

Título: Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Como os Profissionais de Recursos Humanos Lidam com Essa Realidade?

Autoria: Michelli Godoi Rezende, Maria Nivalda Carvalho-Freitas

Resumo

Esta pesquisa buscou verificar se existe relação entre as crenças dos profissionais de Recursos Humanos sobre a deficiência, as atitudes destes frente às possibilidades de ação no processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas e as práticas de RH implementadas nas organizações em que trabalham. Participaram do estudo 55 profissionais de RH filiados à ABRH/ MG. Os resultados apontam atitudes diferenciadas dos profissionais de Recursos Humanos frente à inclusão, não havendo relação entre concepções de deficiência e práticas de RH inclusivas. Conclui-se que poucas mudanças têm sido feitas para promover a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas.

Introdução

O acesso ao trabalho para pessoas com deficiência (PCD) é um direito garantido e legitimado pela Lei de Cotas (Lei n. 8.213 de 1991) há pouco mais de uma década. Tal conquista, apesar de representar um avanço nas políticas públicas do Brasil, ainda carece de melhorias. A Lei de Cotas esbarra-se em diversos entraves que impossibilitam que condições justas e favoráveis de trabalho sejam disponíveis indistintamente a todas as pessoas. A efetiva inclusão nas empresas, portanto, apresenta-se como um desafio a ser superado.

Dados recentes divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) revelam que, de uma população de quase 191 milhões de pessoas, mais de 45 milhões possuem algum tipo de deficiência, o que representa 23,91% da população brasileira. De acordo com estudo realizado pelo Instituto Ethos (2010), apesar de constatado um aumento no número de empresas que têm em seu quadro efetivo PCD, esse número ainda é pouco representativo perante o que prevê a legislação. No Brasil, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) [Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2011], somente 0,7% do total de vínculos empregatícios formais no ano de 2011 foi de PCD, o que denota baixos índices de empregabilidade para essa parcela da população. Tal índice mantém-se estável desde 2010.

A deficiência tem sido historicamente objeto de discriminação e preconceito (Aranha, 1995; Pessoti, 1984; Carvalho-Freitas & Marques, 2007). E a partir desse entendimento preconceituoso sobre as PCD que barreiras foram construídas e consolidadas, podendo ser encontradas até hoje, nos mais diversos ambientes sociais e sob variadas formas, sendo a barreira atitudinal o principal obstáculo para a inclusão (Lima, Guedes, L. C., & Guedes, M. C., 2010; Suzano, 2011).

A atitude tem uma dimensão avaliativa que varia em direção e intensidade. Tal direção pode ser antagônica, como positivo-negativo, concordância-discordância e aceitação-rejeição. Já a intensidade envolve graus diferentes de aceitação, rejeição ou discordância em relação ao objeto (Tanaka, 2007). As barreiras atitudinais, por sua vez, estão relacionadas a uma predisposição negativa às PCD, na medida em que estas se distanciam do padrão de normalidade comumente aceito pela sociedade.

Para Finkelstein (1980), a deficiência nada mais é do que uma construção social, pois é a sociedade quem estabelece os padrões de normalidade, criando o paradoxo entre pessoas com e sem deficiência, e, a partir disso, julga, segundo seus critérios, aqueles que não se encaixam nesses padrões. O autor enfatiza a necessidade de desviar o foco para os aspectos sociais, abrindo novos caminhos para eliminar o preconceito e promover a acessibilidade e efetiva inclusão de PCD. Para além do simples cumprimento da Lei, a admissão de PCD nas empresas implica mudança nas atitudes de todas as pessoas que irão compartilhar com aquelas o mesmo ambiente de trabalho (Tanaka, 2007).

De acordo com pesquisa realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2010), as possibilidades para a inserção de PCD em dado período histórico são decorrentes da forma predominante de ver a deficiência. Frente a essa perspectiva, diferentes crenças ou concepções de deficiência

caracterizam as ações historicamente voltadas para as PCD (Carvalho-Freitas, 2007) e que ainda hoje podem ser observadas nos amplos contextos sociais.

Corroborando com a ideia de que as atitudes podem servir como obstáculo para a inclusão de PCD no trabalho e visando a contribuir para que tal acesso possa realmente proporcionar dignidade, desenvolvimento e valorização do indivíduo, para além de suas limitações, torna-se importante verificar como os profissionais de Recursos Humanos, normalmente responsáveis pela seleção, treinamento e acompanhamento de trabalhadores nas organizações veem a deficiência e o trabalho das PCD.

Tal proposta torna-se um objeto de estudo relevante, principalmente considerando o papel desse profissional na introdução ou interdição da entrada e permanência de PCD nas organizações. Para Suzano (2011), mais do que inserir as PCD no ambiente de trabalho, por meio da Lei de Cotas, é necessário promover a ressignificação e a reformulação de concepções e valores acerca da PCD, cuja potencialidade pode ser aflorada, desde que lhe sejam oferecidas condições e oportunidades adequadas.

