

Suposições Básicas sobre a Natureza do Comportamento Humano e sobre o Trabalho de Pessoas com Deficiência

Autoria: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Maristela Ferro Nepomuceno, Antônio Luiz Marques

Resumo

Pesquisas sobre gestão de pessoas com deficiência já inseridas no mercado constataram que as formas como os gerentes vêem a deficiência interferem em suas ações em relação a elas. Assim, o objetivo da presente pesquisa foi verificar se as formas como os gerentes vêem as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência estão relacionadas com a visão que eles possuem do ser humano em geral. A questão subjacente era verificar se a deficiência é um fator tão distintivo para a percepção das pessoas que, independentemente de como vêem a natureza humana, a forma de ver as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência não se modificaria. Foi realizado um *survey* do qual participaram 227 alunos de especialização em Administração. Foram utilizados o Inventário de Concepções de Deficiência e o questionário de Suposições sobre as Pessoas, baseado na teoria de McGregor. Foi realizada análise descritiva dos resultados; análise de *Cluster*; análise da variância e análise da correlação de *Pearson* visando verificar a ocorrência de correlações (direção e intensidade das associações) entre os fatores dos dois questionários. A partir dos resultados da pesquisa foi possível constatar que as formas como as pessoas vêem as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência estão associadas à maneira predominante de verem a natureza do comportamento humano, indicando disposições mais ou menos positivas em relação a elas.

1. Introdução

A questão da diversidade nos locais de trabalho é um tema relativamente recente nos estudos de gestão de pessoas, principalmente no que se refere à inserção e gestão do trabalho de pessoas portadoras de deficiência (PPDs). Tanto os estudos sobre essa temática são recentes, quanto são abundantes as lacunas no conhecimento.

No Brasil, segundo o censo realizado em 2000 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 24,5 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, o que representa 14,5% da população brasileira.

Por *deficiência* entende-se a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, auditiva ou visual. Em função de contingências históricas, sociais e espaciais, essa alteração poderá resultar em perda da autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar a inserção social das pessoas com deficiência. Na presente pesquisa foi contemplada pessoas com deficiência física, auditiva e visual, sem comprometimento intelectual.

Com o advento da Lei de Cotas, as organizações com mais de 100 funcionários se vêem obrigadas a contratar pessoas com deficiência. De acordo com Lima (2007), a Secretaria de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e do Emprego, nos anos de 2005 e 2006 foram contratadas 32.764 pessoas com deficiência nas empresas; estima-se que em 2007, 27 mil pessoas com deficiência conseguiram um emprego no mercado formal de trabalho. Além disso, desde 1999, quando foi aprovada a Lei de Cotas, já existem 191 ações civis e 1.772 pedidos de ajustamento de conduta no Ministério Público do Trabalho.

Esse cenário se contrapõe com a “falta de conhecimento, por parte dos administradores, da capacidade de trabalho da pessoa portadora de deficiência” (CARREIRA, 1997, p. 24). A exclusão de pessoas com deficiências ocorria e ainda ocorre devido a crenças de que a deficiência é um empecilho para o trabalho, mostrando desconhecimento e

descrédito nas potencialidades da pessoa (ARAÚJO e SCHMIDT, 2006). Além disso, falhas no processo de formação e qualificação profissional são fatores que dificultam a inserção de PPDs no mercado de trabalho (TANAKA e MANZINI, 2005; ARAÚJO e SCHMIDT, 2006). Mesmo havendo Leis que assegurem o acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não há garantia desse acesso (TANAKA e MANZINI; QUINTÃO, 2005), pois, há alguns fatores que precisam ser analisados, tais como, o preparo social, profissional e as condições estruturais e funcionais da empresa. Além disso, a formação profissional de pessoas com deficiência não garante a elas a inserção no mercado de trabalho, ocasionando discriminação e uma discrepância em relação a suas habilitações e às funções exercidas na prática (BRUMER, 2004).

Há falta de preparo social, assim como inúmeras barreiras funcionais e arquitetônicas. Contratar uma PPD apenas para cumprir a Lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso da pessoa, contribui para criar preconceito de que ela não possui competência para disputar o mercado competitivo (TANAKA e MANZINI, 2005). Um dos maiores obstáculos para a inclusão social, é o preconceito em torno da capacidade contributiva no contexto empresarial. Tudo isso ocorre devido ao desconhecimento que se tem a respeito das possibilidades das PPDs (NERI *et al*, 2003).

Se por um lado, existem várias pesquisas que identificam as dificuldades das pessoas com deficiência para se inserirem no mercado de trabalho (NERI *et al*, 2003; HEINSKI e BIGNET, 2002; BATISTA, 2004; GOSS, GOSS e ADAM-SMITH, 2000; CARVALHO-FREITAS *et al*, 2004, dentre outras), por outro, existem poucas pesquisas que se ocupam com a gestão do trabalho de pessoas com deficiência já inseridas na organização (LEWIS e ALLEE, 1992; STONE e COLELLA, 1996; CARVALHO-FREITAS, 2007).

Pesquisando sobre fatores que interferem na gestão de pessoas com deficiência já inseridas no mercado, Carvalho-Freitas e Marques (2007) constataram que a percepção positiva dos gerentes sobre o desempenho dessas pessoas estava correlacionada com ações de adaptações das condições de trabalho e práticas de sensibilização realizadas nas empresas pesquisadas. Além disso, em um estudo de caso realizado por Carvalho-Freitas (2007a) em uma empresa que contratava mais de mil pessoas com deficiência, foi verificado que as formas como os gerentes vêem a deficiência interferem em suas ações em relação a elas.

Essas constatações levaram ao desenvolvimento das seguintes questões: será que essas formas de ver a deficiência também podem estar relacionadas com a maneira predominante de o gestor ver a natureza do comportamento humano? Ou será que a deficiência é um fator tão distintivo para a percepção das pessoas e interfere tanto na sua avaliação que independentemente de sua maneira de ver a natureza humana, a forma de ver as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência é a mesma?

