspectiva para análise da gestão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Atualmente, a inserção laboral das PcDs tem exigido uma nova forma de gestão, denominada *gestão da diversidade*. De acordo com Cox (1994), gestão da diversidade diz respeito às ações de planejamento e de implementação de sistemas organizacionais que maximizam a vantagem competitiva da organização e minimizam as possíveis desvantagens. Sasaki (1999) aponta que a inclusão das PcDs abarca a noção de mudanças sociais que permitam a plena autonomia e cidadania. Nesse sentido, o ambiente de trabalho deve ser reestruturado de maneira a eliminar tanto as barreiras físicas - limitações arquitetônicas e de mobiliários, que dificultam a mobilidade autônoma - quanto as de comunicação e as *atitudinais* (discriminação, preconceito e estigmas sobre a PcD e sobre a deficiência), de modo a ser acessível a todos.

Marques (1999) afirma a existência de analogia entre as barreiras sociais e as outras duas quando aponta que a minimização das barreiras sociais propicia maior integração física e social das PcDs, pois possibilita a dissolução do preconceito e da discriminação no contexto social. Dessa maneira, ao se pensar na gestão da diversidade e, mais especificamente, na gestão das pessoas com deficiência, uma ação que merece ser contemplada é a adaptação das condições e práticas de trabalho, uma vez que a existência ou a carência de adaptações norteiam a relação entre as pessoas nas organizações e interferem no desempenho das PcDs, pois elas poderão ser mais autônomas e eficientes em um ambiente propício para realização do trabalho (Carvalho-Freitas, 2007).

A adaptação das condições e práticas de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007) contempla três fatores, sociais e materiais, que serão utilizados na presente pesquisa:

- Sensibilização: percepção que as pessoas possuem no que se refere às ações que a organização promove para sensibilizar chefias e funcionários para a inserção e a informação às PcDs sobre saúde e segurança no trabalho;
- Adaptações: percepção em relação às adaptações das condições e instrumentos de trabalho que facilitem a inserção das PcDs (rampas, banheiros adaptados, sinalizadores, tecnologia assistiva *etc.*);
- Práticas de Recursos Humanos (RH): percepção referente à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção *etc.*

Esses três fatores envolvem a modificação do espaço material do trabalho, o espaço físico, e o desenvolvimento de práticas que propiciem às PcDs ampliarem as condições de equidade no trabalho. As modificações do ambiente e práticas de RH podem tanto contribuir quanto obstruir, caso não sejam efetivadas, as possibilidades de desempenho das pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas, 2007).

Outro elemento que diz respeito à gestão de pessoas e, conseqüentemente, à gestão da diversidade, é a avaliação de desempenho, uma vez que a análise desse processo permite compreender e potencializar a inserção de PcDs no mercado de trabalho. Conforme Brandão e Guimarães (2001), a avaliação do desempenho é um dos processos da gestão de desempenho que avalia o trabalho executado pelo colaborador de acordo com os processos, objetivos e metas empresariais. O gestor deve considerar o colaborador e o seu trabalho dentro de um contexto organizacional e social amplo, abordando os níveis: individual, relação com a equipe, processos de produção e produto final. Dessa maneira, como sugerem Coelho, Borges-Andrade, Seidl e Pereira (2010), o conceito de desempenho é multicausal.

No que diz respeito às pessoas com deficiência, as pesquisas indicam que possa haver um desfavorecimento das PcDs ao terem seu desempenho avaliado. Conforme Jones *et al.* (1984, citados por Stone-Romero *et al.*, 2006), por exemplo, membros do *in-group* atribuem o desempenho negativo das PcDs à própria deficiência, mais do que a outros fatores. Os mesmos autores apontam, ainda, que quando um funcionário tem deficiência, os gestores podem ter baixas expectativas sobre seu desempenho, as quais são baseadas na relação entre a deficiência e a capacidade da PcD para atender às expectativas de determinada função. Além disso, Stone-Romero *et al.* (2006) indicam que os gestores têm alto grau de exigência do desempenho das PcDs, e que se esta não atender completamente às expectativas do seu superior, terá sua performance considerada como negativa.

Segundo Nascimento *et al.* (2008), as métricas utilizadas por alguns gestores para avaliar o desempenho dos empregados são perversas, uma vez que a avaliação é realizada com base no desempenho idealizado. Assim, mede-se o desempenho dos melhores trabalhadores (mais produtivos) em condições ideais (descansados, motivados) e dispendo de todos os recursos que precisam para executar suas atividades. Essas métricas são generalizadas para a análise do desempenho de uma PcD, a qual, muitas vezes, não usufrui de um ambiente adaptado para a execução de sua atividade.

Na presente pesquisa, como o foco é predominantemente as pessoas com deficiência (desempenho individual), considerou-se alguns critérios comumente utilizados na avaliação de desempenho (qualidade do trabalho, quantidade de trabalho, pontualidade, assiduidade, relacionamento com colegas, iniciativa, atendimento aos prazos), visando aprofundar as discussões sobre possíveis diferenças nas formas de ver o desempenho de pessoas com tipos de deficiência diferentes.

Tendo em vista a importância e a necessidade de se pensar sobre a gestão do trabalho das pessoas com deficiência, já que ela influencia nas possibilidades profissionais da PcD, é fundamental ampliar os conhecimentos sobre o assunto. Por meio da perspectiva analítica

apresentada, acredita-se que a avaliação de desempenho pode estar permeada pelas crenças que se têm sobre as PcDs e pela presença ou ausência de adequação do ambiente de trabalho, uma vez que influenciam na qualidade e eficiência do desempenho das pessoas com deficiência. Neste sentido, foram analisadas no presente estudo as Concepções de Deficiência, as Adequações das Condições e Práticas de Trabalho e a Avaliação de Desempenho das PcDs, sendo que para a análise dessas variáveis considerou-se o tipo de deficiência.

### 3. Metodologia da Pesquisa

Este estudo utilizou-se de recursos metodológicos das pesquisas quantitativa e qualitativa tanto para a realização da coleta de dados quanto para as análises.

