



Gestão & Regionalidade

ISSN: 1808-5792

revista.adm@uscs.edu.br

Universidade Municipal de São Caetano
do Sul
Brasil

Soares da Silva, Joelma; Pinto, Francisco Roberto
CONVIVER E PERCEBER A DEFICIÊNCIA: RELAÇÃO E INFLUÊNCIA NAS
CONCEPÇÕES DE UMA AMOSTRA DE DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO
Gestão & Regionalidade, vol. 32, núm. 96, septiembre-diciembre, 2016, pp. 71-91
Universidade Municipal de São Caetano do Sul
Sao Caetano do Sul, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133448303006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

CONVIVER E PERCEBER A DEFICIÊNCIA: RELAÇÃO E INFLUÊNCIA NAS CONCEPÇÕES DE UMA AMOSTRA DE DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO

LIVING AND REALIZE DISABILITY: RELATIONSHIP AND INFLUENCE ON THE PERCEPTION OF A BUSINESS STUDENTS BOARD

Joelma Soares da Silva

Doutoranda em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (Uece),
Fortaleza (CE), Brasil

Data de recebimento: 07-07-2015

Data de aceite: 14-08-2016

Francisco Roberto Pinto

Pós-Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE),
doutor em Gestão de Empresas pela Universidade de Coimbra,
doutor em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa (PB),
Brasil

RESUMO

O objetivo deste trabalho é identificar a influência do convívio com pessoas com deficiência nas concepções de deficiência de uma amostra de discentes de Administração. Para consecução desse propósito, foi realizada uma revisão teórica seguida de uma pesquisa de campo com 336 discentes regularmente matriculados em dois cursos de Administração de duas universidades públicas, localizadas na cidade Fortaleza, estado do Ceará. O instrumento de pesquisa foi composto pelo Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) e por questões sociodemográficas. Após a estatística descritiva, que serviu para contextualizar a amostra participante, foram feitos os testes de adequabilidade da amostra e do instrumento. O tratamento inferencial se deu por meio de Análise Fatorial e Análise de Regressão Linear Simples. Os resultados alcançados não permitem rejeitar as hipóteses suscitadas e evidenciaram que o convívio com pessoas com deficiência (PCD) influencia positivamente concepções de deficiência da amostra de discentes.

Palavras-chave: Deficiência; convivência; concepções.

ABSTRACT

This paper aims to identify the influence of contact with people with disabilities in deficiency conceptions of a Business students sample. To achieve this purpose a theoretical review was made followed by a field research with 336 students enrolled in two public college Business courses located in Fortaleza city. The survey instrument was composed by the Conceptions of Disability Inventory (CDI) and sociodemographic questions. After the descriptive statistics, which served to contextualize the participant sample, were made the adequacy of the sample and the instrument tests. The inferential treatment was through factor analysis and simple linear regression analysis. The results achieved do not allow the rejection of the raised hypothesis and showed that living with people with disabilities (PWD) positively influences the sample of disability conceptions of students.

Keywords: Disabilities; coexistence; conceptions.

Endereço dos autores:

Joelma Soares da Silva
joelma.soares@ufc.br

Francisco Roberto Pinto
rpinto@secrel.com.br

1. INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea tem passado por constantes transformações, tornando-se cada vez mais heterogênea. Nesse contexto, percebe-se um vultoso movimento de aceite do que, no passado, era visto como diferente e com estranheza.

A diversidade cinge questões históricas de identidade grupal, exclusão social, sobreposição econômica de determinados grupos em detrimento de outros e privação do exercício da cidadania. (FLEURY, 2000; ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Com essas especificidades, diversos grupos se destacam, tais como as pessoas com deficiência que constituem grupo com história própria, longínqua e significativa.

No Brasil, pesquisas oficiais (IBGE, 2000, 2010) explicitam um acréscimo significativo no número de pessoas que apresentam algum tipo de deficiência ou mobilidade reduzida. Com base nisso, é possível afirmar que, até o ano de 2010, mais de 45 milhões de pessoas (ou 24% da população nacional) apresentavam pelo menos um tipo de deficiência ou incapacidade prevista em lei (BRASIL, 1991, 2004b). Provavelmente, esse acréscimo se deve à melhoria dos diagnósticos e ao aumento da coragem de se autodeclarar deficiente. Desse cenário emerge a necessidade de se debater sobre aspectos que impactam a vida dessa parcela significativa da população.

A inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho se configura como recente, haja vista esse direito ter sido legalizado somente após a Segunda Guerra Mundial, em função da realidade de ex-combatentes mutilados (ALMEIDA; COIMBRA; CARVALHO-FREITAS, 2007). Nesse contexto, as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência para sua plena inclusão se estenderam por décadas e persistem até hoje.

Embora não seja o fator determinante, a forma como a deficiência e, conseqüentemente, como as pessoas com deficiência são encaradas se constitui

um aspecto fundamental para a efetiva inclusão e o pleno aproveitamento das suas potencialidades no ambiente organizacional (MALDONADO, 2013; HILLIER; GALIZZI, 2014).

A convivência com pessoas com deficiência no ambiente de trabalho poderá influenciar na forma como elas são percebidas, pois em todos os contextos sociais o reconhecimento do outro é um elemento fundamental na construção da identidade do indivíduo, o que ocorre dinamicamente, a partir de interações sociais, dentro de um limite de espaço e tempo. Segundo Irigaray e Vieira (2015, p. 2), “Especificamente no mundo do trabalho, o reconhecimento do grupo social é fundamental na formação da identidade do indivíduo”.

Na percepção de Perez (2012) as organizações, cientes do expressivo número de pessoas com deficiência no Brasil, precisam promover um ambiente adequado à inclusão desses profissionais, por meio do desvencilhamento de conceitos preconcebidos. De acordo com Castro e Rodrigues (2015, p. 3), “Apoiadas por esta lógica, as organizações vêm desenvolvendo iniciativas para gerir as diferenças advindas da diversidade a favor do negócio”. Ademais, Carvalho-Freitas (2007) já asseverava que a maneira de interpretar a deficiência é um fator explicativo importante para a gestão dessa dimensão da diversidade nas organizações.

A importância de se estudar a visão de discen-tes de Administração deve-se ao fato de estarem sendo preparados para gestão e, nessa condição, se depararão com um contexto organizacional “composto de um emaranhado de relações e suas transformações” (VERGARA; DAVEL, 2005, p. 10). Na condição de gestores, poderão influenciar de forma significativa os rumos de qualquer tipo de organização, conforme seus valores e concepções, haja vista que muitas práticas e políticas empresariais refletem crenças individuais de seus dirigentes (ALMEIDA, 2007).

Da inegável expansão do ensino de Administração no Brasil (JUSTEN; GURGEL, 2015; MELO; SER-

VA, 2014) emerge sua importância como instrumento de formação para a vida social e para o mercado, no que diz respeito não somente à produção de riquezas, mas também às relações humanas (JUSTEN; GURGEL, 2015) e de preparação de seus atores para lidarem com uma complexidade de comportamentos e decisões (SOUZA; ZAMBALDE, 2015). Nesse sentido, “Os projetos pedagógicos desses cursos são, portanto, importantes [...] para a própria visão de mundo e de sociabilidade daqueles que estão e, principalmente, dos que saem das escolas de Administração” (JUSTEN; GURGEL, 2015, p 858).

Ciente dessa importância, o Ministério da Educação (MEC) instituiu a obrigatoriedade de inserção de conteúdos e oferta de disciplinas eletivas que tratam de diversidade e direitos humanos nos cursos de bacharelado no Brasil (BRASIL, 2004b, 2005, 2012a, 2012b), o que, inclui, obviamente, os cursos de Administração.