Assim, o **objetivo** da presente pesquisa foi verificar se as formas como os gerentes vêem as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência estão relacionadas com a percepção que eles possuem sobre a natureza do comportamento humano.

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

2. Referencial Teórico

A seguir serão apresentados os referenciais adotados na pesquisa: o construto de Concepções de Deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007) e as Teorias X e Y de McGregor (1999).

2.1 Concepções de Deficiência

A maior parte das pesquisas que investigam como a deficiência é vista pelas pessoas aborda essa temática a partir da análise dos preconceitos compartilhados sobre a deficiência (OMOTE, 1987; GLAT, 1995; CROCHÍK, 1996; MARQUES, 1998; MARQUES, 2001; POPOVICH *et al.*, 2003; QUINTÃO, 2005, dentre outros). Os preconceitos estão fundados em crenças generalizadas sobre características pessoais (atributos) de grupos minoritários, as quais são consideradas como tipicamente negativas.

Admitindo que as formas de ver a deficiência estejam ancoradas em concepções de homem e mundo, conscientes ou não, foram buscadas na literatura referências que pudessem ajudar a identificar maneiras de ver a deficiência, mais do que caracterizar se as visões das pessoas eram positivas ou negativas. Assim, foi utilizada na pesquisa a tipologia construída por Carvalho-Freitas (2007) que identificou tipos de concepções de deficiência a partir de uma extensa revisão de literatura sobre a deficiência ao longo da história.

O pressuposto adotado para a definição de concepções de deficiência foi o de que a forma de interpretação compartilhada pelas pessoas sobre a deficiência tem impacto em suas ações e escolhas relacionadas às pessoas com deficiência. O método utilizado foi o da análise histórica das principais invariantes ou padrões de comportamento que permanecem nas visões compartilhadas sobre a deficiência ao longo do tempo (CARVALHO-FREITAS e MARQUES 2007).

Por *concepções de deficiência* entendem-se os modos de pensamento construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para a qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para as ações em relação a elas (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2007).

Para a construção das matrizes interpretativas, buscaram-se nos diversos períodos históricos – Grécia Antiga, Período Clássico, Idade Média, Idade Moderna e Idade Contemporânea – estudos que, de forma direta ou indireta, fizessem menção às pessoas com deficiência. Após a análise dos diversos estudos, foram verificadas as invariantes ou padrões de comportamento predominantes em relação às pessoas com deficiência em cada período e sua reedição, ou não, em épocas diferentes. Além disso, foram buscadas as justificativas para a raiz das diversas concepções de deficiência na forma predominante de conceber o homem, o mundo e o conhecimento em cada época (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Para esta autora, matrizes de interpretação sobre a deficiência também podem ser definidas como modelos ou tipos ideais, isto é, como instrumentos intelectuais que funcionam como um meio heurístico para compreender determinada realidade, sem, contudo, pretender reproduzi-la. Então, a despeito de suas diferentes origens históricas, essas matrizes são formas de interpretação da deficiência ainda presentes na atualidade, podendo ser identificadas por meio de seus modelos explicativos sobre a deficiência e de seu impacto na inserção das pessoas com deficiência. No entanto, é importante sublinhar que a singularidade das formas de ver a deficiência ultrapassa a abrangência do sistema tipológico.

Quatro matrizes foram utilizadas para compor as sete *concepções de deficiência* identificadas por Carvalho-Freitas (2007):

1. *A deficiência vista como fenômeno espiritual* cuja característica principal das pessoas que a possuem é atribuir uma origem metafísica à deficiência e considerá-la uma manifestação de desejos ou castigos divinos. A pessoa com deficiência, nesta matriz, é considerada como alguém que precisa ser mantida e cuidada, contribuindo para o surgimento de sentimentos de caridade e compaixão em relação a elas.
2. *A normalidade como matriz de interpretação*, as pessoas que compartilham desta concepção têm na norma seu padrão de avaliação, sendo a deficiência considerada um

“desvio” ou “doença” que necessita de cuidados especiais dos profissionais da saúde. Para as pessoas que possuem esta visão da deficiência, a possibilidade de inserção das pessoas com deficiência se dá mediante a reabilitação e a adequação delas ao sistema social. Geralmente, as pessoas que compartilham desta concepção consideram que as pessoas com deficiência assumem atitudes inadequadas no trabalho provocando situações embaraçosas, são mais propensas a acidentes, têm problemas de relacionamento e devem ser alocadas em setores específicos da empresa. Além disso, consideram as instituições especializadas mais adequadas ao trabalho das pessoas com deficiência.

3. A *inclusão como matriz de interpretação*, esta concepção é compartilhada pelas pessoas que deslocam sua percepção da deficiência de um problema individual para um problema social. O pressuposto compartilhado pelas pessoas que possuem esta visão da deficiência é de que a sociedade tem que se adaptar para incluir a todos e a inclusão das pessoas com deficiência deve ser feita a partir de suas potencialidades.
4. A *matriz de interpretação técnica da deficiência* se materializa através da concepção das pessoas que vêem a diversidade como um recurso a ser gerido nas organizações, e que consideram as práticas sociais e organizacionais como veículos para a participação e inclusão das pessoas com deficiência. Essa matriz se traduz em quatro fatores que avaliam as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência em relação à:
 - *Percepção de desempenho*: como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das pessoas com deficiência e suas implicações para a competitividade da empresa.
 - *Percepção do vínculo*: como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação ao comprometimento e estabilidade no emprego das pessoas com deficiência.
 - *Percepção dos benefícios da contratação*: este fator focaliza a percepção do impacto da contratação de pessoas com deficiência para a imagem da empresa junto a funcionários e clientes e também para o clima da organização.
 - *Percepção sobre a necessidade de treinamento*: este fator indica a percepção quanto à necessidade de treinamento das chefias e funcionários para a inserção de pessoas com deficiência na empresa.