Quadro Teórico

A necessidade de se garantir direitos iguais de acesso e oportunidades a todas as pessoas é prioridade atualmente presente em políticas públicas de vários países do mundo (Goss, D., Goss, F., & Adam-Smith, 2000; Blanchard, 2001; Oliveira, Goulart Jr., & Fernandes, 2009). Tal medida, que inclui mudanças sociais profundas, envolve a ruptura com antigas formas ou concepções humanas acerca da deficiência, também consideradas como crenças, que ainda hoje norteiam as ações e atitudes voltadas para as PCD. De acordo com Carvalho-Freitas (2007), as concepções de deficiência podem ser definidas como:

- ✓ Conceção espiritual da deficiência: corresponde à percepção sobrenatural ou mítica da deficiência; as PCD vieram ao mundo em cumprimento de alguma missão especial ou por intermédio de um desejo divino.
- ✓ Conceção baseada nos pressupostos da normalidade: percebe a deficiência como um desvio da normalidade (modelo médico), devendo ser, portanto, tratada ou cuidada em ambientes especializados ou segregada em áreas específicas da organização, tendo como critério a deficiência.
- ✓ Conceção baseada na inclusão: entende a deficiência como um problema social; a sociedade precisa se adaptar para conviver com a deficiência nos diferentes espaços sociais.
- ✓ Percepção dos benefícios da contratação: corresponde à percepção de que contratar PCD melhora a imagem e o clima da organização.
- ✓ Percepção do vínculo: acredita que PCD são mais comprometidas e estáveis no emprego.
- ✓ Percepção de desempenho: tem como crença que o desempenho e a qualidade do trabalho das PCD é pior em relação às pessoas sem deficiência.
- ✓ Percepção da necessidade de treinamento: ampara-se na necessidade de treinamento como forma de facilitar a inserção e a socialização da PCD no trabalho.

Cada forma de pensamento acerca da deficiência implica em uma ação correspondente que por sua vez, reflete na maior ou menor possibilidade de inclusão da PCD no trabalho. Em

outras palavras, as crenças acerca da deficiência podem refletir na forma como as PCD são recebidas no trabalho. Em análise dos 20 anos de produção acadêmica nacional acerca da inclusão de PCD no mercado de trabalho, Suzano, Nepomuceno, Ávila, Lara e Carvalho-Freitas (2008) concluem que, frente à coexistência de diferentes formas de ver a deficiência, predomina ainda o foco no indivíduo, cabendo a ele se adaptar às exigências da sociedade, e não o contrário.

De acordo com a Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011, considera-se PCD “aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (artigo 20, item 2).

Tal definição parte da perspectiva compartilhada por Finkelstein (1980), de que a PCD não tem apenas uma desvantagem inerente às suas condições de saúde, mas também – e principalmente – inerente às condições sociais que dificultam sua disponibilidade de acesso aos direitos comuns a toda população.

Contudo, a criação de leis ou medidas que estabelecem a obrigatoriedade das organizações na contratação de PCD também pode ser evidenciada em outros países, como Alemanha (*Severely Disabled Persons Act*, 1974) e Reino Unido (*Disability Discrimination Act – DDA*, 1995), dentre outros. No entanto, pesquisas concluem que somente a legislação é incapaz de eliminar as barreiras que envolvem a completa inclusão de PCD no mercado de trabalho (Blanchard, 2001; Gil, 2002; Moreira, 2011).

No Brasil, a Lei de Cotas (Lei n. 8.213/91) caracteriza-se por uma ferramenta avançada de proteção e apoio à PCD, mas ainda apresenta sérias lacunas, preconceitos e barreiras que impedem sua efetiva aplicabilidade (Neri *et al.*, 2003). A Lei de Cotas (Lei n. 8.213/91), ou Reserva Legal de Cargos, estabelece que empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a contratar, em seu quadro efetivo, PCD. No entanto a simples inserção de PCD nas empresas não significa garantia de um processo verdadeiramente inclusivo no trabalho.

Em estudo realizado por Moreira (2011) com PCD inseridas no mercado de trabalho no Brasil e nos Estados Unidos, constatou-se que, no Brasil, há trabalhos específicos para PCD e trabalhos aos quais essas pessoas não têm acesso. Para as PCD, a deficiência é parte constituinte de sua identidade, que só pode ser afirmada mediante sua participação efetiva na sociedade por meio do trabalho. O não acesso a esse direito é um problema social, visto que, para as PCD, o trabalho é considerado importante para dar sentido às suas vidas (Moreira, 2011).

Uma revisão de literatura realizada por Shur *et al.* (2005) indica que as atitudes negativas e os estereótipos de empregadores, supervisores e colegas de trabalho formam uma significativa barreira para o emprego de PCD. Para Goss *et al.* (2000), a ausência de um gerente especializado de RH pode ser uma variável explicativa para a não-contratação de PCD no Reino Unido. Batavia e Schriener (2005) acreditam que se a discriminação for eliminada e as barreiras removidas, as PCD vão ser capazes de funcionar, assim como as pessoas sem deficiência.

Em se tratando das atitudes direcionadas às PCD, Finkelstein (1980) analisa que, na relação entre pessoas com e sem deficiência, o foco está sempre pautado sobre o indivíduo com deficiência, desconsiderando o contexto em que este está inserido. Para o autor, a mudança de foco é decisiva para a mudança de atitude em relação à deficiência. Sendo assim, propõe deslocar a questão para o meio social onde a deficiência é definida, de modo a reavaliar a forma como a mesma é vista em nossa sociedade.