A amostra foi por conveniência e é composta por 123 gestores de quatorze empresas públicas e privadas, localizadas na região metropolitana de Vitória (Espírito Santo), que têm 100 ou mais funcionários, possuem PcDs no quadro funcional e são cadastradas na Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seccional Espírito Santo (ABRH-ES). A fase da pesquisa de campo foi desenvolvida entre os meses de março e junho de 2010.

Em relação à perspectiva quantitativa, utilizou-se o *survey* de desenho transversal. Esse método baseia-se na coleta de dados por meio de questionário estruturado, padronizando o processo (Malhotra, 2001). O *survey* contemplou três questionários: o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) e o Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT), desenvolvidos e validados por Carvalho-Freitas (2007) e adaptados para a presente investigação. Além disso, aplicou-se o Inventário de Percepção do Desempenho no Ambiente de Trabalho (IPDAT), elaborado para a presente pesquisa. Os três inventários são compostos por Escala Likert, de escolha forçada, considerando-se a variação de 1 a 6. No caso do ICD-ST e do IACPT, o 1 refere-se a discordo totalmente e o 6 a concordo totalmente. Já no que se refere ao IPDAT, o valor 1 = péssimo e o 6 = excelente.

Elaborou-se um banco de dados no programa *SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences)* com todas as respostas dos questionários dos 123 participantes da amostra para a realização das seguintes técnicas estatísticas dos dados coletados:

- a) Estatística descritiva: análise das frequências percentuais das respostas, a fim de descrever o perfil dos gestores participantes da pesquisa e das empresas onde atuam, bem como descrever os demais dados da pesquisa.
- b) Análise da correlação de *Spearman*, para verificar a ocorrência de correlações (em nível de direção e intensidade) entre as variáveis *concepções de deficiência e ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, por tipo de deficiência; entre as variáveis *ações de adequação das condições e práticas de trabalho e avaliação de desempenho*, por tipo de deficiência; e entre as variáveis *concepções de deficiência e avaliação de desempenho*, por tipo de deficiência.
- c) A fim de responder aos seguintes objetivos propostos: verificar se as concepções de deficiência dos gestores estão baseadas no tipo de deficiência que a PcD possui; analisar se, em relação aos critérios de avaliação de desempenho mais comumente utilizados, os gestores avaliam as PcDs diferentemente, de acordo com o tipo de deficiência que possuem; e verificar a associação entre as ações de adequação das condições e práticas de trabalho por tipo de deficiência, utilizou-se, como uma das técnicas de análise dos dados, a Análise de Correspondência (AC).

A AC visa a redução dimensional, permitindo a análise simultânea de um grande número de variáveis, o que a torna indicada para a identificação de relações sistemáticas, de interdependências, entre variáveis (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005). De acordo com esses autores, a AC consiste em uma técnica estatística multivariada, de caráter exploratório,

adequada para a análise de dados coletados por meio de escala Likert. No caso do presente estudo, dos 123 questionários respondidos, os dados de 95 foram submetidos à AC, utilizando o pacote estatístico *ca* do *software R* (versão 2.12.0), pois estavam completos.

As entrevistas semiestruturadas, que envolvem a perspectiva qualitativa, visam investigar com maior profundidade as informações coletadas nos questionários, de modo a contemplar questões que porventura não constam nos inventários. A entrevista realizada com os gestores abordou duas questões abertas: *De uma maneira geral, como você avalia o desempenho da(s) pessoa(s) com deficiência que trabalha(m) com você?* e *Você tem mais facilidade para trabalhar com um tipo específico de deficiência? Se SIM, com qual tipo de deficiência e por quê?*, as quais permitiram discorrer sobre a concepção de deficiência que possuem por tipo de deficiência, bem como sobre as ações que direcionam às PcDs por tipo de deficiência no ambiente de trabalho. Para a análise das entrevistas, foi utilizada como referência a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (1994).

#### 4. Análise e Discussão dos Resultados

A seguir, apresenta-se a análise dos dados referentes às organizações e aos gestores participantes da pesquisa, bem como os resultados relacionados às concepções de deficiência, por tipo de deficiência; às ações de adequações das condições e práticas de trabalho, por tipo de deficiência; e, percepção do desempenho das PcDs, também por tipo de deficiência.

##### 4.1 Caracterização da amostra

A pesquisa contemplou 14 empresas de 12 segmentos. O segmento de Prestação de Serviços foi o que concentrou o maior número de empresas participantes (28,57%). A maioria das organizações pesquisadas (64,28%) existe há mais de 30 anos no mercado, possui mais de 1.000 funcionários (57,14%) e é de propriedade privada (64,28%).

No que se refere à caracterização sociodemográfica dos gestores, 56,9% deles é do sexo masculino, 68,3% são casados, 43,9% tem entre 41 e 50 anos e 56,1% diz praticar a religião católica. O grau de escolaridade predominante é de pessoas que possuem Ensino Superior Completo (36,6%) seguido por pessoas que possuem Especialização (35,8%).

No que diz respeito à atuação profissional, verificou-se que muitos gestores da pesquisa (19,4%) atuam na área de Atendimento/Comercial. Outra área de grande atuação por parte dos entrevistados é Recursos Humanos (12,1%). Com relação às pessoas com deficiência geridas pelos respondentes, verificou-se que a maioria dos entrevistados (71,5%) gerencia pessoas com deficiência física (PcDFs). As pessoas com deficiência auditiva (PcDAs) são geridas por 38,9% dos respondentes, seguido por gestores que gerenciam pessoas com deficiência visual (PcDVs) (16,2%), pessoas com deficiência intelectual (PcDIs) (10,5%) e pessoas com deficiência múltipla (PcDMs) (3,3%).

Grande parte dos entrevistados (40,7%) gere somente uma pessoa com deficiência. Para 74% dos gestores o tempo em que gerem PcDs nas empresas em que trabalham é inferior a cinco anos. A maioria dos entrevistados (56%) gerencia PcDs que ocupam cargos operacionais.