Essas distintas formas de ver a deficiência e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência se combinam de maneiras diferentes, explicitando maiores ou menores contradições das pessoas em relação às pessoas com deficiência. Por exemplo, uma pessoa pode concordar muito que as pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições e instrumentos de trabalho e, ao mesmo tempo, concordar muito que somente alguns setores são adequados ao trabalho das pessoas com deficiência. Essas respostas indicam uma ausência de reflexão da pessoa sobre o processo de inserção de pessoas com deficiência.

2.2 Crenças sobre a Natureza do Comportamento Humano

Buscando entender as premissas do comportamento humano que delineiam a ação gerencial, McGregor (1999) desenvolveu o argumento de que as crenças básicas que os gestores têm sobre as pessoas e sobre a natureza do comportamento humano influenciam suas formas de motivar e gerir o trabalho dos subordinados. Como as premissas utilizadas por McGregor (1999), de que as orientações ou ações utilizadas pelos gestores refletiam suas crenças básicas; e Carvalho-Freitas (2007) também parte do pressuposto de que as formas

como os gerentes vêem a deficiência modifica suas ações em relação às pessoas com deficiência; utilizou-se McGregor (1999) como referência para a realização da pesquisa.

Para identificar as suposições que os administradores têm sobre as pessoas McGregor (1999) construiu duas tipificações do comportamento deles, que se constituíam em orientações adotadas pelos administradores na sua relação com seus subordinados e que refletiam suas crenças básicas sobre as pessoas e suas relações com o trabalho, que ele denominou de Teoria X e Teoria Y.

Conforme Bowditch e Buono (2002)

Essas orientações *não são*, como algumas vezes foram citadas, estratégias gerenciais. Em lugar disso, essas suposições são o determinante básico das maneiras como administradores *preferem* controlar as pessoas no trabalho (p.40, grifo dos autores).

Em qualquer decisão ou ato gerencial há pressuposições acerca do comportamento humano. A Teoria X e a Teoria Y são imagens extremas sobre as crenças dos gerentes. Numa extremidade, os gerentes que se orientam tendo por suposição básica as crenças da Teoria X tendem a pensar em termos de direção e controle rígido dos subordinados, pois acreditam que as pessoas, de uma maneira geral, são naturalmente preguiçosas; que esperam e dependem de diretrizes externas, pois não querem pensar por si mesmas; que se preocupam apenas com seus interesses materiais imediatos; que resistem a mudanças; que precisam ser estimuladas, pressionadas ou dirigidas para produzirem. Gerentes que pressupõem que o ser humano possui uma aversão essencial ao trabalho, evitando-o sempre que possível, de uma maneira geral, acreditam que o ser humano possui pouca ambição, precisa de garantias, prefere fugir das responsabilidades e ser dirigido (McGREGOR, 1999).

Em contrapartida, os gerentes que se orientam tendo por suposição básica as crenças tipificadas na Teoria Y tendem a concordar que as pessoas são naturalmente ativas; que buscam satisfações no trabalho; que aspiram à independência, à auto-realização e responsabilidade; que as pessoas cansam das rotinas monótonas; que gostam de novas experiências e são, em geral, criativas; que precisam ser libertadas, encorajadas e assistidas.

Para a Teoria Y, por natureza, o ser humano comum não detesta o trabalho. O ser humano está sempre disposto a se autocontrolar e se autodirigir em prol dos objetivos no qual ele se compromete. Recusar responsabilidades, buscar garantia e não ter ambição são conseqüências de experiências e não de características humanas inatas. Em condições adequadas, o ser humano aprende não apenas a aceitar como também a procurar responsabilidades (McGREGOR, 1999).

A Teoria Y pressupõe que as limitações da natureza humana dentro das organizações, não são limites do ser humano, mas limites da própria direção em descobrir o potencial de seus recursos humanos (McGREGOR, 1999).

McGregor (1999) deixou implícito que as suposições da Teoria X e Y levam os gerentes a assumirem estilos de gestão diferenciados. Por exemplo, gerentes que possuem crenças sobre as pessoas e a natureza do comportamento humano, fundados predominante nos pressupostos da Teoria X tendem a utilizar práticas gerenciais que não dependam de confiar em seus subordinados. Por outro lado, gerentes cujas suposições são fundadas nos pressupostos da Teoria Y terão maior probabilidade de analisar as situações, fazer uma avaliação dos requisitos das tarefas, das pressões de tempo e das potencialidades dos subordinados, apresentando um estilo gerencial mais contingencial.

Assim, buscar relacionar as crenças que os gerentes têm sobre as pessoas e a natureza do comportamento humano, de um lado, e suas concepções de deficiência, de outro, pode auxiliar a entender o quanto a deficiência é um fator mais ou menos distintivo na avaliação dos gerentes.

3. Método adotado

A pesquisa se caracteriza por sua natureza descritiva, relacionada ao esforço de caracterização dos gestores quanto às suas concepções de deficiência e suposições básicas em relação às pessoas e a natureza do comportamento humano. Além disso, poder-se-ia caracterizar a pesquisa por sua função explicativa, que está relacionada ao esforço de buscar explicar, no contexto da pesquisa, as relações entre os construtos a serem analisados.

O universo da pesquisa foi constituído por 650 alunos de cursos de especialização em Administração de três universidades federais mineiras.

A escolha dessa população se deu pelo fato de se constituir, principalmente, de pessoas com perfis característicos das organizações formais, que ocupam ou poderão ocupar funções gerenciais; e que potencialmente podem trabalhar com pessoas com deficiência em função da Lei de Cotas.