Assim, o problema da deficiência passa a ser considerado sob uma nova perspectiva: a partir das relações que se estabelecem com as PCD e a partir das condições que tornam uma pessoa deficiente ou inabilitada, ou seja, que promovam ou restrinjam sua acessibilidade. Para Finkelstein (1980), uma vez que as barreiras sociais são removidas, a deficiência em si é eliminada, pois o foco é deslocado decisivamente para a origem do problema, ou seja, a sociedade inacessível em que a deficiência é criada. De acordo com essa premissa, a inclusão nas empresas deixaria de centrar-se apenas na responsabilidade pelo acesso do indivíduo a um cargo, mas também no compromisso da garantia de respeito e igualdade de tratamento, além de acesso aos meios indispensáveis para que a PCD consiga cumprir com as exigências próprias de sua função.

Neste ponto, os profissionais de Recursos Humanos têm um importante papel. Para França (2008), dentre as novas perspectivas da administração de Recursos Humanos, está à consciência social acerca da diversidade e inclusão. As PCD necessitam de suporte para se integrarem ao ambiente de trabalho e se desenvolverem como todo e qualquer novo funcionário. No entanto, é dever das organizações desenvolver medidas que rompam com as barreiras necessárias para que as PCD possam realizar seu trabalho com eficácia e qualidade.

Assim, considera-se que a identificação das crenças e atitudes dos profissionais de RH acerca da deficiência e das possibilidades de trabalho das PCD poderá contribuir para a construção de um conhecimento válido para se tratarem as questões que englobam a inclusão social das PCD, uma vez que são esses profissionais quem implementam as práticas de RH no cotidiano de trabalho das organizações.

Método

Participantes

A pesquisa contou com a participação de profissionais de RH filiados à Associação Brasileira de Recursos Humanos de Minas Gerais (ABRH/ MG). Foram enviados 293 convites para participação no estudo, tendo como retorno 59 respostas (20,1%). Destas, quatro foram excluídas por não atenderem aos critérios da pesquisa, ficando um total de 55 respostas válidas. Foram consideradas válidas as respostas dos profissionais que afirmaram trabalhar em empresas com mais de 100 funcionários (número mínimo estipulado pela Lei de Cotas), bem como aqueles que, mesmo trabalhando em empresas com menos de 100 funcionários, afirmaram ter, em seu quadro de efetivos, PCD.

Dos respondentes, 20% foram pessoas do sexo masculino e 80% do sexo feminino. De acordo com a faixa etária, 43,6% encontram-se na faixa dos 21 aos 30 anos, e 34,5% entre 31 e 40 anos. Quanto à religião, a maioria é católica (63,6%), seguida de espírita (16,4%) e protestante (7,3%). Em relação à formação dos respondentes, 61,8% têm especialização

concluída ou em andamento. Analista de RH é o cargo ocupado por 36,4% dos respondentes, enquanto 27,3% são gerentes de RH. De acordo com o tempo no cargo, 43,6% ocupam o cargo há mais de cinco anos e 7,2% há menos de um ano.

Em relação às empresas em que trabalham os profissionais de RH pesquisados, é possível constatar que a taxa de PCD empregada é pouco significativa, visto que, em 38,1% delas a taxa não passa de dez funcionários com deficiência contratados. Quanto ao tipo de experiência prévia com PCD (se positiva ou negativa), 81,1% dos respondentes afirmaram ter sido positiva, 1,8% negativa e 14,5% disseram não ter tido contato prévio com PCD.

Instrumentos e Medidas

A pesquisa compreendeu a aplicação de três questionários (um elaborado pela pesquisadora e dois já validados), além de entrevista estruturada.

Num primeiro momento, visando coletar dados acerca do perfil do respondente e das empresas em que atuam os profissionais de RH, foram feitas perguntas referentes à Caracterização do Respondente/Empresa; o Questionário Práticas de RH em Relação à Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho foi elaborado pela pesquisadora e continha questões acerca das práticas de RH realizadas no recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de PCD nas empresas.

Para verificar as concepções de deficiência dos profissionais de RH, foi aplicado o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST), desenvolvido por Carvalho-Freitas (2007). O questionário é um instrumento de diagnóstico validado e constituído de questões fechadas, que caracterizam as principais interpretações de deficiência compartilhadas e existentes ao longo da história.

O questionário Atitude Frente às Possibilidades de Ação para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho, adaptado do Inventário de Ações Possíveis no Processo de Inserção de PCD (IAP) e validado por Carvalho-Freitas, Souto, Simas, Costa, & Santos (2012), foi utilizado com o intuito de verificar as ações consideradas efetivamente possíveis de serem realizadas. Os três questionários são compostos por Escala Likert de escolha forçada, com alternativas que variam de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente).

As entrevistas realizadas sob a perspectiva qualitativa tiveram como objetivo investigar em profundidade as informações coletadas, de modo a contemplar questões que porventura não constaram no questionário.

Procedimentos

A coleta de dados foi realizada entre os meses de maio e outubro de 2012. Inicialmente, foi feito contato telefônico com a ABRH/MG, para solicitar o acesso aos *e-mails* dos associados. De posse desses contatos, um *e-mail* nominal, convidando para participação na pesquisa, foi enviado a todos os associados, com um *link* de acesso aos questionários, perfazendo um total de 293 *e-mails* enviados.