Há de se considerar, porém, que a formação profissional do discente de Administração perpassa o discurso prescrito e se apoia na passagem pelos percursos curriculares e se alicerça também nas experiências vividas. Fato esse refletido em princípios do ensino no Brasil: “valorização da experiência extraescolar” e a “vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais” (BRASIL, 1996). Ademais, “O exercício de abstração das experiências permite a construção de ideias e conceitos que influenciam o modo como o indivíduo se relaciona com o meio” (OLIVEIRA; LOURENÇO, 2015, p. 3). Sendo assim, a formação do discente é fundamentada de teoria e prática (que, em parte, está ancorada no mercado de trabalho, onde o discente vivencia o aprendizado teórico).

Conhecer, portanto, as concepções de deficiência para os discentes que já atuam no mercado de trabalho possibilita identificar como eles lidam com questões práticas relacionadas à deficiência, considerando que suas concepções não se alteram com o lócus e sim em função da convivência com pessoas com deficiência.

Diante do exposto, esta pesquisa visa a responder o seguinte questionamento: **Como a convivência com pessoas com deficiência impacta as concepções de deficiência de uma amostra de discentes de Administração?** Elegeram-se como objetivo geral identificar a influência do convívio com pessoas com deficiência nas concepções de deficiência de uma amostra de discentes de Administração.

Este estudo encontra-se dividido em cinco partes: introdução; referencial teórico; metodologia utilizada; dados da pesquisa de campo; e considerações finais.

2. REVISÃO TEÓRICA

A revisão teórica está ancorada em aspectos essenciais para a compreensão do tema proposto e para a sustentação das hipóteses suscitadas.

2.1. Deficiência: diferentes olhares

No percurso histórico da humanidade, nomenclaturas, classificações, conceitos e atitudes relacionados à deficiência se alteraram, refletindo as crenças e a realidade social da época. Perpassando por castigo divino, prejuízo social e econômico, bem como doença, essas formas de perceber a deficiência, por séculos, resultaram em segregação, infanticídio, genocídio, assistencialismo, tratamento, isolamento, internação e prisão (SASSAKI, 2003; CARVALHO-FREITAS, 2007; SCHWARZ; HABER, 2009; SANTOS et al., 2013).

Um novo paradigma na percepção e visão de corpo ocorreu a partir do fim do século XVIII e início do Século XIX, quando a ciência passou, com o consentimento da Igreja, a realizar dissecação de cadáveres. Isso promoveu uma ruptura da visão divina que se tinha até então do corpo, já que este refletia a imagem de Deus (FORTES, 2013).

A percepção de inclusão difundida atualmente encontra seus entraves primeiramente na estrutura

conceitual vigente, pautada no modelo médico e biológico do tema. Os conceitos oficiais convergem para a definição da deficiência como “impedimentos” ou “limitações orgânicas” da pessoa, que resultam em algum prejuízo social – principalmente quando esta é comparada aos demais membros da sociedade (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2004; BRASIL, 2015) e foge ao que socialmente se denomina “normal” (ALMEIDA; COIMBRA; CARVALHO-FREITAS, 2007). Nessas condições, o indivíduo passa a ser o único responsável por sua situação, isentando totalmente o contexto em que está inserido.

Durante algum tempo, a literatura acadêmica debruçou-se exclusivamente na visão orgânica emanada dos marcos institucional e legal (e.g. TANAKA, 2007; CARVALHO-FREITAS, 2009; CASTRO; RODRIGUES, 2015). Avista-se, porém, um deslocamento de percepção, principalmente pela ausência de referência aos aspectos sociais nesse tipo de visão (e.g. PEREIRA, 2009; BARNES, 2011; CARPENTER, 2011; ANGELA, 2015, BRUCKER; HOUTENVILLE, 2015). Na esteira desse novo olhar, Angela (2015) sustenta que a deficiência é uma condição social e não uma doença e, portanto, enxergá-la unicamente pelo prisma orgânico pode não comportar suficientemente sua realidade.

O modelo social propõe a deficiência como parte de uma construção social (MALDONADO, 2013) que, há mais de duas décadas, tem influenciado a formulação de políticas públicas para pessoas com deficiência em países da Europa e nos Estados Unidos (ANASTASIOU; KAUFFMAN, 2013). Essa perspectiva não imputa à sociedade a responsabilidade única pelas limitações das pessoas com deficiência, mas também não verte sobre o cidadão a responsabilidade de decidir de forma autônoma seu próprio plano de vida com igualdade de oportunidades. É, portanto, uma construção conjunta. Constitui um novo olhar sobre o assunto e desvencilha-se da visão orgânica unilateral utilizada du-

rante anos como referência para o debate acerca do assunto (MOZZI, NUERNBERG, 2016).

Perceber a deficiência como condição social implica dividir com a sociedade a responsabilidade de inclusão das pessoas com deficiência (PCD), para que se propicie sua efetiva participação como cidadãos nos mais diversos contextos. Além disso, constitui “uma guinada teórica e política nos estudos sobre deficiência” (DINIZ, 2013, p. 237), sendo “possível incluir novas discussões para o campo de estudos sobre deficiência” (MOZZI; NUERNBERG, 2016, p. 102).

A forma de perceber a deficiência não é estática nem absoluta, pois se submete a diversas contingências – entre elas a cultura e o tempo. Não há evidências antropológicas e sociológicas substanciais que forneçam respostas sociais exatas para a percepção acerca do grupo em questão (BARNES, 2011).

Carvalho-Feitas (2007) teoriza que a visão de deficiência é uma interpretação construída historicamente e fundamentada em convicções individuais e sociais. A autora propõe o Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) que traduz em matrizes essas concepções.

Por concepção de deficiência compreendem-se as formas de interpretação que moldam e legitimam a distinção das pessoas com deficiência, tanto na sociedade como no trabalho. As matrizes interpretativas da deficiência são as modalidades organizadas de pensamento ancoradas em suas concepções de mundo, de sociedade e de si mesmo (Ibid.). As convicções que as respaldam não são necessariamente fundamentadas em informações ou conhecimentos racionais e dividem-se em seis matrizes:

- **Subsistência/Sobrevivência:** fundamenta-se na busca por organização da sociedade. Nessa forma de interpretar, a inclusão das pessoas com deficiência fica condicionada à comprovação de sua efetiva contri-

buição social, principalmente por meio da capacidade de trabalho. Cabe salientar que os princípios que norteiam a matriz de subsistência/sobrevivência estão implícitos em todas as outras matrizes.

- **Sociedade ideal e função instrumental da pessoa:** busca por um ideal de sociedade a partir da perfeição física. Prevê a exclusão daqueles que não se enquadram no modelo ideal de sociedade. Essa concepção foi o que explicou, por exemplo, o genocídio de milhares de pessoas com deficiência durante o período da Segunda Guerra Mundial, e que ainda hoje pode ser observada em determinadas ações de muitos indivíduos. Dentre as ações mais comuns é possível destacar a relutância a frequentar os mesmos locais que pessoas deficientes, agressão verbal e ações de desrespeito. Seu íterim contempla “preceitos politicamente incorretos” (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 115).
- **Espiritual:** reconhece e qualifica a deficiência como uma manifestação de desejos ou castigos divinos. A pessoa com deficiência, nessa 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. Reconhece e classifica a deficiência como fenômeno espiritual.
- **Normalidade:** qualifica a deficiência como um desvio da normalidade ou doença. Toma por parâmetro a ideia de “homem-padrão”. Considera padrões pré-definidos como normais para o ser humano. Assim, a pessoa com deficiência precisa de cuidados especiais de profissionais da saúde. É associada à manifestação de problemas ou constrangimentos nas relações.
- **Inclusão:** vê a deficiência como um problema da sociedade, ou seja, um problema gerado pela ausência de condições de igual-

dade para o pleno exercício da cidadania por parte das pessoas com deficiência. Seu pressuposto é de que a sociedade precisa se adequar e incluir todas as diferenças.