Observou-se que 59,4% dos gestores têm noções básicas das leis para inclusão das PcDs no mercado de trabalho e 61,9% dos entrevistados afirmaram possuir informações superficiais, obtidas por meio de jornais e televisão, sobre as PcDs. No que tange às informações que possuem sobre as tecnologias que facilitam o trabalho das PcDs, 64% dos entrevistados dizem conhecê-las. Todavia, quando lhes é solicitado citar as tecnologias que conhecem, as respostas, geralmente, são generalistas.

#### 4.2. Análise das percepções predominantes entre os gestores, por tipo de deficiência

Para essa análise descritiva, os resultados médios da escala Likert utilizada nos inventários, para efeito de decisão, foram divididos em três grupos: o grupo de respondentes que discordou do fator (resultados 1 e 2), o grupo de respondentes que apresentou dúvidas em relação à afirmativa (3 e 4) e o grupo que concordou com o fator (5 e 6), seguindo a variação da escala Likert adotada: 1 (discordo totalmente) e (péssimo) a 6 (concordo totalmente) e (excelente).

Em relação às concepções de deficiência, observou-se que a maioria dos gestores discorda que a deficiência, independente de qual seja ela (resultados acima de 60% de discordância para todos os tipos de deficiência), tenha uma origem transcendental e represente uma manifestação de desejos divinos - concepção espiritual da deficiência. No que diz respeito à concepção pautada nos pressupostos da normalidade, verificou-se que os gestores não têm clareza quanto à crença de que as pessoas com qualquer um dos tipos de deficiência (acima de 65% dos respondentes, para todos os tipos de deficiência, tiveram dúvida quanto a esse pressuposto) sejam mais vulneráveis aos acidentes no trabalho, tenham mais problemas interpessoais, devam ser alocadas em setores específicos dentro da organização, bem como devam ser atendidas por instituições especializadas, por acreditarem que essas instituições têm mais capacidade de atender às demandas das PcDs. Verificou-se que uma parcela significativa dos gestores (acima de 50% dos respondentes) também possui dúvidas se as pessoas com deficiência têm mais comprometimento e estabilidade no emprego do que as pessoas sem deficiência (fator vínculo).

No que se refere à concepção da inclusão, em relação à deficiência intelectual (43,1%) e à múltipla (45,5%), os gestores se mostraram em dúvida quanto à ideia de que a sociedade tem que se adequar e modificar para atender a elas e de que, mesmo com essas modificações, elas consigam desempenhar satisfatoriamente suas atividades. Entretanto, os respondentes indicaram concordância desse pressuposto em relação às PcDAs (67,5%), PcDFs (64,2%) e PcDVs (58,5%). Nesse sentido, para os gestores, as pessoas com esses três tipos de deficiência são capazes de ter um bom desempenho, quando lhes são fornecidas condições adequadas de trabalho.

Quanto ao fator percepção do desempenho, os resultados revelam que a maioria dos gestores acredita que não há diferença entre a qualidade do trabalho, a produtividade e o desempenho das pessoas que não possuem deficiência e as PDAs (80,5%), PDFs (78%), PDIs (49,6%), PDMs (58,5%), PDVs (72,4%). No que tange aos benefícios decorrentes da contratação de PcDs, a maioria dos gestores concorda que contratar pessoas com deficiências auditiva (72,4%), física (72,4%), múltipla (54,5%) ou visual (59,3%) propicia a melhoria do clima organizacional e também favorece a imagem da empresa. No entanto, ao se analisarem os benefícios provenientes da existência de PcDIs no quadro funcional, uma parcela significativa de gestores apontou dúvidas (48,8%) quanto à existência do impacto positivo decorrente da contratação delas. A maior concordância por parte dos gestores (acima de 69%) é verificada, para os cinco tipos de deficiência, ao abordarem a necessidade de treinamento para chefias e funcionários quando se pretende a inserção de PcDs nas organizações.

No que diz respeito à percepção dos gestores quanto às ações de adequações e práticas de trabalho realizadas, por tipo de deficiência, nas organizações onde atuam, verificou-se que a maioria dos gestores possui dúvidas quanto à existência de adequações das condições de trabalho (acima de 55% deles) e das práticas de recursos humanos (acima de 58% deles) e à realização de sensibilização (acima de 46% deles) nas empresas em que trabalham, para os cinco tipos de deficiência.

Os resultados em relação à percepção que os gestores possuem frente ao desempenho das pessoas com deficiência, por tipo de deficiência, indicam que os respondentes veem o



desempenho das pessoas com deficiências auditiva (54,5%) e física (61,8%) como positivos. No entanto, quanto ao desempenho das pessoas com os demais tipos de deficiência, grande parte dos entrevistados apontou, no questionário, percebê-lo como mediano, ou seja, nem positivo e nem negativo, principalmente em relação ao desempenho das pessoas com deficiência intelectual (73,9% dos gestores), sendo que essa também foi a categoria de deficiência menos bem avaliada pelos entrevistados (somente 22,8% dos entrevistados o percebem como positivo). Uma hipótese que pode justificar essa grande quantidade de entrevistados que fazem essa avaliação mediana é o fato de terem dúvidas quanto ao desempenho dessas pessoas e, por isso, têm dificuldade de posicionamento tanto para uma visão positiva quanto para uma percepção negativa do desempenho realizado por elas. Essa dúvida pode estar pautada no fato de poucos gestores (somente 12) chefiarem pessoas com esse tipo de deficiência. Assim, o desconhecimento da forma como atuam no ambiente de trabalho pode tendê-los a marcar as alternativas centrais entre os pontos extremos de avaliação.

### 4.3 Análise Correlacional

Apresentam-se, abaixo, os resultados da análise do coeficiente de correlação  $\rho$  de Spearman, respectivamente, entre os fatores: *concepções de deficiência*, por tipo de deficiência, e *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, por tipo de deficiência; *avaliação de desempenho* e *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*; e, *percepção de desempenho* e *concepções de deficiência*, por tipo de deficiência.