A aplicação dos questionários se deu por autopreenchimento, por meio eletrônico, em que era possível visualizar uma breve apresentação da pesquisa, os contatos da instituição de ensino e da pesquisadora, bem como as devidas instruções para o preenchimento dos questionários. Em seguida, a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido direcionava o participante a realizar o aceite para participação na pesquisa.

Os questionários estiveram disponibilizados na página da UFSJ, na *internet*, por meio do *link* www.ufsj.edu.br/pesquisa_rh até o dia 31 de outubro de 2012, data em que foi finalizada a coleta de dados. O prazo dado para a devolução das respostas foi 30 dias, sendo prorrogado por mais 30, em razão da baixa taxa de respostas obtida nas primeiras tentativas. Contudo, após o período estipulado, foram recebidas 59 respostas, sendo que, desse total, 55 foram consideradas válidas, correspondendo a uma taxa de 18,7%.

Para complementar as informações colhidas por meio dos questionários, foi enviado um roteiro de entrevista composto de nove questões abertas aos 55 respondentes da primeira etapa, tendo como retorno uma taxa de respostas de 12,7% (sete respostas).

Análise de Dados

Os dados quantitativos, obtidos por meio dos questionários, foram analisados pelo programa SPSS for Windows (*Statistical Package for Social Sciences*) mediante as seguintes técnicas estatísticas:

- ✓ Estatística descritiva: análise da distribuição percentual das respostas quanto à caracterização dos respondentes.
- ✓ Teste de *qui-quadrado*: para verificar a independência entre fatores, ou seja, se as práticas de RH em relação à inclusão de PCD no trabalho, bem como as atitudes frente às possibilidades de ação para inclusão de PCD nas organizações dependem de fatores como religião, grau de escolaridade, cargo, ramo e setor da empresa, tipo de deficiência e experiência prévia com PCD.
- ✓ Análise de correlação de *Spearman*: para verificar a ocorrência de relações (direção e intensidade) entre as variáveis concepções de deficiência dos profissionais de RH, práticas de RH com relação à inclusão de PCD no trabalho e atitudes frente às possibilidades de ação para inclusão de PCD nas organizações. A opção pela correlação de *Spearman* justifica-se em razão do número de respondentes da pesquisa.
- ✓ Análise de *Cluster*: visando a verificar se os respondentes poderiam ser agrupados segundo os fatores analisados: crenças (concepções de deficiência), atitudes em relação às ações possíveis para a inserção de PCD e práticas de RH implementadas pelas organizações. O método foi o de *Ward*, baseado nos princípios da análise de variância. A medida de similaridade utilizada foi a distância euclidiana, que é representada pela proximidade entre observações ao longo das variáveis na estatística de agrupamento. Para determinar o número de conglomerados, utilizou-se o gráfico dos passos de agrupamentos em relação ao nível de distância. Detectou-se a formação de três conglomerados. Esses *clusters* visavam a identificar padrões de atitudes em relação ao trabalho com PCD.

Resultados

No que diz respeito às concepções de deficiência, a maioria dos profissionais de RH discorda da concepção espiritual da deficiência, ou seja, não concorda que a PCD esteja no mundo para cumprir algum tipo de missão divina ou vontade sobrenatural. Entretanto, esse pressuposto ainda permeia a dúvida de 13,5% dos profissionais de RH, o que significa que ainda existe, mesmo que em menor proporção, o pensamento de que a PCD seja especial e deva ser tratada com cuidado e proteção ou até mesmo com caridade.

Há dúvidas entre 51% dos respondentes quanto a concepção baseada na normalidade. Tal crença implica em considerar mais as limitações da PCD do que suas reais possibilidades. As pessoas que tendem por esse tipo de concepção acreditam que as PCD são inadequadas para alguns cargos e locais, sendo, muitas vezes, segregadas em espaços delimitados dentro da própria organização.

A concepção baseada nos pressupostos da inclusão prevalece entre 54,5% dos profissionais de RH, o que confirma uma tendência atual em considerar as diversas formas de promover a acessibilidade a todas as pessoas (Carvalho-Freitas, 2009; Carvalho-Freitas e Marques, 2009, 2010; Suzano, 2011; Assis, 2012). Essa percepção dos profissionais de RH de que as PCD podem desempenhar qualquer tipo de trabalho (desde que lhes sejam oferecidas condições adequadas) é importante para impulsionar gestores e colegas de trabalho quanto aos objetivos da inclusão.

Finalmente, quanto à matriz técnica (desempenho, vínculo, benefícios da contratação e necessidade de treinamento), 89% dos profissionais de RH acreditam que não há diferença entre um funcionário com e sem deficiência nos quesitos desempenho, produtividade e qualidade do trabalho. Além disso, 41,8% discordam da ideia de que as PCD se sentem mais vinculadas ao trabalho e são mais estáveis e comprometidas do que as pessoas sem deficiência. Em contrapartida, 34,6% concordam que a contratação de PCD melhora o clima e a imagem (interna e externa) da empresa, outros 34,6% têm dúvidas sobre isso e, ainda, 76,4% concordam que é necessário o treinamento de toda a equipe para facilitar a inserção e a socialização das PCD.