- **Técnica:** avalia a funcionalidade da pessoa com deficiência para o trabalho. Para Carvalho-Freitas e colaboradores (2010, p. 267), “Como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das PCD e suas implicações para a competitividade da empresa”. Essa forma de ver a deficiência representa um deslocamento da “deficiência de problema social” para “um problema técnico que deve ser gerido pelas empresas”. Daí a nomenclatura “gestão da diversidade”, que tem uma interpretação técnica da deficiência, ou seja, enxerga a deficiência como um recurso competitivo a ser gerido.

Ressalte-se que, embora essas importantes matrizes satisfaçam às necessidades e expectativas de quem as compartilham, justificando as ações em relação às pessoas com deficiência, elas não são sustentadas em informações ou conhecimentos racionais (CARVALHO-FREITAS, 2007).

A visão de deficiência pode ser equacionada por diversos fatores e influencia o comportamento individual e coletivo em relação às PCD. Fato é que o comportamento pode ser desencadeado em função do que se acredita, ou seja, das concepções de deficiência. A classificação, por meio das matrizes de Carvalho-Freitas (2007), é uma tentativa de se aproximar dos sentimentos, como forma de compreender ou prever comportamentos em relação às pessoas com deficiência.

Percebe-se uma congruência entre as concepções de deficiência de Carvalho-Freitas (2007) e os dois modelos de percepção da deficiência já abordados: biológico e social. Também se percebem reflexos de visões antepassadas, mas que per-

manecem arraigadas em algumas concepções da deficiência relacionadas à vontade divina, componentes da matriz espiritual.

Carvalho-Freitas e colaboradores (2009) direcionam as concepções de deficiência para situações de trabalho, porém mantendo o modelo teórico já proposto.

2.2. Conviver e perceber a deficiência

No que concerne às prerrogativas sociais influenciadoras das concepções de deficiência, ressalte-se o convívio com essas pessoas. A convivência, na afirmativa de Batista (2002, p. 113), caracteriza-se como “especialmente difícil para o ser humano”. Ser deficiente não só não atende às exigências da sociedade moderna, na busca de uma imagem ideal ou perfeita do ser humano, como também acena para a impossibilidade de se atingir esse ideal. Segundo o autor,

Nas relações interpessoais, o primeiro contato com a PPD é caracterizado pelo estranhamento frente à deficiência e pela rejeição da identificação. Essa rejeição revela uma dificuldade de identificação com a própria limitação e alteridade interna. Isso constitui uma fonte de mal-estar nas relações com as pessoas portadoras de deficiência, o que se torna objeto de segregação. (loc. cit.)

Para Fernandes (2003), o convívio com as diferenças pessoais pode dar mobilidade aos padrões criados na sociedade. O autor acrescenta que “a possibilidade de convívio com a diversidade é o caminho possível para desmistificar a estranheza sugerida no afastamento de tudo aquilo que foge ao pseudocontrole da razão” (Ibid., p. 4). Isso se dá, principalmente, porque a ampla reprodutibilidade de uma imagem acaba por levá-la ao enfraquecimento do sentido estético, resultando numa importante modificação de relação com as imagens, na forma de conceber a realidade e

da consciência que o homem toma dela (RATTO, 2014).

Ao explanar acerca da importância dada por Platão à imagem para construção de um mundo reflexivo, Castelnérac (2008, p. 79) assegura: “Conhecer-se a si mesmo consiste em perceber-se no olhar do outro. O outro entra em nós mesmos”. Perceber-se no outro reclama convivência. A convivência permite a construção paulatina de uma consciência apurada, crítica e reflexiva, bem como a representação mental de objetos, efetivando, a partir dessas representações sensoriais, a percepção. Nesse sentido, Mendonça (2003) alerta que a exclusão do contato pessoal é uma forma de subtração de conhecimento acerca da deficiência. Essas afirmativas se fundem ao pensamento de Aristóteles (2001, p. 15), quando afirma que “cada homem julga bem as coisas que conhece, assim o homem instruído a respeito de um assunto é bom juiz nesse assunto”.

Na assertiva de Chauí (1997, p. 123), a percepção envolve a personalidade e a história pessoal de cada um e “percebemos as coisas e os outros de modo positivo ou negativo”. A autora assevera que, quando percebemos uma pessoa, “não temos uma coleção de sensações sobre as partes isoladas de seu corpo, mas a percebemos tendo uma fisionomia [...] e por essa percepção definimos nosso modo de relação com ela” (loc. cit.). A relação entre conviver e perceber a deficiência é destacada por Eidt (2012) como um entrelace:

Conviver não é simplesmente viver com alguém, lado a lado. Não é uma simples aceitação do outro. [...] conviver significa entrelaçar culturas, dividir formas diversas de pensar, de ser, de agir, de crer, de perceber e encarar a própria vida, para criar, a partir deste convívio, algo diferente e novo em mim mesma e no outro. Assim, o conviver com o outro – que nós muitas vezes chamamos “diferente” – nos faz sair do mundo individual e social a que estamos acostumados e abre diante de nós um universo a ser explorado e vivido. A

diversidade torna-se pouco a pouco um valor, transforma-se em riqueza e faz (EIDT, 2012, p. 269).

Para Irigaray e Queiroz (2014), a discussão sobre diversidade, em especial, na força de trabalho, assenta-se nas diferentes identidades sociais, sejam elas visíveis, como é o caso da deficiência, sejam invisíveis, como a religião ou orientação sexual. “Estas identidades carregam no seu bojo expectativas socialmente construídas” (Ibid., p. 1). Em função disso, as oportunidades para as pessoas com deficiências são limitadas em decorrência, dentre outros motivos, de atitudes e crenças (MIRANDA; CARVALHO, 2014), o que, muitas vezes, incorre numa simples inserção que, na prática, difere da inclusão plena (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013).

Diante do exposto, foram elencadas duas hipóteses como possíveis respostas para o problema levantado:

- H_1 - O convívio com pessoas com deficiência impacta positivamente o entendimento da deficiência para os discentes de Administração.
- H_2 - O convívio com pessoas com deficiência desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa é de natureza quantitativa, pois “caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta como no tratamento dos dados” (BEUREN, 2008, p. 92) e é também classificada como descritiva e exploratória, tendo em vista que este tipo de pesquisa é feito, sobretudo, quando o tema escolhido é pouco explorado e “torna-se difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis” (BEUREN, 2008, p. 80).

Foi feita uma revisão de literatura seguida de uma pesquisa de campo que, na percepção de Laville e Dionne (1999), merece grande atenção, pois devem ser indicados os critérios de escolha da amostragem, a forma pela qual serão coletados os dados e os critérios de análise dos dados obtidos.

A pesquisa de campo foi limitada aos discentes regularmente matriculados nos cursos de Administração da Universidade Estadual do Ceará (UECE) e da Universidade Federal do Ceará (UFC) que já estavam atuando no mercado de trabalho na forma de empregados, funcionários, estagiários, bolsistas, empresários ou autônomos.