Todo o universo de alunos das três universidades foi convidado a participar da pesquisa. No entanto, algumas turmas não puderam participar da pesquisa, devido dificuldades de paralisar as atividades de aula para responder aos questionários. Além disso, vários alunos haviam faltado nos dias da realização da coleta de dados e alguns não se dispuseram a participar. Desse total, 307 alunos responderam à pesquisa, isto é, 47% do total da população investigada. No entanto, foram utilizados na análise apenas 227 questionários, pois os demais apresentaram muitos dados faltantes ou estavam incorretamente respondidos, isto é, não haviam seguido corretamente as instruções de preenchimento. Veja dados da amostra utilizada na Tabela 1.

TABELA 1
Caracterização da Amostra

Variável	Observações	Variável	Observações
Sexo	Masculino= 43,2% Feminino = 54,6% Não respondeu = 2,2%	Estado civil	Casado = 25,5% Solteiro = 65,2% Viúvo = 1,4% Divorciado = 4,3% Outros = 4,2% Não respondeu = 3,5%
Idade	Até 20 anos = 0,9% De 21 a 30 anos = 63,4% De 31 a 40 anos = 23,8% De 41 a 50 anos = 7,9% De 51 a 60 anos = 1,3% Acima de 60 anos = 0,4% Não respondeu = 2,2%	Trabalha atualmente	Sim = 83,7% Não = 13,7% Não respondeu = 2,6%
Trabalha (trabalhou) ou estuda (estudou) com PPDs	Sim = 44,5% Não = 52,4%	Informações sobre deficiência	Não tem informações = 4,4% Superficiais, através da mídia = 69,2% Estudou sobre questões relacionadas à deficiência = 10,3% Estudou sobre a inserção de PPDs no trabalho = 16,1%

Fonte: DADOS DA PESQUISA, 2008.

Conforme pode ser observado na Tabela 1, 54,6% dos respondentes são do sexo feminino, sendo 65,2% deles formado por pessoas solteiras. A faixa etária de maior concentração dos respondentes é de 21 a 30 anos, com 63,4% do total; sendo que 83,7% da amostra estão trabalhando. Dessas pessoas, 52,4% nunca trabalhou ou estudou com pessoas com deficiência; e 69,2% possuem apenas informações superficiais sobre a deficiência. No

entanto, pode-se observar que 16,1% dos respondentes já estudaram sobre a inserção de pessoas com deficiência no trabalho. Além disso, a amostra se constitui de 22% de alunos do curso de Gestão de Pessoas, as demais se dividem entre Marketing, Auditoria, Finanças, Negócios, Logística e Meio Ambiente.

O método de pesquisa adotado foi o quantitativo, tendo sido utilizado o *survey* de desenho transversal. Segundo Malhotra (2001), o método de *survey* se baseia no inquérito dos participantes, através de questionário estruturado, que visa uma padronização no processo de coleta de dados.

Os instrumentos de pesquisa foram: o Inventário de Concepções de Deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007) e o questionário de Suposições sobre as Pessoas, baseado no modelo de McGregor (KOLB, RBIN, McINTYRE, 1978, p. 158 e 159).

O questionário de Concepções de Deficiência foi composto por questões fechadas, com a utilização da escala Likert para medição, considerando-se uma variação de 1 (discorda totalmente) a 6 (concorda totalmente). O questionário de Suposições sobre as Pessoas foi composto por dez pares de afirmações, cujo subtotal deveria perfazer dez pontos. O somatório de todas as respostas do questionário tem por total 100 pontos.

Todas as respostas dos participantes da amostra foram registradas na forma de banco de dados do programa de informática – *SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences)* – visando facilitar a aplicação dos recursos estatísticos.

A apresentação e análise dos dados envolveram a utilização de técnicas estatísticas como:

- a) Análise descritiva dos resultados dos fatores analisados nos questionários, utilizando-se da frequência percentual de aparecimento das respostas.
- b) Análise de *Cluster* ou Agrupamento, que visa “agregar objetos com base nas características que possuem” (HAIR *et al*, 2005) para verificar se os respondentes poderiam ser agrupados em diferentes conjuntos segundo suas concepções de deficiência. Mais especificamente, foi utilizada a técnica Hierárquica Aglomerativa, que parte do princípio de que se tem n conglomerados, que vão sendo agrupados por similaridade, até se formar um único conglomerado. É uma técnica utilizada para comparar objetos que possuem elevada homogeneidade interna (dentro dos agrupamentos) e elevada heterogeneidade externa (entre agrupamentos). O método utilizado foi o de Ward, baseado nos princípios da análise de variância. A medida de similaridade utilizada foi a *distância euclidiana*, que representa a similaridade como a proximidade entre observações ao longo das variáveis na variável 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 um “ponto de salto” indicando a formação de dois conglomerados, que serão apresentados na próxima seção.
- c) Análise da Variância (ANOVA), buscando verificar se existe diferenças entre as médias dos agrupamentos, conforme as Suposições sobre as Pessoas.
- d) Análise da correlação de *Pearson* visando verificar a ocorrência de correlações (direção e intensidade das associações) entre os fatores dos dois questionários.
- e) Como as crenças sobre a natureza do comportamento humano se referem às maneiras pelas quais os gerentes *preferem* controlar as pessoas no trabalho, foi introduzida no questionário a questão: “Se pudesse escolher, não trabalharia com pessoas com deficiência”. Essa resposta foi também correlacionada – correlação de *Pearson* – com as Concepções de Deficiência.

4. Análise e Discussão dos Resultados

Serão apresentados os resultados dos dois questionários e as análises: dos dois agrupamentos identificados; das diferenças entre as médias dos agrupamentos segundo as crenças sobre a natureza do comportamento humano; da correlação entre os fatores dos dois questionários; e da correlação dos fatores com os dados de preferência ou não em se trabalhar com pessoas com deficiência.

A Tabela 2 apresenta os dados do Inventário de Concepções de Deficiência e do Questionário de Suposições sobre as Pessoas.

TABELA 2
Inventário de Concepções de Deficiência e Questionário de Suposições sobre as Pessoas

Variável	Observações	Variável	Observações
Matriz Espiritual	Discordo totalmente = 33,5% Discordo muito = 25,5% Discordo pouco = 21% Concordo pouco = 12,5% Concordo muito = 5,3% Concordo totalmente = 2,2%	Matriz da Normalidade	Discordo totalmente = 5,8% Discordo muito = 26,3% Discordo pouco = 43,4% Concordo pouco = 20,5% Concordo muito = 3,6% Concordo totalmente = 0,4%
Matriz da Inclusão	Discordo totalmente = 0,9 % Discordo muito = 3,9% Discordo pouco = 3,5% Concordo pouco = 13,3% Concordo muito = 40,3% Concordo totalmente = 38%	Matriz Técnica: Fator Desempenho	Discordo totalmente = 33,6% Discordo muito = 47,3% Discordo pouco = 16,8% Concordo pouco = 2,3% Concordo muito = 0% Concordo totalmente = 0%
Matriz Técnica: Fator Vínculo	Discordo totalmente = 15,6% Discordo muito = 22,7% Discordo pouco = 30,6% Concordo pouco = 25,4% Concordo muito = 4,5% Concordo totalmente = 1,3%	Matriz Técnica: Fator Treinamento	Discordo totalmente = 0,9% Discordo muito = 1,3% Discordo pouco = 3,6% Concordo pouco = 11,5% Concordo muito = 34,3% Concordo totalmente = 48,5%
Matriz Técnica: Fator Benefícios	Discordo totalmente = 2,2% Discordo muito = 8,9% Discordo pouco = 18,2% Concordo pouco = 32,9% Concordo muito = 33,4% Concordo totalmente = 4,4%	Suposições sobre as Pessoas	Teoria X = 9,3% Teoria Y = 90,7%

Fonte: DADOS DA PESQUISA, 2008.

Conforme pode ser observado na Tabela 2, há uma tendência grande em se discordar dos pressupostos da matriz espiritual (59% discorda muito ou totalmente), embora possam ser encontradas pessoas que concordem com suas premissas. Quanto à matriz da normalidade, os resultados indicam dúvidas dos respondentes em relação aos seus pressupostos, pois 63,9% responderam que discordam ou concordam pouco, isto é, não têm convicção em relação às respostas dadas. A maioria dos respondentes (78,3%) concorda muito ou totalmente com os argumentos da matriz da inclusão. Quanto aos fatores da matriz técnica, a maioria (80,9%) discorda muito ou totalmente que o desempenho e a qualidade de trabalho são inferiores ao das demais pessoas e que contratar pessoas com deficiência possa comprometer a competitividade das empresas. A maioria (82,8%) concorda muito ou totalmente que as organizações precisam treinar chefias e funcionários para o processo de inserção de pessoas

com deficiência. Além disso, apenas 37,8% dos respondentes concordam muito ou totalmente que a contratação de pessoas com deficiência possa trazer benefícios para o clima e para a imagem da organização. As Suposições sobre as Pessoas baseadas nos pressupostos da Teoria Y é a predominante entre os respondentes (90,7%).

Esse perfil dos respondentes indica uma tendência à manifestação de concepções mais baseadas na inclusão em relação à inserção de pessoas com deficiência, ratificando a literatura presente no campo de que é necessário modificar o ambiente de trabalho para ser acessível a todos (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2007; SASSAKI, 1999; BARNES, OLIVER e BARTON, 2002; FREUND, 2001; KITCHIN, 1998, dentre outros). Também ao responderem sobre a percepção que possuem sobre o desempenho das pessoas com deficiência, concordam que elas podem desempenhar o trabalho com a mesma produtividade e qualidade que as demais. No entanto, os resultados também mostram que são pessoas com dúvidas quanto à adequação das pessoas com deficiência no trabalho, conforme resultados da matriz da normalidade, o que confirma os resultados de pesquisa de Araújo e Schmidt (2006) que identificam o desconhecimento e descrédito nas potencialidades da pessoa com deficiência. Esses resultados indicam que está sendo construída uma disposição positiva em relação à inserção de pessoas com deficiência no mercado de Trabalho. Entretanto, ainda são recorrentes as dúvidas das pessoas em relação à adequação das PPDs às organizações de trabalho, pois o foco é ainda predominantemente nas pessoas com deficiência e no que lhes faltam e, não em suas potencialidades.

Visando verificar se se poderiam agregar as pessoas em grupos relativamente homogêneos entre si e heterogêneos entre os agrupamentos no que se refere às *concepções de deficiência*, foi realizada a Análise de *Cluster* (TABELA 3). Os dois *clusters* são: *Cluster 1*: Reservas quanto à Inserção; *Cluster 2*: Adeptos à Inserção.

TABELA 3
Médias dos fatores nos *clusters* de Concepções de Deficiência

Fatores <i>concepções de deficiência</i>	Médias	
	Cluster 1 Reservas quanto à Inserção	Cluster 2 Adeptos à Inserção
Matriz espiritual	1,93	2,51
Matriz normalidade	2,59	3,03
Matriz da inclusão	4,21	5,26
Fator desempenho	1,64	2,08
Vínculo	1,98	3,23
Benefícios	3,21	4,37
Treinamento	4,80	5,22

Fonte: DADOS DA PESQUISA, 2008

Os dois *clusters* se distinguem predominantemente pela intensidade de discordância e concordância. O único fator em que os dois grupos se dividem entre concordantes e discordantes é em relação aos benefícios da contratação de pessoas com deficiência. Mas, ainda assim, concordam ou discordam pouco, em média.

No *cluster 1 – Reservas quanto à Inserção* – os respondentes tendem a discordar muito que a deficiência tenha uma origem metafísica; discordar pouco sobre possíveis dificuldades de adequação das pessoas com deficiência no trabalho, principalmente em relação ao fato de que somente alguns setores são adequados às pessoas com deficiência (matriz da normalidade); concordam pouco com os pressupostos da inclusão; discordam muito que o desempenho das pessoas com deficiência seja inferior ao das demais pessoas e que o comprometimento e a estabilidade no trabalho de pessoas com deficiência sejam maior que o das demais pessoas; discordam pouco que a contratação de pessoas com deficiência possa beneficiar a imagem e o clima da empresa; e tendem a concordar muito que seja necessário treinar chefias e funcionários para o processo de inserção. O principal fator de

distinção desse *cluster* é a pouca concordância com os pressupostos da matriz da inclusão. Os resultados indicam que as pessoas mantêm certa reserva em relação às questões de inserção de pessoas com deficiência, não acreditando em seus benefícios.

No *cluster 2 – Adeptos à Inserção* - os respondentes tendem a discordar pouco que a deficiência tenha uma origem metafísica e que existam dificuldades de adequação das pessoas com deficiência no trabalho, indicando uma tendência em acreditar que somente alguns setores são adequados às pessoas com deficiência; concordam muito com os pressupostos da inclusão, isto é, que as pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente seu trabalho desde que sejam realizadas as adequações nas condições e instrumentos de trabalho; discordam muito que o desempenho das pessoas com deficiência seja inferior ao das demais pessoas; discordam pouco que o comprometimento e a estabilidade no trabalho de pessoas com deficiência sejam maior que o das demais pessoas; concordam pouco que a contratação de pessoas com deficiência possa beneficiar a imagem e o clima da empresa; e concordam muito que seja necessário treinar chefias e funcionários para o processo de inserção. O principal fator de distinção desse *cluster* é a concordância com os pressupostos da matriz da inclusão, além disso, apresentam uma tendência maior em concordar que a contratação de pessoas com deficiência possa beneficiar a imagem e o clima da empresa.

Os resultados desses agrupamentos em relação aos alunos de especialização se distinguem em alguns aspectos dos resultados encontrados por Carvalho-Freitas e Marques (2007) em pesquisa realizada com gerentes que trabalhavam com pessoas com deficiência em empresas brasileiras. A principal distinção se refere ao aparecimento de um agrupamento com maiores reservas ao processo de inclusão entre alunos de especialização. Na pesquisa realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007), o grupo denominado de *hesitantes*, que apresentava dúvidas em relação a todo o processo de inserção, ainda assim, concordava mais que a contratação de pessoas com deficiência pudesse beneficiar a imagem da empresa. Por outro lado, não aparece entre os agrupamentos identificados entre os alunos de especialização um grupo que tenha por pressupostos um tratamento mais igualitário entre pessoas *com* e *sem* deficiência e que tendam a discordar muito da premissa de que apenas alguns setores são adequados às pessoas com deficiência. Esses resultados indicam que o trabalho com as pessoas com deficiência tende a favorecer uma avaliação mais favorável à inserção.

Buscando contemplar o objetivo dessa pesquisa de verificar as relações entre concepções de deficiência e suposições sobre as pessoas, foi verificado se havia diferença entre as médias dos resultados da Teoria X e Teoria Y nos dois *clusters* identificados (Tabela 4). Foi utilizada a análise de variância (ANOVA), técnica estatística utilizada para verificar diferenças entre médias de duas ou mais populações. As médias dos fatores serão consideradas iguais quando o valor-p do teste for superior a 0,05.

TABELA 4

Diferença entre as médias das Crenças sobre as Pessoas e a Natureza do Comportamento Humano nos dois *clusters* de Concepções de Deficiência

<i>Clusters</i> \ <i>Crenças sobre as Pessoas</i>	Teoria X	Teoria Y
1 – Reservas quanto à Inserção	35,21	64,00
2 – Adeptos à Inserção	35,66	64,00
Valor-p	0,757	1,000

Fonte: DADOS DA PESQUISA, 2008

De acordo com a Tabela 4, verifica-se que não há diferença entre crenças sobre as pessoas e a natureza do comportamento humano nos dois *clusters* de Concepções de Deficiência identificados. Isso significa que as pessoas com suposições sobre as pessoas

pautadas na Teoria X e Y têm concepções de deficiência bastante similares, quando divididas em agrupamentos.

No entanto, é possível constatar quando se aplica o questionário de Suposições sobre as Pessoas que, embora, se possam dividir as pessoas em dois agrupamentos, isto é, na Teoria X e Y, os resultados nos dois estilos variam de pessoa para pessoa. Por exemplo, uma pessoa pode ser caracterizada como tendo um estilo pautado na Teoria Y apresentando um resultado igual a 55 nas questões referentes a esse estilo, e uma outra, também ser caracterizada como pertencente ao estilo pautado na mesma teoria tendo um resultado de 95. Assim, foi verificado se havia correlação entre a maior ou menor predominância das Teorias X e da Teoria Y e os resultados médios de concordância e discordância em relação às Concepções de Deficiência, através do teste de correlação de Pearson, cujos resultados constam na Tabela 5.

TABELA 5
Correlação de Pearson entre os fatores de Concepção de Deficiência e as Suposições sobre as Pessoas

Concepções de Deficiência\ Suposições sobre as Pessoas	Teoria X	Teoria Y
Matriz espiritual	-	-
Matriz normalidade	0,175**	-0,172*
Matriz da inclusão	-	-
Fator desempenho	0,297**	-0,314**
Vínculo	-	-
Benefícios	-	-
Treinamento	-	-

Fonte: DADOS DA PESQUISA, 2008

* Correlação é significativa ao nível de 0,05 (2-tailed)

** Correlação é significativa ao nível de 0,01 (2-tailed)

Quanto à correlação dos fatores, apesar de sua baixa intensidade, observam-se na Tabela 5 indicações de que:

1. Quanto maior a tendência para um estilo ancorado na Teoria X, maior a concordância com os pressupostos da matriz da normalidade e maior a crença de que o desempenho no trabalho das pessoas com deficiência seja inferior ao desempenho das demais pessoas, isto é, menos produtivo e com pior qualidade.
2. Quanto maior a tendência para um estilo ancorado na Teoria Y, menor a concordância com os pressupostos da matriz da normalidade e menor a crença de que o desempenho no trabalho das pessoas com deficiência seja inferior ao desempenho das demais pessoas.

Esses resultados mostram que um sujeito que acredita mais no potencial das pessoas, de uma maneira geral, tenderá também a acreditar mais no potencial das pessoas com deficiência e no desempenho delas. Esse resultado é relevante para as investigações sobre a inserção de pessoas com deficiência, pois se constata que a deficiência não é, por si só, um atributo que modifique a percepção das pessoas e interfira nas crenças sobre suas potencialidades.

Como as Teorias X e Teoria Y se referem às maneiras pelas quais os gerentes *preferem* controlar as pessoas no trabalho, foi introduzida no questionário a questão: “Se pudesse escolher, não trabalharia com pessoas com deficiência”. Na Tabela 6 são apresentados os dados da correlação do resultado a essa questão, com as concepções de deficiência e Suposições sobre as Pessoas.

TABELA 6

Correlação de Pearson entre o desejo de não trabalhar com pessoas com deficiência, os fatores de Concepções de Deficiência e as Suposições sobre as Pessoas

Concepções de Deficiência / Suposições sobre as Pessoas	Desejo de não trabalhar com pessoas com deficiência
Matriz espiritual	-
Matriz normalidade	0,257**
Matriz da inclusão	- 0,219**
Fator desempenho	0,408**
Vínculo	-
Benefícios	-
Treinamento	-
Teoria X	0,138*
Teoria Y	- 0,147*

Fonte: DADOS DA PESQUISA, 2008

* Correlação é significativa ao nível de 0,05 (2-tailed)

** Correlação é significativa ao nível de 0,01 (2-tailed)

Observando-se os resultados da Tabela 6 verifica-se que:

1. Quanto maior a preferência por *não trabalhar* com pessoas com deficiência, maior a concordância com os pressupostos da matriz da normalidade, a concordância de que o desempenho das pessoas com deficiência é pior que o das demais pessoas, e a predominância da crença sobre a natureza humana pautada nos pressupostos da Teoria X.
2. Quanto menor a rejeição em relação ao fato de *trabalhar* com pessoas com deficiência, maior a concordância com os pressupostos da matriz da inclusão e maior a predominância da crença sobre a natureza humana pautada nos pressupostos da Teoria Y.

Esses resultados indicam que a maior ou menor preferência em trabalhar com pessoas com deficiência está associado às crenças sobre as possibilidades de trabalho dessas pessoas e a maneira como os gerentes vêem a natureza humana.

5. Conclusão

A partir dos resultados da pesquisa foi possível constatar que as formas como as pessoas vêem as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência estão associadas às suas crenças sobre a natureza do comportamento humano, indicando disposições mais ou menos positivas em relação a essas pessoas.

Foi verificado que as pessoas com uma tendência maior em desconfiar de seus subordinados, que acreditam que eles precisam ser dirigidos e controlados, pois têm uma aversão natural ao trabalho (Teoria X), também tendem a acreditar que somente algumas áreas são adequadas ao trabalho das pessoas com deficiência, que elas podem assumir atitudes inadequadas na empresa, são mais propensas a se acidentar e têm mais problemas de relacionamento (matriz da normalidade). Além disso, são essas pessoas que se pudessem escolher não trabalhariam com as pessoas com deficiência e acreditam que o desempenho delas seja pior do que as pessoas que não possuem deficiência.

Por outro lado, as pessoas que têm suposições sobre as pessoas pautadas na Teoria Y, isto é, que pressupõem que as limitações da natureza humana dentro das organizações, não são limites do ser humano, mas limites da própria direção em descobrir a melhor maneira de utilizar o potencial das pessoas, discordam que somente alguns setores são adequados ao

trabalho das pessoas com deficiência, ou que elas tenham problemas de relacionamento, atitudes inadequadas, ou maiores possibilidades de se acidentarem (matriz da normalidade). Como elas têm um estilo de gestão mais contingencial, elas têm maior probabilidade de analisar as situações, fazer uma avaliação dos requisitos das tarefas, das pressões de tempo e das potencialidades dos subordinados, tendo, inclusive, uma menor rejeição em trabalhar com pessoas com deficiência.

Os resultados dessa pesquisa são relevantes para os estudos sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois mostram que as resistências em relação ao trabalho dessas pessoas não podem ser associadas apenas ao fato de se possuir uma deficiência. Quando se constata que as pessoas que têm uma crença na natureza humana pautada nos pressupostos da Teoria Y avaliam o desempenho de pessoas com e sem deficiência de maneira similar e não limitam as possibilidades de adequação dessas pessoas apenas a algumas áreas da empresa; verifica-se que a deficiência, por si só, não é um atributo que modifica a percepção das pessoas e a maneira como preferem controlar o trabalho dos subordinados.

Por outro lado, quando se comparam os resultados dessa pesquisa realizada com alunos de especialização, considerando que apenas 44,5 deles já tiveram algum contato, no trabalho ou na escola, com pessoas com deficiência, com a pesquisa realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007) com gerentes que atuavam diretamente com pessoas com deficiência, verifica-se uma percepção mais positiva das possibilidades de trabalho dessas pessoas entre os gerentes. Essa constatação indica que o trabalho direto com as pessoas com deficiência favorece uma percepção melhor de suas possibilidades. Nesse sentido, pode-se considerar que a Lei de Cotas possa vir a favorecer, ainda que por força da obrigatoriedade, uma atitude mais favorável das pessoas em relação à diferença.

Também a formação de gerentes tem um papel importante na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois pode se constituir em uma estratégia de sensibilização, além de estimular o desenvolvimento de estilos de gestão contingenciais que contribuem para uma percepção mais positiva das potencialidades das pessoas com deficiência. Além disso, permite uma maior reflexão sobre a temática e a diminuição de contradições nas formas de ver a deficiência, contribuindo para uma melhor gestão da diversidade e para a construção de organizações e sociedade acessíveis a todos.

Outras pesquisas serão necessárias para ampliar o escopo dessa investigação e aprofundar seus resultados.

Referências

- ALVES, M. A; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 44, n. 3, p. 20-29, jul./set. 2004.
- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A visão de Empresas e de Instituições Educacionais Especiais na Cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.12, n.2, p. 241-254, 2006.
- BARNES, C; OLIVER, M; BARTON, L. *Disability Studies Today*. Cambridge: Polity, 2002.
- BARROS, R. P.; COSSIO, M. B.; TELES, J.L. A eficácia das políticas de trabalho e renda no combate à pobreza. In: VELOSO, J. P. R. et al. (coord.). *Soluções para a questão do emprego*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001. p. 49-63.
- BATISTA, C. A. M. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. *Elementos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002. 305 p.

BRASIL. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

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

BRUMER, A.; PAVEI, K., MOCELIN, Daniel Gustavo. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. *Sociologias*, São Paulo, ano 6, n. 11, p. 300-327, jan./jun. 2004.

CARREIRA, D. A. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, M. T. E. (org.). *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memonn, 1997. p. 20-39.

CARVALHO-FREITAS, *et al.* Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28., 2004, Curitiba. *Anais Eletrônicos...* Curitiba: EnANPAD, 2004. Cd-rom.

CARVALHO-FREITAS, M. N. A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras. Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 f. *Tese* (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

_____. Análise da Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais Eletrônicos...* Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007a. Cd-rom.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: uma Dimensão Específica da Diversidade nas Organizações. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais Eletrônicos...* Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007. Cd-rom.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salariado*. Petrópolis: Vozes, 1998. 421 p.

COUTINHO, L. A. A especialização regressiva: um balanço do desempenho industrial pós-estabilização. In: VELLOSO, J. P. R. (coord.). *Brasil: desafios de um país em transformação*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997. p. 54-71.

CROCHÍK, J. L. Preconceito, indivíduo e sociedade. *Temas em Psicologia*, n.3, p. 47-70, 1996.

FREUND, P. Bodies, disability and spaces: the social model and disabling spatial organisations. *Disability & Society*, v.16, n.5, p. 689-706, 2001.

GLAT, R. Integração dos portadores de deficiências: uma questão psicossocial. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 89-94, 1995.

GOSS, D; GOSS, F; ADAM-SMITH, D. Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. *The International Journal of Human Resource Management*, 11:4, p. 807-821, Aug. 2000.

- HAIR, J. J. *et al.* *Análise multivariada de dados*. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 593 p.
- HEINSKI, R. M. M. S.; BIGNETTI, L. P. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Cladea, 2002. Porto Alegre. (*Anais eletrônicos...*). Porto Alegre: Cladea, 2002. Cd-rom.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo 2000*. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA, 2002 Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>.
- KITCHIN, R. ‘Out of Place’, ‘Knowing one’s place’: space, power and the exclusion of disabled people. *Disability & Society*, v.13, n.3, p. 343-356, 1998.
- KOLB, D. A.; RUBIN, I. M.; McINTYRE, J. M. *Psicologia Organizacional: uma abordagem vivencial*. São Paulo: Atlas, 1978.
- LANCILLOTTI, S. S. P. A integração pelo trabalho na sociedade da exclusão. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 24., 2001, Caxambú. *Anais eletrônicos...* Caxambú: ANPED, 2001. Cd-rom.
- LEWIS, G.B., ALLEE, C. L. The impact of disabilities on federal career success. *Public Administration Review*, v. 53, n. 4, p. 389-397, July/Aug. 1992.
- LIMA, M. Como empregar sem discriminar. *Ciência e Profissão – Diálogos*, n. 5, p. 19-21, Dez. 2007.
- MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. 3 ed. Porto Alegre: Bockman, 2001.
- MARQUES, C. A construção do anormal: uma estratégia de poder. In. Encontro Anual de Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Educação, 24.,2001, Caxambu. *Anais eletrônicos...* Caxambú: ANPED, 2001. Cd-rom.
- _____. Implicações políticas da institucionalização da deficiência. *Educação & sociedade*, Campinas, v. 19, n. 62, p. 1-21, abr.1998.
- McGREGOR, D. *O lado humano da empresa*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- NERI, M. *et al.* *Retratos da Deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.
- OLIVEIRA, M. H. A. Núcleos cooperativos: uma perspectiva profissional para o portador de deficiência. *Em Aberto*, Brasília, ano 13, n. 60, p. 106-108, out./dez. 1993.
- OMOTE, S. Estereótipos a respeito de pessoas deficientes. *Didática*, v.22, n.22/23, p. 167-180, 1987.
- POCHMANN, M. *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001. 299 p.
- POPOVICH, P.M. *et al.* The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. *The Journal of Psychology*, v. 137, n. 2, p. 163-177, 2003.
- QUINTÃO, D. T. R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. *Psicologia & Sociedade*, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan./abr. 2005.
- RIFKIN, J. *The end of work: the declive of global labor force and the post-market era*. New York: Tarcher, 1995.
- SASSAKI, Romeu Kasumi. Inclusão no trabalho. Seminário Internacional da Sociedade Inclusiva, 1., 1999, Belo Horizonte. *Anais Eletrônicos...* Belo Horizonte: PUC Minas, 1999.
- SILVA, R. F. C.; LUNA, D. Diversidade Cultural – A percepção dos gestores em organizações da grande Florianópolis. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-

Graduação e Pesquisa em Administração, 28., 2004, Curitiba. *Anais Eletrônicos...* Curitiba: EnANPAD, 2004. Cd-rom.

STONE, D. L.; COLELLA, A. A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, v. 21. Issue 2, 28 p. April, 1996.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, ago. 2005.