Levando-se em conta o que é praticado nas organizações e não a opinião pessoal dos profissionais de RH, apenas 14% dos respondentes afirmam existir práticas de RH inclusivas com relação à entrada de PCD nas empresas, o que indica uma forte tendência a haver apenas a inserção da pessoa, e não sua efetiva inclusão no trabalho. Além disso, 60% concordam que a Lei de Cotas é difícil de ser cumprida e 58% têm dúvidas a respeito das dificuldades para manter as PCD no trabalho.

Para verificar se as práticas de RH em relação à inclusão de PCD no trabalho dependiam de fatores como religião, cargo, ramo e setor da empresa, tipo de deficiência e experiência prévia com PCD, foi utilizado o teste *Qui-Quadrado*.

Constatou-se que, dentre os fatores analisados, dois se apresentaram, significativamente, como dependentes da experiência prévia com PCD (positiva ou negativa): as práticas de RH com relação à entrada de PCD nas organizações ($\chi^2 = 71,165, p = 0,000$) e as práticas de RH com relação às adequações necessárias para o trabalho com PCD ($\chi^2 = 58,405, p = 0,030$), o

que indica que o tipo de experiência prévia com funcionários com deficiência pode influenciar as práticas organizacionais com relação à entrada e permanência dessas pessoas nas empresas.

Testifica-se também que 71% dos profissionais de RH acreditam nas possibilidades de ação para inclusão de PCD nas organizações, mas 29% dos respondentes ainda têm dúvidas sobre tais possibilidades.

A Tabela 1 apresenta os resultados da análise correlacional de *Spearman* entre os fatores do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST), as possibilidades de ação para inclusão de PCD nas empresas e as práticas de RH com relação às adequações no ambiente de trabalho.

Tabela 1

Valores de Correlação de Spearman entre os Fatores do ICD-ST e Demais Construtos

Concepção de Deficiência	Possibilidades de ação para inclusão	PRH Adequações no ambiente de trabalho
Fator benefícios da contratação	0,323*	-
Fator vínculo	-	-
Concepção baseada na normalidade	-	-
Concepção baseada na inclusão	0,587**	-
Fator desempenho	-0,506**	-
Concepção espiritual	0,325*	-
Percepção de necessidade de treinamento	-	-0,273*

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Os resultados do teste *rho* de *Spearman* indicam que os fatores do ICD-ST tiveram relacionamentos significativos do ponto de vista estatístico, o que indica uma tendência entre os fatores, a saber:

- quanto maior a crença nos pressupostos da inclusão, da matriz espiritual e dos benefícios da contratação, maior a percepção sobre as possibilidades de ação para inclusão de PCD nas empresas (atitude mais favorável). Em contrapartida:

- quanto mais se acredita no fator desempenho, menor a percepção sobre as possibilidades de ação para inclusão, ou seja, quanto mais se acredita que o desempenho da PCD é ruim em relação às demais pessoas, menos se acredita que é possível a realização de ações voltadas para a sua inclusão;

- quanto mais os profissionais de RH percebem que existem na empresa práticas de RH voltadas para adequações no ambiente de trabalho, menor a percepção de necessidade de treinamento, ou seja, se o ambiente de trabalho já está adequado para as PCD, os treinamentos tornam-se desnecessários;

- não foram encontradas relações entre as práticas de RH voltadas para a entrada de PCD no trabalho e as concepções de deficiência;

- não foram encontradas relações entre as concepções de deficiência compartilhadas pelos profissionais de RH e a percepção de dificuldades com relação à Lei de Cotas e à permanência de PCD nas empresas.

Visando saber se a concepção de deficiência teria algum tipo de influência na percepção dos profissionais de RH quanto às dificuldades em relação ao trabalho com PCD, foi feita análise correlacional entre as concepções de deficiência e fatores como crença na adequação da Lei de Cotas e dificuldades quanto à falta de conhecimento das pessoas em lidar com PCD. De acordo com os resultados:

- quanto maior a crença nos benefícios da contratação (que se refere aos benefícios em relação à imagem da empresa e ao clima interno), maior a percepção de que falta conhecimento das pessoas sobre a deficiência, conhecimento em relação aos recursos materiais e tecnológicos, bem como falta convivência com as PCD. A partir dessa correlação, levanta-se a hipótese de que as crenças nos benefícios da contratação poderão, na perspectiva dos respondentes, auxiliar na minimização dessas dificuldades, pois poderão favorecer a convivência e os conhecimentos associados à inserção dessas pessoas no trabalho.

- Quanto mais se compartilha dos pressupostos da normalidade (deficiência como desvio da normalidade), menos se acha adequada a existência da Lei de Cotas no Brasil para o trabalho com PCD. Essa correlação indica a importância de se identificar e trabalhar essa concepção de deficiência entre os profissionais de RH, pois ela pode ser um dificultador para implementar a inclusão de PCD nas organizações.

- Quanto mais se acredita na concepção baseada na inclusão (percepção de que as PCD podem desempenhar adequadamente o trabalho desde que sejam realizadas as adaptações nas condições e instrumentos de trabalho), maior a percepção de que falta conhecimento das pessoas sobre a deficiência e destas com relação aos recursos materiais e tecnológicos. A hipótese que se levanta é que os profissionais que compartilham dos pressupostos da inclusão acreditam que a inserção das PCD pode favorecer maior conhecimento sobre a deficiência e em relação aos recursos tecnológicos e materiais existentes;

- Quanto maior a crença no desempenho (definido como negativo em relação às demais pessoas), maior a percepção de que a Lei de Cotas é adequada para garantir trabalho às PCD (hipótese de que, por esse motivo – desempenho pior –, sem as cotas, as PCD não entrariam no mercado de trabalho) e menos se acredita que falta conhecimento das pessoas (sobre a acessibilidade e existência de recursos). Esses profissionais acreditam que o maior problema é o desempenho das PCD, e não as condições ou conhecimentos que se tenha.