Quanto à correlação entre as concepções de deficiência, por tipo de deficiência, e as ações de adequações das condições e práticas de trabalho, verificou-se que:

1. Quanto menores são as ações de sensibilização realizadas, por parte da organização, para as PcDs, para os gestores e para os grupos de trabalho quanto à inclusão no ambiente de trabalho de PcDIs ( $\rho$  de Spearman = -0,18, nível de significância = 0,05) e PcDVs ( $\rho$  de Spearman = -0,17, nível de significância = 0,05), maior a percepção de que essas pessoas não satisfazem às condições de *normalidade* definidas pelos padrões médicos (matriz da normalidade), e vice-versa;
2. Quanto menores são as ações de sensibilização para a inclusão de PcDAs ( $\rho$  de Spearman = -0,18, nível de significância = 0,05) realizadas, maior a crença por parte dos gestores de que essas pessoas são caracterizadas por serem dotadas de *bênçãos* ou *castigos* provindos de uma ordem divina, e vice-versa;
3. A escassez de ações de sensibilização tem influência sobre a forma como os gestores veem o desempenho das PcDIs ( $\rho$  de Spearman = -0,18, nível de significância = 0,05), ou seja, quanto menos se realiza ações de sensibilização para a inclusão de pessoas com esse tipo de deficiência, pior é a percepção dos gestores quanto ao desempenho, a produtividade e a qualidade do trabalho delas, e vice-versa;
4. Quanto mais ações de sensibilização para a inserção laboral de PcDIs ( $\rho$  de Spearman = 0,20, nível de significância = 0,05) são realizadas, maior a tendência dos gestores em se nortearem pelos pressupostos da perspectiva inclusiva para geri-las, e vice-versa;
5. As adequações das condições de trabalho interferem positivamente para o desenvolvimento da perspectiva da *inclusão como matriz de interpretação* ( $\rho$  de Spearman = 0,18, nível de significância = 0,05) na gestão de pessoas com deficiência múltipla (PcDMs), e vice-versa;
6. Quanto menores forem as práticas de recursos humanos para a inclusão de PcDMs ( $\rho$  de Spearman = -0,20, nível de significância = 0,05) e PcDVs ( $\rho$  de Spearman = -0,19, nível de significância = 0,05), maior a possibilidade de os gestores terem sua percepção embasada pelos pressupostos da normalidade ao geri-las, e vice-versa.

Observou-se, também, a existência de uma correlação estatisticamente significativa entre os construtos *avaliação de desempenho* e *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, a saber:

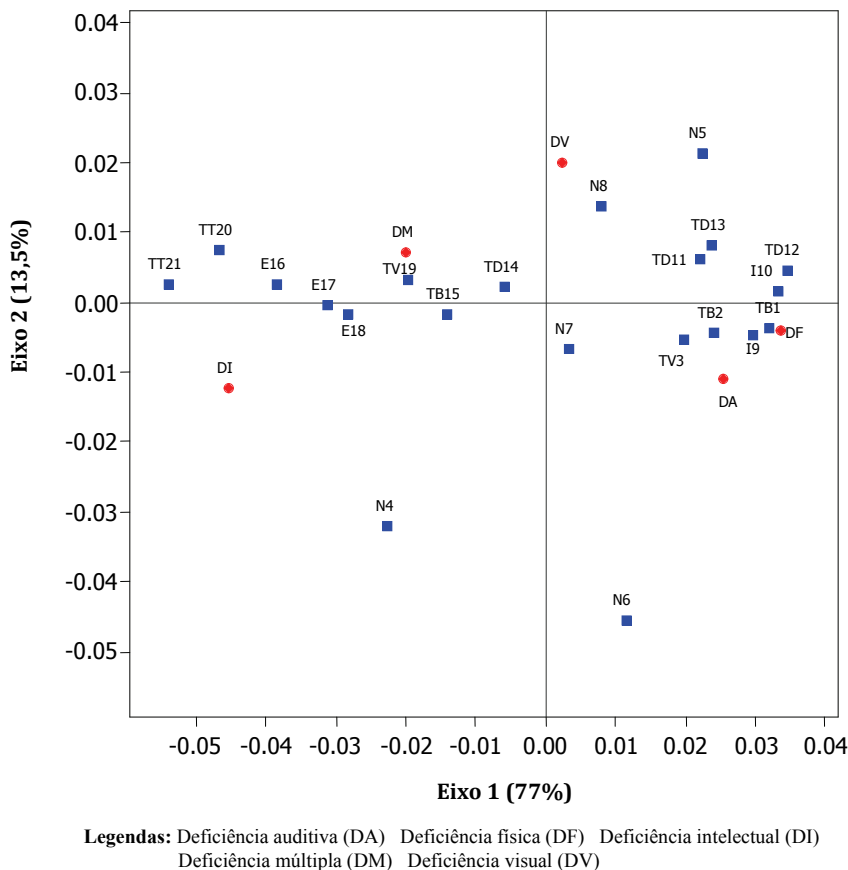
1. Quanto mais recorrentes forem as ações de sensibilização ( $\rho$  de Spearman = 0,29, nível de significância = 0,05) e quanto mais forem realizadas adequações das condições de trabalho ( $\rho$  de Spearman = 0,24, nível de significância = 0,05), bem como adequações das práticas de Recursos Humanos ( $\rho$  de Spearman = 0,26, nível de significância = 0,05), melhor avaliado o desempenho das pessoas com deficiência intelectual, e vice-versa;
2. Quanto mais são realizadas adequações das práticas de Recursos Humanos, apropriando as práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência às pessoas com deficiências auditiva ( $\rho$  de Spearman = 0,20, nível de significância = 0,05), múltipla ( $\rho$  de Spearman = 0,23, nível de significância = 0,05) e visual ( $\rho$  de Spearman = 0,24, nível de significância = 0,05), melhor a percepção que os gestores possuem quanto ao desempenho das pessoas com essas deficiências, e vice-versa;
3. Quanto mais são organizadas atividades de sensibilização para inserção de PcDMs ( $\rho$  de Spearman = 0,21, nível de significância = 0,05), mais estas têm o desempenho no trabalho avaliado positivamente pelos gestores, e vice-versa;
4. Quanto mais as condições e os instrumentos de trabalho forem adaptados às necessidades laborais das PcDVs ( $\rho$  de Spearman = 0,18, nível de significância = 0,05), mais positivo o julgamento quanto ao desempenho dessas pessoas.

Os resultados da correlação entre os fatores *percepção de desempenho* e as *concepções de deficiência*, por tipo de deficiência, indicam a existência das seguintes correlações de intensidades fraca e moderada, porém estatisticamente significativas:

1. Quanto maior a crença na concepção baseada nos pressupostos da normalidade, mais negativa será a percepção do desempenho em relação às pessoas com deficiências auditiva ( $\rho$  de Spearman = -0,39, nível de significância = 0,05), física ( $\rho$  de Spearman = -0,43, nível de significância = 0,05), intelectual ( $\rho$  de Spearman = -0,35, nível de significância = 0,05), múltipla ( $\rho$  de Spearman = -0,38, nível de significância = 0,05) e visual ( $\rho$  de Spearman = -0,33, nível de significância = 0,05), PcDs, e vice-versa;
2. Quanto maior a percepção de que a inserção de pessoas com deficiências auditiva ( $\rho$  de Spearman = 0,24, nível de significância = 0,05), física ( $\rho$  de Spearman = 0,29, nível de significância = 0,05), intelectual ( $\rho$  de Spearman = 0,27, nível de significância = 0,05), múltipla ( $\rho$  de Spearman = 0,32, nível de significância = 0,05) e visual ( $\rho$  de Spearman = 0,20, nível de significância = 0,05) melhora a imagem da organização (fator benefício da contratação), mais positivo será considerado o desempenho dessas pessoas, e vice-versa;
3. Quanto maior a crença de que as pessoas com deficiências auditiva ( $\rho$  de Spearman = 0,26, nível de significância = 0,05), física ( $\rho$  de Spearman = 0,20, nível de significância = 0,05), intelectual ( $\rho$  de Spearman = 0,28, nível de significância = 0,05), múltipla ( $\rho$  de Spearman = 0,27, nível de significância = 0,05) e visual ( $\rho$  de Spearman = 0,21, nível de significância = 0,05) são mais estáveis e comprometidas com a organização (fator vínculo) que as pessoas sem deficiência, melhor a concepção que o superior tem quanto ao desempenho das PcDs, e vice-versa;
4. Quanto maior a crença nos pressupostos da matriz inclusiva em relação às pessoas com deficiência intelectual ( $\rho$  de Spearman = 0,21, nível de significância = 0,05), mais positivamente essas pessoas terão o seu desempenho avaliado, e vice-versa.

#### 4.4 Análise de Correspondência

Considerando as concepções de deficiência dos gestores quanto aos cinco tipos de deficiência, com a aplicação da análise de correspondência (AC), obteve-se a seguinte representação (Figura 1):



**Figura 1.** Mapa da percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência, por tipo de deficiência

Os eixos 1 e 2 representam a distribuição geométrica, num espaço bidimensional, das respostas às questões de concepções de deficiência, segundo o tipo de deficiência. Observa-se, a partir da Figura 1, que o eixo 1 explica 77% da variação entre os dados, enquanto que o eixo 2 explica 13,5%. Nota-se, assim, que os dois eixos juntos explicam 90,5% da distribuição das respostas. Isso indica que a distribuição das questões ao longo dos eixos 1 e 2 representa 90,5% da variação das respostas ao ICD-ST.

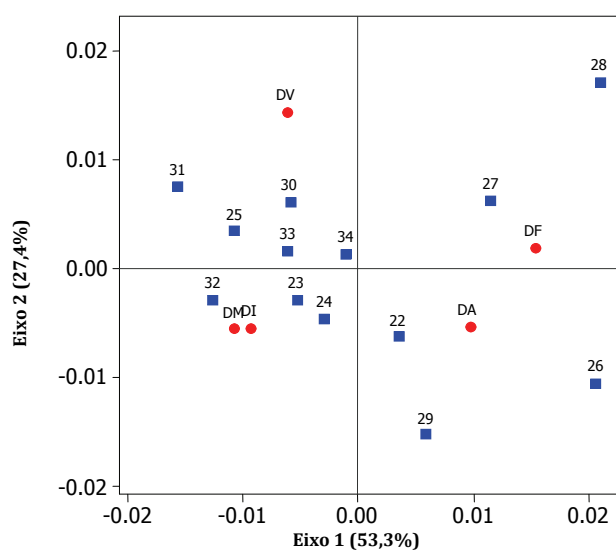
Analisando a Figura 1, é possível concluir, a partir da representação do eixo 1 (explica o maior percentual de variação dos dados), que a percepção que os gestores possuem em relação aos tipos de deficiência é diferente (cada ponto está em um quadrante diferente), com exceção das deficiências física e auditiva, em que há uma associação entre a percepção que os gestores têm das PcDAs e entre a percepção que têm das PcDFs, sendo que os respondentes têm uma visão positiva, de maior aceitação no ambiente de trabalho, das pessoas com um desses dois tipos de deficiência. Percebe-se, também, que as PcDIs são vistas de forma negativa pelos gestores. A outra deficiência que mais se aproxima dessa visão “negativa” dos gestores é a múltipla.

A distribuição dos pontos ao longo do eixo 1 aponta que as questões que os gestores avaliam mais positivamente em relação ao trabalho das PcDs são: TD11, TD12 e TD13; I10; I9; TV3, TB1 e TB2, as quais dizem respeito à qualidade, à produtividade e ao desempenho

das pessoas com deficiência (fator percepção do desempenho); à adequação das condições e dos instrumentos de trabalho (matriz da inclusão); à melhoria da imagem da organização junto aos funcionários (fator percepção dos benefícios); e ao comprometimento das PcDs (fator percepção do vínculo). Essas questões estão associadas às deficiências física e auditiva, cujos pontos representativos se encontram próximos aos pontos que caracterizam essas questões.

Por outro lado, as questões que pesam mais negativamente, ao longo do eixo 1, na avaliação dos gestores são: a necessidade de treinamento para chefias e funcionários (TD20 e TD21) e as questões da matriz espiritual (E16, E17 e E18). Além disso, a deficiência intelectual é a deficiência mais associada a essas respostas (proximidade). A deficiência múltipla também tem uma avaliação negativa dos gestores, considerando sua distribuição no eixo 1, e está muito associada à avaliação negativa que os gestores fazem da estabilidade no emprego dessas pessoas (TV19).

A Figura 2, a seguir, mostra os resultados da análise de correspondência entre as variáveis *tipos de deficiência e ações de adequação das condições e práticas de trabalho*.



Legendas: Deficiência auditiva (DA) Deficiência física (DF) Deficiência intelectual (DI)  
Deficiência múltipla (DM) Deficiência visual (DV)

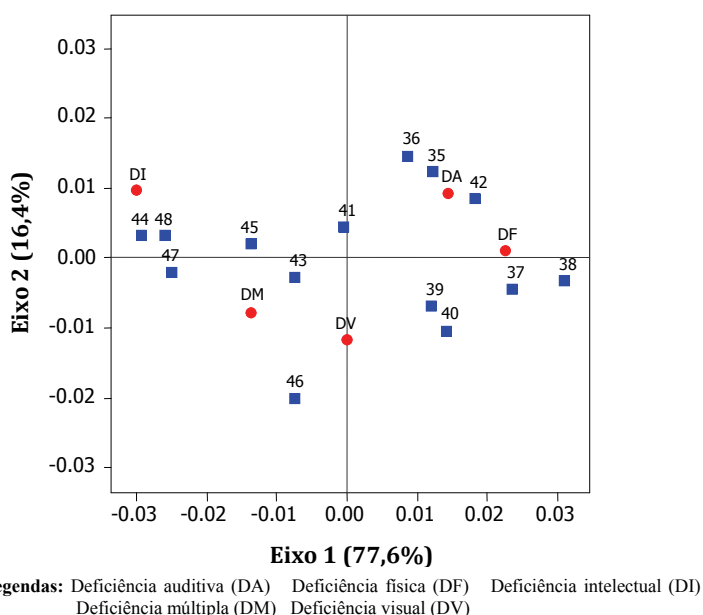
Figura 2. Mapa da percepção dos gestores em relação às questões referentes às adequações das condições e práticas de trabalho, por tipo de deficiência

Os eixos 1 e 2, apresentados na Figura 2, indicam a adequação da representação geométrica em duas dimensões, visto que se obteve alta retenção da explicação total, restituída nos dois eixos, com resultados superiores a 80% de toda a variabilidade encontrada.

Ao observar a distribuição dos pontos em relação ao eixo 1 (explica o maior percentual de variação dos dados), na Figura 2, verifica-se que as ações de adequações das condições e práticas de trabalho que pesam mais positivamente na avaliação dos gestores estão associadas às pessoas com deficiências física e auditiva, sendo que as ações que os gestores apontaram como as mais positivas na inserção de PcDs nas organizações são as abordadas nas questões 22, 26, 27, 28 e 29 do IACPT, que se referem, respectivamente: às informações sobre segurança e saúde no trabalho acessível às PcDs (*Fator Sensibilização*); às adaptações das instalações de trabalho, visando a inserção de pessoas com deficiência (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas e adaptação de banheiros e bebedouros), à alocação de pessoas com deficiência em áreas de fácil acesso e às aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho (*Fator Adaptações das Condições de Trabalho*); e à sinalização dos locais de trabalho, facilitando a locomoção e o acesso da PcD (*Fator Adaptações das Condições de Trabalho*). Essas questões estão mais associadas às deficiências auditiva e física.

Por outro lado, as ações de adequação pesam negativamente na percepção dos entrevistados quando se associam aos demais tipos de deficiência (intelectual, múltipla e visual). As ações que possuem maior influência negativa quando se consideram as pessoas com as deficiências intelectual e múltipla são as de número 23, 24 e 32 (maior proximidade entre os pontos que as representam) e que se referem à necessidade de informações sobre saúde e segurança no trabalho, à necessidade de sensibilização das chefias e à existência de procedimentos de promoção e transferência das PcDs, tendo como critério a capacidade de trabalho dessas pessoas. O ponto representativo da deficiência visual (DV) está próximo aos pontos das questões 30 (redistribuição de tarefas conforme a necessidade das PcDs) e 31 (realização de treinamento aos membros das Brigadas de Incêndio para evacuação das PcDs) – *Fator Adequação das Práticas de Recursos Humanos*. Isso indica que tais ações são mais preocupantes quando se analisa esse tipo de deficiência.

Os dados referentes à análise de correspondência entre as variáveis *tipos de deficiência* e *avaliação de desempenho* podem ser visualizados na Figura 3, abaixo.



**Figura 3.** Mapa perceptual das questões sobre desempenho das pessoas com deficiência no trabalho, por tipo de deficiência

A Figura 3 revela que a quantidade de informação explicada pelos dois eixos é bastante elevada, sendo 77,6% dela explicados pelo eixo 1 e 16,4% pelo eixo 2, perfazendo um total de 94% da informação restituída.

A partir dos dados demonstrados na Figura 3, e tomando como base o eixo 1 (explica o maior percentual de variação dos dados), conclui-se que os gestores acreditam que as PcDFs e as PcDAs possuem desempenho semelhante e positivo no ambiente de trabalho e estão associadas aos critérios de desempenho avaliados mais positivamente pelos gestores, cujos pontos representativos dessas variáveis estão proximamente localizados. A deficiência auditiva tem correspondência, principalmente, com os critérios: *qualidade do trabalho* (35), *produtividade* (36) e *autonomia* (42). Já as pessoas com deficiência física têm como principais critérios associados ao seu desempenho a *capacidade de realização* (37) e o *tempo de aprendizagem* (38), ambos com os valores melhor avaliados pelos respondentes quando se toma o eixo 1 como referencial de análise.

Quando se comparam os pontos representativos do desempenho das pessoas com os diversos tipos de deficiência, verifica-se que há uma percepção negativa, por parte dos gestores, quanto ao desempenho das pessoas com deficiência intelectual e das pessoas com

deficiência múltipla, sendo que os critérios que pesam negativamente na percepção relacionada ao desempenho das PcDs estão associados a essas deficiências, que são: o desempenho das PcDIs tem maior associação com o *cumprimento das normas da organização* (44), *sociabilidade* (47) e *cooperação* (48); enquanto que as PcDMs são caracterizadas por terem seu desempenho associado, principalmente, ao *comprometimento com os resultados* (43) e *aproveitamento dos recursos disponíveis* (45).

Os participantes avaliaram o desempenho das PcDVs como mediano. Mesmo assim, pode-se afirmar que o caracterizam como negativo, pois é nulo em relação ao eixo 1 (seu ponto está localizado no ponto zero desse eixo) e negativo em relação ao eixo 2. Uma vez que o ponto referente a essa variável está localizado próximo ao centroide, confere-se que essa avaliação é permeada por dúvidas quanto à caracterização do desempenho das pessoas com esse tipo de deficiência, bem como depreende-se a associação da deficiência visual a um grande número de categorias de critérios de desempenho, representando um comportamento médio dos respondentes no que se refere a essas categorias.

#### 4.5 Análise de Conteúdo

As respostas dos gestores à entrevista semiestruturada foram submetidas à Análise de Conteúdo, cujo referencial teórico adotado é sugerido por Bardin (1994). As respostas foram agrupadas em categorias de acordo com a similaridade do conteúdo. Em seguida, as categorias foram contabilizadas em termos da frequência que apareceram nas entrevistas.

Em relação à qualidade do desempenho das PcDs geridas pelos gestores, observou-se que as PcDAs, PcDIs e PcDVs tiveram seu desempenho considerado *Bom* por, respectivamente, 32%, 57% e 43% dos gestores que as chefiam. Segue, a título de exemplificação, algumas falas representativas: *É bom. Ela [PcDA] não desperdiça tempo com conversas paralelas. O que incomodava no início era o uso do celular, mas conversei com ela e se ajustou. Para mim, ela é uma das que mais produz* (entrevistado 4, gerencia PcDA); e, *Se eu medir o avanço desde que chegaram, eu diria que a pessoa com deficiência intelectual superou, excedeu a expectativa que a gente tinha [...]* (entrevistado 49, gerencia PcDI e PcDV). Já o desempenho das PcDFs foi avaliado como *Muito bom/Acima do esperado* por 33% dos gestores que as gerenciam: *É excelente. Excelente mesmo. Dou nota 100. É dedicada* (entrevistado 72, gerencia PcDF). Houve controvérsias quanto à qualidade do desempenho das PcDMs, dos três gestores respondentes que supervisionam o trabalho dessas pessoas, um apontou que é *Bom*, um disse ser *Ruim/Abaixo do esperado* e o outro afirmou que é *Com restrições*.

No que tange à facilidade do gestor em trabalhar com pessoas com algum tipo específico de deficiência foram identificadas cinco categorias que são: *independe do tipo de deficiência*, ou seja, tem facilidade com qualquer tipo; tem facilidade de trabalhar *com o(s) tipo(s) de deficiência que trabalha*, que já gerencia; possui facilidade de trabalhar *com o(s) tipo(s) que não trabalha*, nesse caso, o gestor trabalha com pessoa com algum tipo de deficiência, mas acredita que teria mais facilidade em trabalhar com pessoas que possuem outro(s) tipo(s); *não especificou o tipo de deficiência*; e *nenhum tipo de deficiência*, ou seja, sente dificuldade de trabalhar com pessoas com qualquer tipo de deficiência.

A maior parte dos entrevistados (56%) afirmou ter facilidade de trabalhar com *o tipo de deficiência que já gerencia*, como por exemplo: *Eu acho que teria mais facilidade para trabalhar com pessoa com deficiência física, até porque trabalho com uma e me dou muito bem, e com auditivo também teria* (entrevistado 13, gerencia PcDF). Para 32,4% dos entrevistados a facilidade em trabalhar independe do tipo de deficiência: *Qualquer tipo. São experiências que só me fizeram crescer* (entrevistado 27, gerencia PcDF e PcDV).

Um ponto a ser destacado é que a facilidade em se trabalhar com um ou outro tipo de deficiência é decorrente, de acordo com as falas dos entrevistados, principalmente, da experiência que o gestor possui com aquele tipo de deficiência: *Inicialmente, eu achava que era difícil trabalhar com pessoa com deficiência visual, mas, a partir da minha experiência, hoje percebo que é o tipo mais fácil. É 'mole'! Eu já me padronizei nesse tipo de necessidade que ela possui e me adaptei* (entrevistado 39, gerencia PcDI e PcDV).

## 5. Conclusão

Os resultados da pesquisa permitem concluir que os gestores possuem diferentes formas de ver as pessoas com deficiência, por tipo de deficiência: os gestores acreditam que as PcDs podem desempenhar adequadamente suas atividades desde que modificadas as condições e instrumentos de trabalho (concepção baseada nos pressupostos da inclusão), principalmente no que se refere às pessoas com deficiências auditiva, física e visual, mas mostraram dúvidas em relação à deficiência intelectual e à múltipla. Segundo os respondentes, contratar pessoas com deficiências auditiva, física, múltipla e visual melhora o clima organizacional e favorece a imagem da empresa frente aos clientes e funcionários (fator benefícios da contratação). Todavia, os gestores apontaram dúvidas quanto ao benefício proveniente da contratação de pessoas com deficiência intelectual. Também foi verificado que, quando o gestor pensa que as pessoas com deficiência são capazes de desempenhar qualquer tipo de atividade se modificadas as condições e instrumentos de trabalho (matriz da inclusão) e que contratar PcDs têm um impacto positivo na imagem da empresa (matriz benefícios da contratação), ele normalmente está associando essas prerrogativas com as deficiências física e auditiva (resultados da análise de correspondência).

Constatou-se, ainda, que avaliação que o gestor faz do desempenho das PcDs, por tipo de deficiência, depende da forma como as PcDs são vistas, também por tipo de deficiência. Por exemplo: a crença nas potencialidades das pessoas com deficiência intelectual e a noção de que a sociedade precisa se adequar para garantir a plena participação delas (matriz inclusiva) tem correlação positiva com concepção que o gerente tem quanto ao desempenho dessas pessoas. Por outro lado, quanto maior a crença de que as pessoas com qualquer um dos tipos de deficiência devem ocupar funções específicas dentro da organização, têm comportamentos impróprios, dificuldades no relacionamento, causam situações constrangedoras (concepção baseada nos pressupostos da normalidade), mais negativamente as PcDs terão o desempenho avaliado.

Utilizaram-se o Inventário de Percepção do Desempenho no Ambiente de Trabalho e a entrevista semiestruturada para verificar como os gestores avaliam o desempenho das PcDs. Ao analisarem o desempenho, por meio do inventário, os gestores o avaliaram, quanto às pessoas com deficiência auditiva e física, como positivo. Por outro lado, as pessoas com deficiências intelectual, múltipla e visual tiveram, nessa situação, o desempenho avaliado como mediano. Todavia, pela análise das falas dos gestores (entrevista semiestruturada), os quais discorreram a respeito do desempenho real das PcDs, embasando-se na vivência cotidiana que possuem com as pessoas com deficiência com quem trabalham, o desempenho das pessoas com deficiência física foi apontado como *Muito bom/Acima do esperado*, enquanto que as pessoas com deficiências auditiva, intelectual e visual tiveram o desempenho avaliado como *Bom*. Nessa ocasião, diferentemente dos resultados obtidos por meio do questionário, observou-se que os gestores avaliam positivamente o desempenho das pessoas com deficiências intelectual e visual. A divergência entre os resultados quantitativos e os qualitativos possibilita inferir que a convivência com essas pessoas no trabalho pode modificar a visão que os gestores têm a respeito do desempenho delas.

Em suma, os resultados dessa pesquisa possibilitam depreender a existência de relações entre as concepções de deficiência e a avaliação de desempenho dos gestores em relação às PcDs, por tipo de deficiência. Futuras pesquisas, em regiões diferentes do país, poderão possibilitar uma maior generalização dos resultados da presente investigação.

### Referências Bibliográficas

- Associação Americana de Retardo Mental. (2006). *Retardo mental – definição, classificação e sistemas de apoio* (M. F. Lopes, Trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Barbosa-Gomes, J. F. (2009). *Contribuições da categoria trabalho na formação da identidade da pessoa com deficiência*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Bardin, L. (1994). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Batista, C. A. M. (2004). *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias.
- Brandão, H. P., & Guimarães, T. A. (2001, janeiro/março). Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 41(1), 8-15.
- Brite, R. B. (2009). *Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercado*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Carneiro, R., & Ribeiro, M. A. (2008). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência [CD-ROM]. In *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil, 32.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. Tese de Doutorado, Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14(41), 57-78.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). Instrumentos de diagnóstico. In M. N. Carvalho-Freitas & A. L. Marques (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 279–296). Curitiba: Juruá.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2010, maio/junho). Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 100-129.
- Coelho, F. A., Jr., Borges-Andrade, J. E., Seidl, J., & Pereira, A. C. (2010). Validação psicométrica de medida de auto-avaliação de desempenho no trabalho [CD-ROM]. In *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil, 34.
- Cox, Jr. (1994). *Cultural diversity in organizations: theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (1999). Regulamenta a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República.



*Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004* (2004). Regulamenta as Leis n<sup>os</sup> 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2000). *Censo 2000*. Recuperado em 15 janeiro, 2008, de <http://www.sidra.ibge.gov.br>

Instituto Ethos. (2007). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2007*. São Paulo: Autor.

Gil, M. (Coord.). (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos.

Goulart, Í. B., & Coimbra, C. E. P. (2008). *Inserção de pessoas com deficiência numa empresa de reflorestamento: um estudo de caso* [CD-ROM]. In *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, RJ, Brasil, 32.

Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados* (A. S. Sant'Anna, & A. Chaves Neto, Trad.) (5a ed.). Porto Alegre: Bookman.

Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2006). Disability, gender, and the British labour market. *Oxford Economic Papers*, 58(3), 407-449.

*Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989* (1989). Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e dá outras providências.

*Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991* (1991). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Malhotra, N. K. (2001). *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada* (3a ed.). Porto Alegre: Bookman.

Marques, C. A. (1999). A estetização do espaço: perspectivas de inserção ou de exclusão da pessoa portadora de deficiência. *Temas sobre desenvolvimento*, 8(47), 10-16.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2009). *Relação Anual de Informações Sociais*. Recuperado em 20 abril, 2011, de <http://www.mte.gov.br/rais/2009/>.

Nascimento, L. C., Damasceno, G. J. B., & Assis, L. J. (2008). Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG [CD-ROM]. In *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil, 32.

Omote, S. (1987). Estereótipos a respeito de pessoas deficientes. *Didática*, 22(22-23), 167-180.

Omote, S. (1994). Deficiência e não-deficiência: recortes do mesmo tecido. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 1(2), 65-73.

Sasaki, R. K. (1999). *Inclusão* (3a ed.). Rio de Janeiro: WVA.

Sasaki, R. K. (2005, março/abril). Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental? *Revista Nacional de Reabilitação*, (43), 9-10.

Stone-Romero, E. F., Stone, D. L., & Lukaszewski, K. (2006). The influence of disability on role-taking in organizations. In A. M Konrad, P. Prasad, & J. K. Pringle (Orgs.). *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 401-430). Thousand Oaks, CA: Sage.

<sup>1</sup> Em abril de 2011 ainda não havia sido publicado pelo IBGE os resultados do Censo de 2010.