Os sujeitos participantes foram definidos por amostragem do tipo aleatória simples sem reposição, ou seja, quando cada elemento da população tem, segundo Beuren (2009), uma mesma probabilidade e diferente de zero de ser escolhido durante o processo de sorteio, o que garante o acaso na escolha da amostra, bem como representatividade e relevância à escolha.

Para efeito de cálculo do tamanho da amostra, considerou-se o universo estimado dos discentes regularmente matriculados nos dois cursos. O cálculo da amostra utiliza fórmula apresentada por Barbetta (2004):

$$n = \frac{N \times n_0}{N + n_0}$$

Sendo:

N = Tamanho estimado do universo (2087);

n_0 = Primeira aproximação do tamanho da amostra;

n = Tamanho da amostra.

A primeira aproximação da amostra foi calculada pela fórmula

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$$

Sendo:

E_0 = Erro amostral tolerável estabelecido em 0,05 (5%);

Considerando um erro tolerável de 5% (0,05), o cálculo foi:

$$n_0 = \frac{1}{0,0025}$$

$$n_0 = 400$$

Utilizando a fórmula de Barbetta (2004), com os valores anteriores, tem-se:

$$n = \frac{2087 \times 400}{2087 + 400} \text{ ou } \frac{834.800}{2487} = 335,66$$

$$n = 336$$

De acordo com os cálculos, considerando um erro tolerável de 5% e o universo de 2087 discentes, a amostra mínima é de 336 respondentes. Foram aplicados 158 questionários na UFC e 178 na UECE. A abordagem dos discentes se deu em sala durante o transcurso regular de aulas e com autorização prévia dos docentes.

O instrumento de coleta de dados foi composto por duas partes distintas. A primeira parte foi constituída pelo Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) de Carvalho-Freitas (2007), que se propõe a identificar como o respondente interpreta a deficiência e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência física, sensorial (auditiva e visual) ou múltipla, excluindo-se a deficiência mental devido à grande heterogeneidade do grupo.

O ICD contempla quatro das seis matrizes de deficiência: espiritual, normalidade, inclusão e técnica, sendo a última dividida em fatores relacionados a desempenho, vínculo, benefícios e treinamento. Não estão incluídas as matrizes Subsistência/Sobrevivência e Sociedade Ideal e Função Instrumental da Pessoa. A primeira, por ter seus precei-

tos previstos nas demais matrizes; e a segunda, por não ter sido testada empiricamente. A versão do ICD utilizada neste estudo é composta por 22 itens operacionalizados por Carvalho-Freitas (2007, p. 123) dispostos numa escala do tipo Likert, cujas dimensões de respostas têm as correspondências a seguir: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo muito), 3 (discordo pouco), 4 (concordo pouco), 5 (concordo muito) e 6 (concordo totalmente).

A segunda parte do instrumento foi composta por dados necessários ao levantamento sociodemográfico, que teve como objetivo traçar o perfil dos participantes e subsidiar o teste das hipóteses levantadas inicialmente. Para tanto, foram elaboradas 16 perguntas que versaram, entre outras coisas, sobre o convívio com pessoa com deficiência.

No pré-teste do instrumento, em termos gerais, os respondentes não apresentaram dificuldade de compreensão. O tempo médio que cada sujeito necessitou para responder foi de 20 minutos, sendo o menor tempo de 8 minutos e o maior tempo de 40 minutos.

Aplicados os questionários, as informações provenientes das respostas deram origem a um banco de dados que foi analisado com a utilização do programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), em sua versão 19.0. Como primeiro passo para essas análises foi feita a verificação e correção dos possíveis erros de digitação dos dados na planilha do SPSS. Também foram eliminados os questionários preenchidos parcialmente e substituídos os *missing values* pela média de cada variável, tendo em vista a baixa incidência de não respostas.

Para a realização da estatística inferencial foram feitos, inicialmente, testes de viabilidade da amostra e da escala ICD. Verificadas as adequabilidades, foi realizada Análise Fatorial (AF), procurando reduzir as variáveis de cada uma das escalas a um número menor de fatores. A técnica utilizada para análise e tratamento dos dados e teste das hipóteses foi a Análise de Regressão Linear Simples. Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2011, p. 133),

essa técnica estatística “tem por objetivo prever uma variável dependente a partir do conhecimento de uma variável independente”. Nesse sentido, a técnica permitiu também o alcance do objetivo geral, pois permitiu que se previsse as concepções de deficiência da amostra a partir da frequência do convívio que têm com pessoas com deficiência.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. Estatística descritiva

Foram aplicados 348 questionários, dos quais foram eliminados 12, por preenchimento incompleto. Dos 336 restantes, 158 foram oriundos da UFC e 178 da UECE. Do total de participantes, 139 eram do turno da manhã e 197 do turno da noite; 61% dos respondentes eram do sexo feminino e a grande maioria (92%) declarou-se solteira. A condição civil é bastante compreensível, considerando que a faixa etária predominante foi de pessoas de 20 a 30 anos (68%), seguida daqueles com menos de 20 anos (27%). Quanto à renda familiar, verificou-se que apenas 8%, ou seja, 27 pessoas, declararam estar na faixa de até dois salários mínimos. Na faixa acima de 10 salários enquadraram-se 27% dos respondentes. Entre essas faixas, a frequência se mostrou distribuída de forma equilibrada. A distribuição por semestre mostrou-se ao longo dos 10 semestres dos cursos com maior concentração de respondentes nos semestres intermediários, ou seja, entre o 4º e o 6º semestre, totalizando 45%.

No que diz respeito à ocupação dos abordados, verificou-se que o maior percentual (35,1%) está no mercado como estagiário, seguido por empregado em empresa privada (28,3%), autônomo (11,9%) e servidor concursado de organização pública/Economia Mista (7,7%). 32% afirmam atuar em organizações públicas e 68% em organizações

privadas. Quanto ao segmento, a maioria está em empresas de prestação de serviço, seguida por órgãos públicos e pelo comércio.

Para identificação do tamanho da empresa, utilizou-se a classificação do Sebrae, por número de empregados. Como 107 alunos (32%) informaram atuar em organizações públicas que compõem o cenário das organizações de grande porte é coerente que 33,6% tenham informado prestar serviços a organizações com número de colaboradores a partir de 500. É possível inferir também que apenas 1,6% dos alunos trabalham em empresas privadas com quadro de empregados acima de 500.

No que concerne ao contato com deficientes foram elencadas diversas possibilidades de contato social, iniciando-se pelo parentesco. Primeiramente, foi indagado se o estudante possuía algum parente de 1º grau com deficiência. Neste estudo, consideraram-se parentes de 1º grau os pais, irmãos, filhos, tios, avós, primos, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrasta e enteados. Um percentual de 13,4% declarou ter parentes nessas condições. Na questão em que foram indagados se possuíam parentes de 2º ou 3º graus com deficiência, as respostas apresentaram um alto índice de respostas em branco (*missing values*). Por se tratarem de questões dicotômicas (sim/não), sendo impossível substituir a resposta faltante pela média da variável, optou-se por retirá-las da pesquisa.

Sobre o convívio com colegas com deficiência no trabalho, 23,5% afirmam ter contato com PCD. Esse resultado pode ser um reflexo da realidade da quantidade de pessoas deficientes inseridas no mercado de trabalho ou o desconhecimento do estudante acerca da existência desses trabalhadores. Outras possibilidades seriam: a não percepção de algumas formas de deficiência por parte do respondente ou o fato de trabalhar em organização de grande porte, em especial a pública que, devido a sua estrutura física extensa, pode dificultar esse contato.

Em seguida perguntou-se ao estudante se ele tinha amigo, vizinho ou colega de faculdade que apresentasse algum tipo de deficiência. As respostas apresentadas evidenciam um maior contato com PCD nesses grupos, com 37,% de respostas positivas.

A pergunta seguinte versava sobre a frequência com que o respondente mantinha contato com PCD de uma forma ampla e generalizada. O resultado revela que 96,5% tem algum tipo de contato, sendo 55,4%, contato frequente.

Tabela 1 – Convivência com pessoa deficiente

Respostas	Frequência	Percentual
Nunca	12	3,5
Raramente/anualmente ou menos	138	41,1
Frequentemente/mensalmente ou menos	135	40,2
Sempre/diariamente	51	15,2
Total	336	100,0

Fonte: Dados da pesquisa.

A frequência declarada torna a amostra, no que diz respeito ao contato com pessoas com deficiência, adequada ao ensejado pela pesquisa. Não faz parte do escopo deste estudo investigar os motivos ou realizar inferências sobre essa periodicidade.

4.2. Estatística inferencial

4.2.1. Adequabilidade da amostra e do instrumento

O tamanho da amostra se mostrou adequado para realização dos tratamentos estatísticos, especialmente à Análise Fatorial. Segundo Hair Junior et al. (2005), para a pesquisa quantitativa, o tamanho de amostra ideal deve ser superior a 100 observações, sendo desejável o mínimo de 5 observações para cada variável.

O testes do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,693 e de esfericidade de Bartlett (significativo ao nível de 0,0%, $\chi^2=3731.696$) indicam que os dados são adequados para tratamento por Análise Fatorial conforme Pestana e Gageiro (2005).

A adequabilidade do instrumento foi testada pelo cálculo do α de Cronbach e da relação item-total da ICD. Identificada a sentença invertida “As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho das pessoas portadoras de deficiência”, realizou-se sua inversão por meio do comando Transforme/Compute Variable no SPSS. O objetivo principal é evitar que a sentença invertida interfira negativamente no α de Cronbach Global (FIELD, 2009).

Na primeira tentativa obteve-se $\alpha=0,667$. Após a inversão da sentença supracitada verificou-se que, na relação item-total, o α de Cronbach Global não seria alterado. Por isso, optou-se por manter sua redação original.

Ainda na tentativa de identificar possíveis sentenças que influenciassem negativamente o α de Cronbach, realizou-se a Análise de Confiabilidade da escala por meio do comando Analyze/Escale/Reliability Analysis no SPSS. Foi feita a verificação das sentenças que poderiam diminuir o valor α de Cronbach na coluna Alpha If Item Deleted. A literatura recomenda que essas variáveis sejam retiradas, pois suas construções podem enfraquecer o escala e o descarte de tais itens aumentaria sua confiabilidade (FIELD, 2009).

Foram excluídas as seguintes variáveis que influenciavam negativamente o α de Cronbach:

- As pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições (e instrumentos) de trabalho.
- As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que realizadas as ade-

quações necessárias nos instrumentos de trabalho.

Após essa etapa, o α de Cronbach obtido foi de 0,716, demonstrando ser adequada para os tratamentos estatísticos e de boa confiabilidade (PESTANA; GAGEIRO, 2005). Para a realização da Análise Fatorial (AF) da escala ICD foram eliminadas seis sentenças que apresentaram comunalidades abaixo de 0,50 (HAIR JUNIOR et al., 2005). Sendo assim, a AF do ICD foi realizada com as 14 sentenças restantes. A AF extraiu 5 fatores, que em conjunto explicaram 65,549% da variância total.

Os fatores gerados expõem o agrupamento das concepções dos respondentes acerca das pessoas com deficiência e de seu trabalho segundo as matrizes que fundamentam o ICD, pois se relacionaram em conformidade com a teoria, perpassando três matrizes, excetuando-se a matriz Inclusão. Dos cinco fatores extraídos, quatro manifestam concepções da matriz técnica que é subdividida em: desempenho, vínculo, benefícios e treinamento, sendo que, no primeiro, houve relação com concepções da matriz normalidade. Também se manifestaram concepções da matriz Espiritual, conforme explicita a Tabela 2.

Tabela 2 – Análise fatorial do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) da amostra abordada

Sentenças	Normalidade/ Desempenho	Benefícios	Espiritual	Vínculo	Treinamento
As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade	0,718				
As empresas com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	0,693				
As pessoas com deficiência tem pior desempenho no trabalho.	0,671				
A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior aos da pessoa não portadora de deficiência	0,670				
As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentar que as demais pessoas.	0,599				
Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.		0,894			
Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes.		0,827			
A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.		0,676			
A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.			0,885		
A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.			0,881		

(Continua)

Tabela 2 – Continuação

Sentenças	Normalidade/ Desempenho	Benefícios	Espiritual	Vínculo	Treinamento
As pessoas portadoras de deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.				0,842	
As pessoas portadoras de deficiência são mais comprometidas que as demais.				0,811	
As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.					0,764
Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas portadoras de deficiência.					0,648

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado da AF expõe como se comportam as concepções de deficiência da amostra abordada, bem como válida parte do construto adotado, haja vista outros trabalhos terem sido desenvolvidos valendo-se das concepções de outros públicos por meio da aplicação do ICD (CARVALHO-FREITAS et al., 2009; BRITE, 2009).

Da ausência de assertivas relacionadas à matriz Inclusão eclode a visão da deficiência como recurso a ser gerido pela organização, evidenciada pela manifestação de concepções da matriz Técnica em quatro dos cinco fatores. Ressalte-se que, ao mesmo tempo que os respondentes acenam para concepções relacionadas ao fator Normalidade/Desempenho e aceitam a deficiência como uma manifestação divina, eles percebem a contratação das pessoas com deficiência como benefício para a organização. Segundo Carvalho-Freitas (2007) as matrizes de concepções podem se manifestar concomitantemente e não há evidências racionais que justifiquem qualquer forma de pensar. É certo, porém, que da forma de encarar poderá resultar mecanismos diferentes da gestão da diversidade nas organizações em que os possíveis gestores irão atuar, conforme alertam Campos, Vasconcelos e Kruglianskas (2012).

Para o teste de H_1 e H_2 foram realizadas Análises de Regressão Linear Simples. Porém, antes, foi

realizada uma Análise de Correlação e foram selecionadas variáveis que atendiam aos critérios de escolha e que não se distanciam significativamente entre si (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2011). Acredita-se que suas utilizações fornecerão maior acurácia aos modelos de previsão.

4.2.2. Teste das hipóteses

4.2.2.1. Hipótese 1 – O convívio com pessoas com deficiência impacta positivamente o entendimento da deficiência para os discentes de Administração

Para o teste da Hipótese H_1 , considerou-se como variável independente a frequência com que o discente mantém contato com pessoas deficientes (Tabela 1) e como variáveis dependentes as concepções de deficiência (Tabela 2) que mantiveram maior correlação com a variável independente, com Sig <0,05 – ou seja, as sentenças: 6, 7 e 10, aqui denominadas respectivamente de: Imagem empresa-clientes (IEC), Imagem empresa-funcionários (IEF) e Poder divino (PD). As Variáveis IEC e IEF compõem o fator Benefícios que faz parte da matriz Técnica e diz respeito a benefícios específicos para a organização. Já a variável PD

compõe o fator Espiritual que diz respeito à matriz de mesmo nome na proposta de Carvalho-Freitas (2007).

Para o teste de cada variável dependente foi rodada uma Regressão Linear Simples no SPSS e idealizado um modelo de Regressão que tem a função de prever como a variável independente prevê a variável dependente. Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2011), o modelo estatístico da Regressão Linear Simples é dado por $Y = \alpha + \beta X + \epsilon$, onde:

Y é a variável dependente;
 α é a constante (intercepto da reta de regressão);
 β é o coeficiente da variável independente;
X é a variável independente;
 ϵ é o Erro padrão.

A Tabela 3 fornece detalhes dos coeficientes do modelo da Regressão Linear Simples da relação entre Frequência do convívio com pessoas com deficiência (CPD) e as concepções de deficiência do fator Benefícios que se relacionaram:

Tabela 3 – Coeficientes da Regressão Linear Simples das concepções do fator Benefícios

Variável dependente (Y)	Modelo	Coeficientes não padronizados	
		β	E
Imagem empresa-clientes (IEC)	1 Constante (α)	4,410	0,139
	Convívio (β)	0,231	0,076
Imagem empresa-funcionários (IEF)	1 Constante (α)	4,329	0,144

Fonte: Dados da pesquisa.

Pela Tabela 3 vislumbra-se a influência da variável independente sobre cada variável dependente. A partir dela é possível formular os modelos de Regressão Linear Simples tomando por parâmetro o modelo de equação $Y = \alpha + \beta X + \epsilon$.

Tabela 4 – Modelos de Regressão Linear Simples entre CPD e as concepções do fator Benefícios

Variável dependente	Modelo da regressão
Imagem empresa-clientes (IEC)	$IEC = 4,410 + 0,231CPD + 0,76$
Imagem empresa-funcionários (IEF)	$IEF = 4,329 + 0,167CPD + 0,78$

Fonte: Dados da pesquisa.

Os modelos obtidos permitem inferir que o convívio com pessoas com deficiência influencia positivamente as concepções de deficiência da amostra pesquisada no que tange aos benefícios

que a contratação e manutenção de pessoas com deficiência pode trazer para uma organização.

Percebe-se que, nas concepções IEC e IEF, α indica que, quando não há convívio com pessoas com deficiência (CPD=0), o discente concorda pouco com tais assertivas. À medida que o CPD aumenta em um ponto, a visão do discente eleva-se 0,231 e 0,167 (β), respectivamente. Isso indica que ele passa a concordar mais com tais assertivas à proporção que o convívio é mais frequente.

Conforme se encara a presença de uma pessoa com deficiência como uma estratégia que melhorará a imagem da organização, percebe-se a visão paternalista e, por não ser o padrão ideal de corpo admitido pela sociedade, a ação de contratar esses indivíduos concede à empresa uma imagem diferenciada relacionada à compaixão, à bondade e, possivelmente, uma imagem de organização inclusiva, muito embora essa visão possa não ultrapassar a fronteira da serventia própria. Por outro lado,

a contratação de pessoas com deficiência poderá contribuir para a desmistificação da deficiência por meio do enfrentamento daquilo que é diferente, ou seja, por meio da convivência entre pessoas com deficiência e os demais contratados das organizações, conforme ressaltado por Fernandes (2003). Essa visão é corroborada pela concepção de PD também ter mantido forte correlação com o CPD.

A seguir apresentam-se os coeficientes do modelo da Regressão Linear Simples da relação entre Frequência CPD e a concepção PD do fator Espiritual.

Tabela 5 – Coeficientes da Regressão Linear Simples da concepção Poder Divino

Variável dependente (Y)	Modelo	Coeficientes não padronizados	
		β	E
Poder divino (PD) 1	Convívio (β)	0,167	0,078
	Constante (α)	1,720	0,172

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo obtido para a concepção PD foi:

Tabela 6 – Modelos de Regressão Linear Simples entre CPD e PD

Variável dependente	Modelo da regressão
Poder divino (PD)	$PD = 1,720 + 0,198CPD + 0,93$

Fonte: Dados da pesquisa.

A visão do respondente varia entre “discordo totalmente” e “discordo muito” ($\alpha = 1,720$) quando seu CPD é zero. À medida que a CPD se eleva, o valor de PD tende a se elevar 0,198 pontos. Esse resultado permite afirmar que quando o discente não possui nenhum contato com pessoas com deficiência ele tende a discordar que a deficiência seja algum tipo de providência divina, mas, à medida que passar a conviver com essa visão, ele pode elevar seu nível de concordância.

Acreditar que a deficiência é uma manifestação celestial é o reflexo de uma visão calcada culturalmente. A visão de corpo que, por muitos séculos, esteve atrelada ao poder divino, por ser este considerado a imagem e a semelhança de Deus (FORTES, 2013), perdura atualmente e é reforçada por meio do convívio com pessoas com deficiência. Atribuir a deficiência à vontade de um ser supremo é também uma forma de assumir a submissão na luta por condições dignas para essas pessoas. Nesse sentido, desenvolve-se um sentimento piedoso pelo indivíduo que se encontra nessa situação e, assim, contratá-lo é uma maneira de evidenciar tal piedade.

Embora intrigue o fato da convivência reforçar a visão do poder divino, reforça-se, aqui, o pensamento de Carvalho-Freitas (2007) de que as concepções não possuem explicações razoáveis e nem podem ser submetidas à apreciação do correto ou errado por serem frutos de contextos históricos arraigados por décadas. Julgar a deficiência como uma manifestação do poder divino que define as características do homem poderá ser um reflexo dos contextos descritos por Carvalho-Freitas (2007).

Com esse resultado não se pode rejeitar H_1 , tendo sido evidenciado que o convívio com pessoas com deficiência impacta positivamente as concepções de deficiência relacionadas a benefícios para as empresas e poder divino.

4.2.2.2. Hipótese 2 – O convívio com pessoas com deficiência desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho.

Para o teste da hipótese H_2 foi considerada como variável dependente a concepção de deficiência que manteve maior correlação com o convívio com pessoas com deficiência, com $Sig < 0,05$. A

variável independente foi a frequência com que o discente mantém contato com pessoas com deficiência (CPD) e a variável dependente foi a sentença 3 da Tabela 2 – aqui denominada “Pior desempenho no trabalho” (PDT) –que está disposta no fator Normalidade/Desempenho, porém, na teoria de Carvalho-Freitas (2007), essa é uma concepção relacionada ao Desempenho, uma das dimensões da matriz Técnica.

A seguir são apresentados detalhes dos coeficientes do modelo da Regressão Linear Simples da relação entre CPD e a concepção PDT.

Tabela 7 – Coeficientes da Regressão Linear Simples da concepção Pior Desempenho no Trabalho (PDT)

Variável dependente (Y)	Modelo	Coeficientes não padronizados	
		β	ϵ
Pior desempenho no trabalho	1 Constante (α)	2,115	0,133
	Convívio (β)	-0,147	0,072

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 7 formulou-se o modelo de Regressão Linear Simples, que permitiu o teste de H_2 . O modelo é apresentado na Tabela 8 a seguir:

Tabela 8 – Modelos de Regressão Linear Simples entre CPD e PDT

Variável dependente	Modelo da regressão
Pior desempenho no trabalho (PDT)	$PDT = 2,115 - 0,147CPD + 0,72$

Fonte: Dados da pesquisa.

No que concerne à concepção PDT, α indica que, quando não há nenhum convívio com pessoas com deficiência (CPD=0), o discente tem uma posição de discordância ($\alpha=2,115$). À medida que CPD aumenta em 1 ponto, a visão do discente decai em 0,147 ($\beta=-0,147$), ou seja, ele tende a

discordar mais ainda, ou seja, apresenta um valor menor de PDT.

Diante do exposto, percebe-se que as alterações da variável independente CPD provocaram alterações negativas na variável dependente PDT, evidenciando, assim, impacto inverso sobre a referida concepção.

É lícito ressaltar que a assertiva em questão (PDT) esboça uma visão negativa e diminutiva das potencialidades da pessoa com deficiência. Portanto, há de se considerar que ao impactar negativamente essa concepção, o convívio com essas pessoas proporciona ao discente a oportunidade de se desprender de uma visão equivocada, respaldada em preconceitos ou na desinformação. Nesse caso, específico, discordar, significa confirmar sua interpretação social positiva da deficiência, acenando semelhança com a concepção de Inclusão Social de Carvalho-Freitas (2007) e para a tendência social defendida por Pereira (2009); Carpenter (2011), Barnes (2011); Angela (2015) e Brucker e Houtenville (2015).

Com esse resultado não se pode rejeitar H_2 , tendo sido evidenciado que o convívio com pessoas deficientes impacta negativamente a concepção dos discentes de Administração acerca da variável “As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho”.

Os dados coletados na pesquisa de campo revelaram um cenário específico acerca do comportamento da amostra de discentes diante da proposta. Esse cenário corrobora o pensamento de Chauí (1997) acerca da visão positiva ou negativa que o homem desenvolve a respeito dos outros e da ausência de coleção de sensações diante da imagem do corpo.

Os respondentes evidenciaram uma pluralidade de sentimentos em relação às pessoas com deficiência, pois, ao mesmo tempo que não manifestaram concepções de inclusão social, acenam compaixão conforme o teste de H_1 evidenciou e

manifestaram também crença na capacidade das pessoas com deficiência, já que não as enxergam menos capazes que os demais trabalhadores, conforme teste de H_2 .

Revela-se que os sentimentos e as concepções de deficiência não são estáticos e podem ser explorados como universo novo para a amostra de discentes como um desenlace da realidade à qual está habituado, conforme preconiza Eidt (2012).

Percebe-se, portanto que as concepções de deficiência da amostra dos discentes de Administração da UFC e UECE distribuem-se nas matrizes de Normalidade e Espiritual, mas predominantemente na matriz Técnica, e que no âmbito das três matrizes existem concepções impactadas positivamente pela convivência com pessoas com deficiência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho abordou as concepções de deficiência de uma amostra de discentes de Administração e como a convivência com pessoas com deficiência influencia em tais concepções, tomando por base o construto postulado por Carvalho-Freitas (2007). Sua principal relevância centra-se na possível aplicabilidade, haja vista a inclusão da pessoa deficiente depende, inclusive, da visão que o gestor tem sobre o tema. Posição que poderá ser assumida em breve pelos respondentes.

As concepções dos respondentes manifestaram-se nas matrizes Normalidade, Espiritual e Técnica, com predominância para a última, já que suas dimensões foram identificadas em todos os fatores encontrados na Análise Fatorial.

Verificou-se que o convívio com pessoas com deficiência impacta concepções distribuídas nas três matrizes conforme os testes de H_1 e H_2 , inclusive a desconstrução da concepção de que a deficiência implica pior desempenho no trabalho. Por essa concepção ter em seu bojo afirmação depreciativa infe-

riu-se que o fato dela ser impactada negativamente pelo convívio com deficientes indica a não rejeição de H_2 e tem efeito positivo sobre a visão que o respondente tem das pessoas com deficiência.

Considera-se que o objetivo foi alcançado, pois foi possível verificar que o convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para a amostra dos discentes de Administração. Sendo assim, como resposta à questão de pesquisa suscitada inicialmente, infere-se que existe relação de influência da convivência com pessoas com deficiência sobre as concepções de deficiência dos discentes de Administração. Os resultados alcançados validam partes dos construtos abordados na pesquisa, bem como demonstram aplicabilidade da escala ICD.

A revisão teórica revelou que a literatura acadêmica avançou no que diz respeito ao tema abordado, porém ainda existem lacunas significativas que carecem de investigações para serem supridas. O debate em torno da visão que melhor defina a deficiência é persistente e longínquo. Percebe-se o tênue avanço em torno de propostas teóricas, principalmente na literatura brasileira, que ainda se debruça sobre a visão orgânica do tema. Esta pesquisa avança nesse sentido, pois debateu o atual estado da arte do assunto, por meio de diferentes percepções, incluindo a proposta de visão social pouco difundida nos estudos organizacionais brasileiros. Ademais, levantou dados empíricos que revelam concepções de deficiência que podem ser expandidos para outros universos.

Os dados empíricos denotaram que a visão técnica da deficiência é muito forte mesmo entre um público jovem que também carrega consigo reflexos de uma cultura fortemente arraigada ao longo da história do próprio homem e acredita na deficiência como um recurso a ser gerido e que pode ser revertido em favor das organizações.

Uma visão pautada na técnica poderá indicar indisposição à inclusão efetiva das pessoas com

deficiência no mundo do trabalho e encará-la de forma tecnicista poderá reforçar a visão do indivíduo como recurso organizacional que pode ser ge-

rado. Esses resultados trazem à tona a necessidade de se discutir a deficiência sob diferentes primas e olhares.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. J. R. *Responsabilidade social nas empresas e valores humanos: um estudo sobre a atitude dos gestores brasileiros*. 2007. 466 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa (CFAP), Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3272/ACF123.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 13 abr. 2015.

ALMEIDA, L. A. D.; COIMBRA, C. E. P.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho: um estudo realizado em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2007.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 44, n. 43, jul./set. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2015.

ANASTASIOU, D.; KAUFFMAN, J. The social model of disability: dichotomy between impairment and disability. *Journal of Medicine and Philosophy*, Oxford, UK, n. 38, p. 441-459, 2013. Disponível em: <<http://bit.ly/2cTyQuH>>. Acesso em: 14 jan. 2016.

ANGELA, M. B. Employment of persons with disabilities. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, n. 191, p. 979-983, 2015. Disponível em: <<http://bit.ly/2cczXDd>>. Acesso em: 4 jan. 2016.

ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. 5. ed. São Paulo: Martin Claret, 2001.

BARBETTA, P. A. *Estatística aplicada às Ciências Sociais*. 2. ed. Florianópolis: UFSC, 2004.

BARNES, C. Understanding disability and the importance of design for all. *Journal of Accessibility and Design for All*, Barcelona, v. 1, n. 1, p. 55-80, 2011. Disponível em: <<http://www.sis.net/documentos/ficha/205851.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2015.

BATISTA, C. A. M. A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 8, n. 12, p. 113-114, dez. 2002. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/153/149>>. Acesso em: 26 abr. 2015.

BEUREN, I. M. *Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 25 abr. 2015.

_____. *Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 14 jan. 2016.

_____. *Resolução nº 1, de 17 de junho de 2004*. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das

REFERÊNCIAS

- Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília, DF, 2004a. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/res012004.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2016.
- _____. *Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, 2004b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 25 abr. 2015.
- _____. *Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005*. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm>. Acesso em: 22 jan. 2016.
- _____. *Resolução nº 1, de 30 de maio de 2012*. Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Brasília, DF, 2012a. Disponível em: <<http://bit.ly/2cGH6uX>>. Acesso em: 22 jan. 2016.
- _____. *Resolução nº 2, de 15 de junho de 2012*. Estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental. Brasília, DF, 2012b. Disponível em: <<http://conferenciainfanto.mec.gov.br/images/pdf/diretrizes.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2016.
- _____. *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 22 jan. 2016.
- BRUCKER, D. L.; HOUTENVILLE, A. J. People with disabilities in the United States. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, Philadelphia, v. 96, n. 5, p. 771-774, mar. 2015. Disponível em: <[http://www.archives-pmr.org/article/S0003-9993\(15\)00214-2/pdf](http://www.archives-pmr.org/article/S0003-9993(15)00214-2/pdf)>. Acesso em: 4 jan. 2016.
- BRITE, R. B. *Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados*. 2009. 203 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.
- CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf>>. Acesso em: 29 dez. 2015.
- CARPENTER, R. Disability as socio-rhetorical action: towards a genre-based approach. *Disability Studies Quarterly*, Toledo, v. 31, n. 3, 2011. Disponível em: <<http://dsq-sds.org/article/view/1666/1605>>. Acesso em: 21 maio 2015.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo entre as concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. 2007. 315 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <<http://bit.ly/2c8yJdD>>. Acesso em: 26 abr. 2015.
- _____. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 13, p. 121-138, jun. 2009. Edição especial. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2015.

REFERÊNCIAS

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Inserção social e no mercado formal de trabalho:

um estudo realizado com portadores de deficiência em Cabo Verde – África. In: ENCONTRO DA ANPAD, 33., 2009, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas, São Paulo*, v. 50, n. 3, p. 264-275, jul./set. 2010. Disponível em: <<http://bit.ly/2cC0ZVu>>. Acesso em: 27 abr. 2015.

CASTELNÉRAC, B. Lidando com o real: filosofia na percepção de Platão. *Integração*, ano XIV, n. 52, p. 73-81, 2008.

CASTRO, F. C.; RODRIGUES, M. R. Diversidade e pessoas com deficiência: a percepção de PcDs sobre as práticas de recursos humanos adotadas em uma organização financeira. In: ENCONTRO DA ANPAD, 34., 2015, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: Anpad, 2015.

CHAUÍ, M. Convite à filosofia. São Paulo: Ática, 1997.

CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. (Orgs.). *Análise multivariada para cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia*. São Paulo: Atlas, 2011.

DINIZ, D. Deficiência e políticas sociais – entrevista com Colin Barnes. *SER Social*, Brasília, DF, v. 15, n. 32, p. 237-251, jan./jun. 2013. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/9514/7088>. Acesso em: 14 jan. 2016.

EIDT, E. M. Conviver com o “diferente”. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, Brasília, DF, ano XX, n. 38, p. 269-273, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/remhu/v20n38/a17v20n38.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

FERNANDES, A. A diversidade da condição humana e a deficiência do conhecimento: no convívio com as diferenças e as singularidades individuais. *Revista Virtual Textos & Contextos*, Porto Alegre, n. 2, dez. 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/960/740>>. Acesso em: 27 abr. 2015.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03>>. Acesso em: 13 abr. 2015.

FIELD, A. *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. 2. Ed. Porto Alegre: ArtMed, 2009.

FORTES, M. I. A. Corpo em pedaços: a potência do fragmento. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 65, n. 1, p. 152-162, 2013. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arb/v65n1/v65n1a11.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2016.

HAIR JUNIOR, J. F. et al. *Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HILLIER, A.; GALIZZI, M. employment outcomes for young adults with autism spectrum disorders. *Review of Disability Studies*, Honolulu, v. 10, n. 1-2, 2014. Disponível em: <<http://www.rds.hawaii.edu/ojs/index.php/journal/article/view/34/130>>. Acesso em: 14 jan. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2000. 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/>>. Acesso em: 22 jan. 2011.

_____. Censo Demográfico 2010. 2010. Disponível em: <<http://www.censo2010.ibge.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2011.

REFERÊNCIAS

- IRIGARAY, H. A. R.; QUEIROZ, L. G. M. Diversidade da força de trabalho: o que temos ensinado nossos alunos? In: ENCONTRO DA ANPAD, 38., 2014, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2014.
- IRIGARAY, H. A. R.; VIEIRA, J. P. T. O. Implicações do comportamento heterossexista da chefia no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, São Paulo. *Anais...* São Paulo: Anpad, 2015.
- JUSTEN, A.; GURGEL, C. Cursos de Administração: a dimensão pública como sujeito excluído. *Cadernos EBAPE*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, art. 10, out./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00852.pdf>>. Acesso em: 28 dez. 2015.
- LAVILLE, C.; DIONNE, J. A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em Ciências Humanas. Belo Horizonte: UFMG, 1999.
- MALDONADO, J. A. V. El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Ciudad de México, v. 46, n. 138, p. 1093-1109, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v46n138/v46n138a8.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2016.
- MELO, D.; SERVA, M. A agenda do professor-pesquisador em Administração: uma análise baseada na sociologia da ciência. *Cadernos EBAPE*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, jul./set. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v12n3/v12n3a05.pdf>>. Acesso em: 28 dez. 2015.
- MENDONÇA, R. C. T. *Da possibilidade de inserção das pessoas portadoras de deficiência nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e de transporte de valores*. 2003. Disponível em: <<http://bit.ly/2cu41L3>>. Acesso em: 26 abr. 2015.
- MIRANDA, V. A.; CARVALHO, J. L. F. Pessoas com deficiências, inclusão profissional e ações afirmativas: um estudo no setor de óleo e gás do Rio de Janeiro. In: ENCONTRO DA ANPAD, 38., 2014, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2014.
- MOZZI, G. D.; NUERNBERG, A. H. Adoption of children with disabilities: a study with adoptive parents. *Paideia*, Riberão Preto, v. 26, n. 63, p. 101-109, 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v26n63/1982-4327-paideia-26-63-0101.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2016.
- OLIVEIRA, L. A.; LOURENÇO, C. D. S. A experiência formativa de egressos dos cursos privados de Administração. In: ENCONTRO DA ANPAD, 39., 2015, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: Anpad, 2015.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)*. Lisboa, 2004. Disponível em: <<http://bit.ly/2cu4Xz3>>. Acesso em: 26 abr. 2015.
- PEREIRA, R. Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 715-728, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/hcsm/v16n3/09.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2015.
- PEREZ, V. S. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. *Cadernos EBAPE*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 884-893, 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512012000400007>. Acesso em: 3 out. 2016.
- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. *Análise de dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS*. 4. ed. Lisboa: Sílabo, 2005.

REFERÊNCIAS

RATTO, C. G. Enfrentar o vazio na cultura da imagem entre a clínica e a educação. Pro-Posições, Campinas, v. 25, n. 1, p. 161-179, jan./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v25n1/v25n1a09.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

SANTOS, J. V. P. et al. Percepções sobre o caráter inclusivo das políticas de recursos humanos nas organizações: um estudo de caso no sul de Minas Gerais. In: ENCONTRO DA ANPAD, 37., 2013, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2013.

SASSAKI, R. K. *Vida independente*: história, movimento, liderança, conceito, filosofia, fundamentos. São Paulo: RNR, 2003.

SCHWARZ, A.; HABER, J. *Cotas*: como vencer o desafio da contratação das pessoas com deficiência. São Paulo: Isocial, 2009. Disponível em: <<http://bit.ly/2cVsmrt>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

SOUZA, D. L.; ZAMBALDE, A. L. Desenvolvimento de competências e ambiente acadêmico: um estudo em cursos de Administração de Minas Gerais, Brasil. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 338-352, 2015. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/103889/102384>>. Acesso em: 29 dez. 2015.

TANAKA, E. D. O. O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência. 2007. 199 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2007. Disponível em: <<http://bit.ly/2cDTKO8>>. Acesso em: 26 abr. 2015.

VERGARA, S. C.; DAVEL, E. Desafios relacionais nas práticas de gestão e de organização. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 45, n. 1, 2005. Disponível em: <<http://bit.ly/2cCgTzc>>. Acesso em: 13 set. 2016.