- Quanto maior a percepção da necessidade de treinamento, mais se acredita que falta conhecimento sobre a deficiência, convivência com PCD e conhecimentos sobre acessibilidade e recursos para a inclusão.

Finalmente, para dividir o grupo de respondentes por similaridade, pelo agrupamento de alguns fatores, utilizou-se a análise de *Cluster*, objetivando melhor delimitação sobre os perfis dos profissionais de RH participantes desta pesquisa. Aplicou-se a análise de *cluster* no

conjunto dos seis fatores do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) e, depois, nos demais fatores relacionados à inclusão de PCD no trabalho.

Cluster 1: Perfil menos favorável à inclusão. Neste *cluster*, foram agrupados dez respondentes. Este grupo tem como principais características que o distingue dos demais o fato de ser composto por profissionais de RH que pertencem a empresas que possivelmente têm algumas práticas de responsabilidade social e de sensibilização, que têm dúvida se a Lei de Cotas seja uma ação da empresa apenas para cumprimento da legislação e que concordam pouco que tenham dificuldades para encontrar PCD qualificadas no mercado de trabalho. Por outro lado, são os profissionais que menos concordam (concordam pouco) que seja possível a realização de ações que contribuam efetivamente para a inserção de PCD e que menos concordam com os pressupostos da inclusão, isto é, que, em se garantindo as condições e instrumentos de trabalho adequados, as PCD podem desempenhar adequadamente seu trabalho. Ressalta-se que, neste grupo, prevalecem pessoas com nível de escolaridade correspondente ao ensino superior completo. Pelo menos cinco respondentes deste grupo trabalham com mais de dez PCD na organização. Possivelmente, é um grupo que pouco contribuiria para a implementação de políticas da diversidade na organização.

Cluster 2: Perfil mais favorável à inclusão. A maioria dos respondentes foi agrupada neste *cluster*, perfazendo um total de 25 pessoas. É um grupo formado por profissionais que consideram que a empresa em que trabalham tem algumas estratégias de responsabilidade social e de sensibilização para a entrada de PCD, além de ter uma tendência a concordar que a Lei de Cotas tem sido apenas uma ação de cumprimento da legislação e que tem dificuldades para encontrar PCD com a formação necessária para o trabalho. Por outro lado, é o grupo em que as pessoas mais acreditam que seja possível a realização de ações para garantir a inserção de PCD, que mais concorda que a inserção de PCD possa beneficiar a imagem e o clima da organização, que mais concorda que, em se modificando as condições e instrumentos de trabalho, as PCD podem desempenhar adequadamente seu trabalho e que mais discorda que o desempenho das PCD seja pior que o das demais pessoas. Prevaleceu a especialização como principal nível de escolaridade deste grupo. Dentre os 25 respondentes deste grupo, oito trabalham com mais de dez PCD na organização. Embora seja um grupo que esteja em contextos organizacionais que não favorecem efetivamente a inclusão, é formado por pessoas que podem contribuir mais efetivamente para a mudança dessa realidade (caso seja possível, em função do poder que elas exerçam nas organizações em que trabalham).

Cluster 3: Perfil com foco na deficiência. Este *cluster* corresponde a 20 respondentes. Este grupo é formado por profissionais que consideram a empresa em que trabalham como as que menos têm políticas definidas de responsabilidade social e estratégias de sensibilização para a entrada de PCD comparativamente com os outros dois agrupamentos. Além disso, é o grupo que mais concorda que as empresas em que trabalham inserem PCD apenas para atender à Lei de Cotas e que mais afirmam ter dificuldades para encontrar PCD com formação adequada para o trabalho. Por outro lado, é um grupo que concorda pouco que seja possível o desenvolvimento de ações que garantam a inserção de PCD no trabalho, que mais concorda com os pressupostos da normalidade, isto é, que focam a deficiência e que acreditam que apenas alguns setores são adequados ao trabalho dessas pessoas. Também é o grupo que mais concorda que são necessários treinamentos para garantir a inserção de PCD. A especialização foi o nível de escolaridade predominante neste grupo. Aqui, sete pessoas trabalham com mais de dez PCD na organização. A hipótese que se levanta é que, como o grupo tem por foco a

deficiência, a perspectiva de treinar para trabalhar com PCD seja uma ação privilegiada para conhecer as deficiências e saber como trabalhar com elas, ao invés de se pensar a deficiência como uma dimensão social e política que divide homens, sendo necessárias ações que viabilizem o pleno exercício do direito por parte de todos (Barnes, 1999; Barnes *et al.*, 2002).

Foi realizado o teste do *qui-quadrado* com o objetivo de se verificar se os *clusters* estão relacionados com algumas variáveis de caracterização dos respondentes.

Para a variável grau de escolaridade, o resultado do teste *qui-quadrado* indica uma dependência ($\chi^2 = 22,194$, com 8 graus de liberdade e valor de $p = 0,005$), ou seja, estar em um ou outro agrupamento depende do grau de escolaridade. No primeiro *cluster*, ficou a maioria de respondentes com escolaridade entre ensino médio e superior completo. No segundo *cluster*, os que tinham entre ensino superior completo e especialização e, no terceiro, os respondentes que tinham entre especialização e mestrado. Não foram observadas outras relações entre os *clusters* e demais fatores de caracterização dos respondentes. Esse resultado indica a necessidade de se pesquisarem as abordagens sobre a inclusão de PCD que têm sido trabalhadas nas especializações no país.

Discussão

De forma geral, constatou-se que a utilização dos construtos: concepções de deficiência, ações consideradas possíveis para garantir a inclusão de PCD no trabalho e percepção das práticas de RH utilizadas nas organizações contribuíram para a identificação de atitudes diferenciadas dos profissionais de RH frente à inclusão.

Foi verificado que, em relação às concepções de deficiência, os profissionais de RH não têm uma posição clara que possa efetivamente ter potencial para se transformar em ações, pois pouco mais da metade deles concordam com os pressupostos da inclusão e, em contrapartida, mais de 50% também têm dúvidas se a deficiência não seria um desvio da normalidade e que apenas alguns setores seriam adequados a elas. Também têm posições divergentes quanto aos benefícios da contratação dessas pessoas para as empresas. Essa dubiedade em relação às concepções de deficiência fragiliza a construção de ações, pois são permeados por dúvidas sobre pressupostos importantes para o trabalho com essas pessoas.

Com isso, as práticas de RH para receber e manter PCD nas empresas acabam por refletir tais dúvidas. Nota-se que, na tentativa de englobar num único processo pessoas com e sem deficiência ainda é evidente a tendência em desconsiderar as necessidades diferenciadas das PCD. A não modificação das práticas de RH é, contudo, justificada pelo discurso da igualdade, do tratamento sem privilégios e diferenças. Dessa forma, de acordo com as entrevistas, percebe-se que poucas têm sido as mudanças evidenciadas nas práticas de RH mantidas pela maioria das empresas, destacando-se apenas algumas adaptações físicas e estruturais, quando necessário.

Também foi observado que, quando existem, as práticas de RH com relação à entrada de PCD, bem como as adequações nas condições de trabalho, elas dependem do tipo de experiência prévia com PCD. Pela análise de *Cluster*, foi possível identificar que o grupo com maior disposição para o trabalho com PCD é de pessoas que compartilham com mais de dez PCD o mesmo ambiente de trabalho, além de ter um maior nível de escolaridade

(especialização). Isso reafirma a tese de que o contato com PCD é de extrema importância para a quebra de preconceitos, paradigmas e estereótipos. Além disso, constata que pessoas com maior escolaridade (especialização relacionada à Gestão de Pessoas) são mais favoráveis ao trabalho com PCD.

Ainda em relação às práticas de RH, verificou-se que não há relação entre concepções de deficiência e práticas de RH inclusivas, ou seja, a forma como a deficiência é vista por um profissional de RH (sua crença ou concepção de deficiência) não tem reflexo nas práticas de RH mantidas na empresa para a inclusão de PCD. Tal achado é importante para que se possa refletir sobre o papel deste sujeito (profissional de RH) como facilitador de mudanças nas empresas, promovendo uma reavaliação de sua atuação.

Também foi evidenciado que os profissionais de RH podem ser agrupados em três diferentes tipos de perfis quanto à sua atitude (mais ou menos favorável) para o trabalho com PCD: o perfil menos favorável à inclusão, o perfil mais favorável à inclusão e o perfil com foco na deficiência. Do primeiro grupo, pouco se pode esperar em termos de contribuição para a implementação de políticas de diversidade nas organizações, o segundo grupo pode contribuir mais efetivamente para essa realidade e o terceiro grupo visa apenas ao cumprimento da Lei de Cotas. Nota-se que, devido a não haver uma ampla adoção dos princípios da inclusão pelos profissionais de RH, a simples inserção de PCD nas empresas ainda é um problema que merece atenção.

Finalmente, os resultados da pesquisa mostram que, mesmo que a concepção de deficiência dos profissionais de RH seja favorável aos preceitos da inclusão e mesmo que esses profissionais acreditem nas possibilidades de ações que viabilizem esse intento, ainda assim tendem a justificar a falta de práticas e ações inclusivas de RH nas dificuldades percebidas, sejam elas em relação ao cumprimento da Lei de Cotas, nas dificuldades relativas à permanência de PCD no trabalho ou mesmo na falta de adequações da empresa.

Cabe ressaltar que a estratégia de muitas empresas para a não contratação de PCD é amparar-se nas dificuldades mencionadas (Ribeiro & Carneiro, 2009). No entanto, tais dificuldades precisam ser encaradas como desafios a serem superados. A figura do profissional de RH nas empresas pode influenciar gestores e chefias acerca dos benefícios do adequado gerenciamento da diversidade pela inclusão nas organizações.

Considerações Finais

Constata-se através desta pesquisa que a inclusão demanda modificações profundas na cultura de uma empresa. Sabe-se que não é fácil quebrar antigos paradigmas que consideram erroneamente as limitações da PCD em detrimento de suas potencialidades. Mas exemplos cotidianos nos mostram que elas podem, desde que lhes sejam oferecidas condições adequadas, realizar suas atividades com qualidade, assim como as pessoas sem deficiência.

A atitude de incluir PCD nas empresas, e não apenas inseri-las, deve ser encarada como responsabilidade social, devendo ser afirmada nas políticas e diretrizes da organização (Ribas, 2007; Vitor, 2011). No entanto, cabe ao profissional de RH o desafio de buscar estratégias

que promovam o empenho de todos para que as PCD sejam tratadas com respeito e dignidade, sendo consideradas como iguais colaboradores do processo produtivo das empresas.

Como limitação importante desta pesquisa, destaca-se o tamanho da amostra. O reduzido número de respondentes não permite generalizações, devendo-se considerar os resultados encontrados apenas para a população em questão. Outra limitação se refere ao fato de terem sido realizadas entrevistas não presenciais, o que impossibilita a rica troca entre entrevistador e entrevistado.

A presente pesquisa não tem a pretensão de abranger todas as questões envolvidas no processo de inclusão de PCD no trabalho. Trata-se tão somente de uma contribuição no sentido de tentar identificar se o que ocorre nas empresas é mera inserção de PCD ou sua efetiva inclusão. Recomenda-se, em futuras pesquisas, investigar profissionais que trabalhem em empresas efetivamente inclusivas, com práticas de RH consolidadas para receber e manter PCD em seu quadro de efetivos. Tal aprofundamento pode nos ajudar a compreender o que move essas empresas para que a inclusão de PCD funcione de forma adequada.

Referências

Aranha, M. S. F. (1995). Integração social do deficiente: análise conceitual e metodologia. *Temas em Psicologia*, 2, 63-70.

Assis, A. M. (2012). *A socialização de pessoas com deficiência: Um estudo de caso numa organização de grande porte*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil.

Barnes, C. (1999). Disability Studies: New or not so new directions? *Disability & Society*, 14(4), 577-580.

Barnes, C., Oliver, M., & Barton, L. (2002). *Disability studies today*. Cambridge: Polity.

Batavia, A. J., & Schriener, K. (2005). The Americans with Disabilities Act as engine of social change: Models of disability and the potential of a civil rights. *Policy Studies Journal*, 4(29), 690-702.

Blanchard, K. L. (2001). *Attitudes of employers toward people with disabilities: A comparison of Berlin, Germany, and Milwaukee, Wisconsin, USA*. The Graduate College. University of Wisconsin-Stout, EUA.

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, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: Um estudo de caso. *RAC*, 13(Edição Especial), 121-138.

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), 59-78.

Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). Pessoas com deficiência e Trabalho: Percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 29(2), 244-257.

Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2010). Formas de ver as pessoas com deficiência: Um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Rev. Adm. Mackenzie*, 11(3), 100-129.

Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*. New York, USA: International Exchange of Information in Rehabilitation.

França, A. C. L. (2008). *Práticas de recursos humanos. PRH. Conceitos, Ferramentas e Procedimentos*. São Paulo: Editora Atlas.

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

Goss, D., Goss, F., & Adam-Smith, D. (2000). Disability and employment: A comparative critique of UK legislation. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 807-821.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2010). *Censo 2010*. Recuperado em 5 novembro, 2011, de <http://www.censo2010.ibge.gov.br/>

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2010). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2010*. São Paulo: SP.

Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. (1991). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília. 2000. Recuperado em 2 novembro, 2011, de www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm

Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011. (2011). Altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência. Recuperado em 28, fevereiro, 2012, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm

Lima, F. J., Guedes, L. C., & Guedes, M. C. (2010). Áudio-descrição: Orientações para uma prática sem barreiras atitudinais. *Revista Brasileira de Tradução Visual*, 2. *Revista Eletrônica*. Recuperado em 1º novembro, 2011, de <http://www.rbtv.associadosdainclusao.com.br/index.php/principal/article/viewArticle/28>

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2011). *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais*. Recuperado em 18 dezembro, 2012, de http://www.mte.gov.br/rais/2011/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf

Moreira, L. B. (2011). *Socialização organizacional e dinâmica identitária de pessoas com deficiência: Um estudo no Brasil e nos Estados Unidos*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Lavras, Lavras, MG, Brasil.

Oliveira, M. A., Goulart, E., Jr., & Fernandes, J. M. (2009). Considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 15(2), 219-232.

Pessotti, I. (1984). *Deficiência mental: Da superstição à ciência*. Biblioteca de Psicologia e Psicanálise (Vol. 4). São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.

Ribas, J. (2007). *Preconceito contra as pessoas com deficiência*. São Paulo: Editora Cortês.

Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *O&S Organização e Sociedade (UFBA)*, 16(50), 545-564.

Shur, L., Kruse, D., & Blank, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 3-20.

Suzano, J. C. C. (2011). *Concepções de deficiência e percepções de desempenho por tipo de deficiência: A perspectiva dos gestores*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil.

Suzano, J. C. C., Nepomuceno, M. F., Ávila, M. R. C., Lara, G. B., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). *Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho*. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques. *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editora. 23-41.

Tanaka, E. D. O. (2007). *O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência*. Tese de doutorado em Educação, Universidade Estadual Paulista, Marília, SP, Brasil.

Vitor, M. R. C. A. (2011). *Valores organizacionais e concepções de deficiência: A percepção das pessoas com deficiência*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil.