

O IMPACTO DA CONVIVÊNCIA COM PESSOAS DEFICIENTES NAS CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA DE UMA AMOSTRA DE DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO

JOELMA SOARES DA SILVA

Universidade Federal do Ceará

joelma.soares@ufc.br

FRANCISCO ROBERTO PINTO

Universidade Estadual do Ceará

rpinto@secrel.com.br

O IMPACTO DA CONVIVÊNCIA COM PESSOAS DEFICIENTES NAS CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA DE UMA AMOSTRA DE DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO

1 INTRODUÇÃO

As mudanças no perfil da população brasileira apontadas por recentes pesquisas (e.g. IBGE, 2000; 2010) constituem uma realidade da qual nenhuma camada da sociedade pode se furtar, sendo necessário que os indivíduos se preparem para lidar com um cenário social cada vez mais heterogêneo. Nos últimos anos, temas como inclusão e respeito à diversidade impuseram-se nos debates em meios empresariais e acadêmicos.

A prática de gestão num contexto de mudanças céleres suscita um duplo desafio ao administrador: atingir objetivos organizacionais, ao mesmo tempo em que não pode desconsiderar que o ambiente organizacional é, antes de tudo, um ambiente social. Vergara e Davel (2005, p.10) destacam o contexto organizacional como um “composto de um emaranhado de relações e suas transformações” e, nestes, encontram-se as relações entre a empresa e seus empregados e as relações entre os próprios empregados.

Nesse vasto universo, estão inseridos indivíduos com aspectos específicos variados como gênero, etnia, orientação sexual, idade, origem geográfica, crença religiosa, diferenças ou limitações físicas e mentais. Na concepção de Saraiva e Irigaray (2009) os grupos que diferem dos padrões tidos como normais merecem especial atenção, pois, não raramente, são encarados como diferentes e, conseqüentemente, estigmatizados. Dentre os vários grupos inseridos na temática da diversidade, o presente estudo será construído tendo como foco as Pessoas Com Deficiência (PCD).

As recomendações internacionais (e.g. OMS, 2004) e a legislação nacional (e.g. BRASIL, 1991, 2004), bem como a literatura nacional (e.g. CARVALHO-FREITAS, 2007, 2009; TANAKA, 2007) estabelecem critérios, tipologias e níveis para definição e classificação da deficiência. Todos convergem para a ideia de impedimentos ou limitações orgânicas da pessoa, que resultam em algum prejuízo social quando esta é comparada aos demais membros da sociedade. Pode-se afirmar que esta é uma forma puramente orgânica de perceber tal diversidade.

Na visão de Heinski e Bignetti (2002) a legislação não se preocupou com as regras do mercado e fez prevalecer a falsa concepção de que o deficiente seria automaticamente inserido no mercado de trabalho, desconsiderando fatores inerentes à concepção social e individual sobre o tema. Carvalho-Freitas e Marques (2006) defendem que a visão de deficiência é emergente de um processo histórico de classificação de características que distinguem pessoas ou grupos, tendo por parâmetro a interpretação construída historicamente e calcada em convicções individuais e sociais. Carvalho-Freitas (2007) estabelece as seis principais matrizes que refletem estas convicções: subsistência/sobrevivência; sociedade ideal e função instrumental da pessoa; fenômeno espiritual; normalidade; inclusão social e técnica. Tais representações não são necessariamente fundamentadas em informações ou conhecimentos racionais, mas podem representar um prisma contingencial (CARVALHO-FREITAS, 2007).

2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Diversos autores se propuseram a estudar questões relacionadas à deficiência (e.g. FREITAS, 2006; TANAKA 2007), porém foram encontradas poucas pesquisas nacionais

acerca dos discursos em torno da deficiência (e.g TANAKA, MANZINI 2005; TANAKA, 2007; CARVALHO-FREITAS *et. al.* 2009), inclusive verificando-se a necessidade de se estudar como os profissionais entendem o papel das PCD nas empresas.

Tendo como referência as constatações expostas, a presente pesquisa visa a responder ao seguinte questionamento: **Como a convivência com deficientes impacta as concepções de deficiência dos discentes de Administração?** Sendo assim, elegeu-se como objetivo geral verificar o impacto do convívio com pessoas deficientes nas concepções de deficiência dos discentes de Administração.

O presente estudo encontra-se dividido em seis partes, sendo a primeira a Introdução. A segunda parte está constituída do problema e objetivo, a terceira parte consiste no referencial teórico, enfocando a visão orgânica e social da deficiência além das concepções de deficiência postuladas por Carvalho-Freitas (2007). A quarta parte apresenta a metodologia utilizada. A quinta parte apresenta o resultado do tratamento dos dados da pesquisa de campo. Na sexta, apresentam-se as considerações finais. Seguem-se também as referências que serviram de base para este trabalho.

3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1 Deficiência: diferentes olhares e questões sociais

O termo “deficiência” é utilizado amplamente nos meios de comunicação de massa, na literatura, no âmbito empresarial e oficial, dentre outros. Embora o cenário atual acene um deslocamento social na percepção da deficiência, ainda prevalece a visão orgânica do assunto, perceptível principalmente nas definições e classificações constantes na legislação e na literatura nacionais, a partir da caracterização biológica do indivíduo. Para Pereira (2009) a terminologia aplicada à deficiência está impregnada de carga negativa, discriminatória, limitada e contraditória, que serve apenas para atender a uma clientela que decide sobre as vidas das pessoas que apresentam este tipo de diversidade. Para o autor, o termo mascara condições sociais, pois responsabiliza o deficiente pela sua própria condição.

Independentemente da terminologia adotada, Omote (1996) em consonância com o pensamento de Alves e Galeão-Silva (2004) e Nkomo e Cox Jr (1999), já advertia para a necessidade de se estabelecerem critérios pelos quais as pessoas pudessem ser classificadas como deficientes. O autor acrescenta ainda que conhecer definições e classificações constitui passo preliminar, porém insuficiente, para compreender a dimensão do sujeito deficiente na sociedade (OMOTE, 1996). Na concepção de Carpentern (2011) é preciso ir além da classificação de desvios individuais e da categorização redutora e opressiva implantada pelo modelo médico da deficiência. Para o autor

[...] a deficiência pode ser concebida em termos genéricos como um evento sócio-cultural em curso, uma convenção retórica usada para construir e regular as ações humanas e interações. Tal concepção nos permite não apenas compreender que a deficiência é uma construção sócio-discursiva, mas, também, como construção rotineira e estratégica (CARPENTERN, 2011, p.2).

Pereira (2009) chama a atenção para uma realidade camuflada na sociedade atual, já que “as chamadas pessoas com deficiência tornam-se limitadas exatamente naqueles pontos em que a sociedade e/ou o ambiente são excludentes em relação à diversidade funcional” (PEREIRA, 2009, p.717). No Brasil, mesmo sob críticas de seu caráter social (e.g HEINSKI; BIGNETTI, 2002), a legislação – que durante décadas refletiu a visão paternalista exposta por Manhães (2010) e a classificação orgânica afirmada por Braddoc e Parish (2001) – acena tentativas de oficializar a inclusão social das pessoas com deficiência.

Diante disso, o conceito oficial de deficiência, no Brasil, evolui consonante com a tendência internacional e já ficou estabelecido que é um conceito que precisa ser amplamente revisto, (BRASIL, 2008). Consonante com a tendência, Carvalho-Freitas (2007) afirma que não existe um consenso claro sobre a definição de deficiência. A transição conceitual e a institucionalização da acessibilidade podem ser provenientes da realidade quantitativa e social do grupo em questão. As pesquisas e os debates sobre o assunto, nas diversas camadas da sociedade, constituem uma realidade irrevogável (MANHÃES, 2010).

No que concerne às prerrogativas sociais influenciadoras da visão acerca da deficiência, é importante ressaltar o convívio com pessoas deficientes. Tal 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 (BATISTA, 2002). Segundo o autor, “nas relações interpessoais, o primeiro contato com a PPD é caracterizado pelo estranhamento frente à deficiência e pela rejeição da identificação” (BATISTA, 2002, p. 113).

A segregação impossibilita o repensar do homem sobre a própria sociedade na qual está inserido e sobre seus padrões alicerçados em valores que podem fugir à razão. Para Fernandes (2003) o convívio com as diferenças culturais e pessoais pode dar mobilidade aos padrões criados na sociedade. O autor acrescenta também 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” (FERNANDES, 2003, p.4).

Embora o conhecimento seja uma prerrogativa para um julgamento adequado do assunto, Mendonça (2003) alerta para exclusão do contato pessoal como forma subtração de conhecimento acerca do tema. Mesmo no convívio social das PCD, na condição de direito constitucional, a maioria das pessoas ainda é privada do contato com deficientes em função das inadequações de funcionamento de diversos setores (MENDONÇA, 2003). Nestas condições, tanto os deficientes como os que não são deficientes perdem oportunidades de adequar sua postura perante temas sociais recorrentes, principalmente a deficiência em si mesma.

3.2 Concepções de Deficiência

Existem diversas formas de se perceber a deficiência. Para Barnes (2011), a visão de deficiência não é estática nem absoluta, pois se submete a diversas contingências, dentre 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).

Na afirmativa de Carvalho-Freitas e Marques (2006) a visão de deficiência é emergente de um processo histórico de classificação de características que distingue pessoas ou grupos, tendo por parâmetro a interpretação construída historicamente e calcada em convicções individuais e sociais.

Neste sentido, Carvalho-Freitas (2007) propõe seis matrizes que refletem estas convicções. 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 (CARVALHO-FREITAS, 2007). A autora ressalta ainda que tais matrizes, embora satisfaçam a necessidades e expectativas de quem as compartilha, não são ancoradas em informações ou conhecimentos racionais. Independentemente de sua fundamentação, as matrizes são

importantes, na visão de Carvalho-Freitas (2007), porque justificam as ações em relação às pessoas com deficiência. Segundo a autora, as matrizes dividem-se em:

- 1 Subsistência/Sobrevivência: fundamenta-se na necessidade de busca de organização da sociedade. Nesta forma de interpretar, a inserção dos deficientes fica condicionada à comprovação de sua efetiva contribuição 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.
- 2 Sociedade ideal e função instrumental da pessoa: busca de 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 ainda hoje pode ser observada em determinadas ações de muitos indivíduos. Dentre as ações mais comuns é possível destacar a relutância de frequentar os mesmos locais que pessoas deficientes, agressão verbal e ações de desrespeito.
- 3 Espiritual: reconhece e qualifica a deficiência como uma manifestação de desejos ou castigos divinos. A pessoa com deficiência é considerada como alguém que precisa ser mantida e cuidada, dando margem para a emersão de sentimentos de caridade e compaixão em relação a elas.
- 4 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).
- 5 Inclusão Social: vê a deficiência como um problema da sociedade, ou seja, um problema gerado pela ausência de condições de igualdade para o pleno exercício da cidadania por parte das pessoas com deficiência.
- 6 Técnica: avalia a funcionalidade da pessoa com deficiência para o trabalho. Tem como foco geral a percepção das pessoas em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das pessoas deficientes e suas implicações para a competitividade da empresa.

As matrizes podem ser vistas como modelos ideais, ou seja, instrumentos intelectuais que funcionam como meio de compreensão de uma determinada realidade. As convicções que respaldam as matrizes não são necessariamente fundamentadas em informações ou conhecimentos racionais (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Sendo assim, é possível inferir que a visão de deficiência pode ser equacionada por diversos fatores. 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 aos deficientes.

Face ao exposto foram elencadas as hipóteses a seguir, como busca de possíveis respostas para o problema levantado:

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

4 METODOLOGIA

A presente pesquisa é de natureza quantitativa, pois “caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta como no tratamento dos dados” (BEUREN, 2009, p.92). A pesquisa também se classifica como descritiva.

Para Laville e Dionne (1999) a pesquisa de campo 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 como empregados, funcionários, estagiários, bolsistas, empresários ou autônomos. Não foram abordadas pessoas que exercessem trabalho voluntário tendo em vista que este tipo de atuação poderia favorecer algum tipo de resposta. Os sujeitos foram abordados aleatoriamente e sem nenhum contato prévio.

Para efeito de cálculo da amostra, considerou-se o universo estimado dos discentes regularmente matriculados nos cursos de Administração das duas universidades, no semestre 2012.1. 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;
- E_0 = erro amostral tolerável estabelecido em 0,05 (5%);
- n_0 = primeira aproximação do tamanho da amostra;
- n = tamanho da amostra.

A primeira aproximação da amostra foi calculada pela fórmula $n_0 = 1 / E_0^2$. Considerando um erro tolerável de 5% (0,05), o cálculo foi:

- $n_0 = 1 / 0,0025 = 400$

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

- $n = \frac{2087 \times 400}{2087 + 400}$ ou $\frac{834.800}{2487} = 335,66$
- **$n = 336$**

De acordo com os cálculos acima, considerando um erro tolerável de 5% e o universo de 2087 discentes regularmente matriculados nos cursos de Administração da Universidade Federal do Ceará e da Universidade Estadual do Ceará, a amostra mínima seria de 336 respondentes. Foram aplicados 348 questionários.

A definição da amostra foi feita de forma estratificada e pelo critério da acessibilidade, ou seja, pela possibilidade de contato com o público almejado. Considerando-se a estratificação comentada, foram aplicados 158 questionários na UFC e 178 na UECE.

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), com 22 sentenças dispostas numa escala do tipo Likert, cujas possibilidades de de resposta têm a correspondência 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 sócio-demográfico que teve como objetivo principal fornecer subsídios para o teste das hipóteses levantadas inicialmente. Para tanto, foram elaboradas 16 perguntas que versaram, entre outras coisas, sobre o convívio com pessoa deficiente. Foram elencadas também questões que possibilitem contextualizar o perfil geral do respondente por meio da faixa etária, gênero, sua colocação no mercado de trabalho e renda familiar, entre outros.

As informações provenientes dos questionários respondidos deram origem a um banco de dados que foi analisado com a utilização do *software* SPSS (*Statistical Package for*

the Social Sciences), em sua versão 19.0. Como primeiro passo para tais 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 foram 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 feitas, inicialmente, análises de viabilidade da amostra segundo as orientações de Hair et al. (2005) e cada uma das escalas foi submetida ao teste de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e do *Alfa de Cronbach* conforme recomendam Field (2009) e Pestana e Gageiro (2005).

Verificada a adequabilidade, foi realizada Análise Fatorial (AF), procurando reduzir as variáveis de cada uma das escalas a um número menor de fatores. Para o desenvolvimento do tratamento, foram seguidos os passos indicados por Corrar, Paulo e Dias Filho (2011), utilizando a rotação ortogonal mais adequada para o banco de dados gerado. Na verificação da adequabilidade do uso da Análise Fatorial, foram considerados o teste de esfericidade de Bartlett e o limite mínimo dos valores das comunalidades.

No intuito de testar as hipóteses H_1 e H_2 foi utilizada a Análise de Regressão Linear Simples. Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2011, p. 133) tal técnica estatística “tem por objetivo prever uma variável dependente a partir do conhecimento de uma variável independente”.

A abordagem dos discentes se deu em sala de aula durante o transcurso regular de aulas e com autorização dos respectivos professores. Em termos gerais, os respondentes não apresentaram dificuldade de compreensão das variáveis. O tempo médio que cada sujeito necessitou para responder foi de 20 minutos, sendo o menor tempo de oito minutos e o maior tempo de 40 minutos.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo está estruturado em duas seções principais. A primeira apresenta a estatística descritiva. Na segunda seção é apresentada a estatística inferencial envolvendo a análise da adequabilidade da amostra e do instrumento de coleta de dados. Além destes testes de validade, apresentam-se os tratamentos estatísticos feitos com o uso de Análise Fatorial, Análise de Regressão Linear Simples e Análise de Correlação Canônica, no intuito de testar as hipóteses levantadas.

5.1 Estatística descritiva

Dos 348 questionários aplicados, 12 foram eliminados por preenchimento incompleto. Dos 336 restantes, 158 foram oriundos da UFC e 178 da UECE. Do total de participantes, apenas 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 (SM). Na faixa acima de 10 SM enquadraram-se 27% dos respondentes. Nas demais opções, 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 pelas pessoas empregadas em

empresas privadas (28,3%), autônomos (11,9%) e funcionários de organização pública/Economia Mista (7,7%).

Foi indagado ao discente qual tipo, segmento e tamanho de empresa em que ele atuava, sendo que 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 e estas 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. Registre-se, 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 pequeno (13,4%) declarou ter parentes nestas condições. Na questão em que foram indagados se possuíam parentes de 2º ou 3º graus com deficiência, as respostas apresentaram um alto índice de omissão (*missing values*). Por se tratarem de questões dicotômicas (sim/não), sendo impossível substituir a resposta faltante pela média da variável, optou-se por retirar estas questões da pesquisa.

Sobre o convívio com colegas de trabalho deficiente, 23,5% afirmam ter contato com PCD. Tal 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 estudante ou o fato de trabalhar em empresa pública que, devido a sua estrutura física extensa, dificulta tal 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 nestes grupos, com 37,% de respostas positivas.

A pergunta seguinte versava sobre a frequência com que o respondente mantinha contato com pessoas deficientes de uma forma ampla e generalizada. O resultado revela que 44,7% têm pouco ou nenhum contato. Não faz parte do escopo deste estudo investigar os motivos ou realizar inferências sobre tal periodicidade.

Tabela 1 - Convivência com pessoa deficiente

Respostas	Frequência	Percentual
Nunca	12	3,6
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

O perfil apresentado serve de base para compreensão do público participante da pesquisa bem como fornece subsidia os testes das hipóteses suscitadas.

5.2 Estatística Inferencial

5.2.1 Adequabilidade da amostra

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

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

5.2.2 Adequabilidade do Instrumento

A adequabilidade do instrumento foi testada pelo cálculo do α de *Cronbach* e da relação item-total da ICD. Primeiramente, buscou-se identificar possíveis sentenças invertidas. Foi identificada a sentença “As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho das pessoas portadoras de deficiência” e 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 influenciavam negativamente o α de *Cronbach*, realizou-se a Análise de Confiabilidade de cada escala por meio do comando *Analyze/Escale/Reliability Analysis* no SPSS. Foi feita a verificação das sentenças que poderiam diminuir o valor do α de *Cronbach* na coluna *Alpha If Item Deleted*. A literatura recomenda que tais 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”; e
- “As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho”.

Após esta etapa, o α de *Cronbach* obtido foi de 0,716. Sendo assim, a escala utilizada na investigação demonstrou boa confiabilidade, sendo adequada para os tratamentos estatísticos, segundo assertiva de Pestana e Gageiro (2005). Para a realização da Análise Fatorial (AF) da escala ICD foram eliminadas seis sentenças que apresentaram comunalidades abaixo de 0,50 (HAIR et al. 2005). Sendo assim, a AF do ICD foi realizada com as 14 sentenças restantes, por meio do comando *Analyze/Dimension Reduction/Factor* no SPSS. A AF extraiu cinco fatores, que em conjunto explicaram 65,549% da variância total (Tabela 2).

Tabela 2 - Análise Fatorial do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD)

Sentenças	Vanta- gens				
	Tra- balho	Empre- sa	Visão Divina	Com- porta- mento	Rela- ciona- mento
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 acidentarem 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
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: SPSS, com dados da pesquisa

Os resultados apresentados na Tabela 2 demonstram como o construto “Concepções de deficiência” se apresenta na amostra colhida. Percebe-se que, após o tratamento, os dados originados refletem aspectos relacionados ao pensamento dos abordados acerca da deficiência. Os fatores gerados expõem claramente a aglomeração de concepções próximas, como a visão negativa e a positiva acerca do trabalho da pessoa deficiente, explícitas nos fatores “Trabalho” e “Comportamento”, respectivamente. Destaque-se também a “Visão Divina” sobre o tema bem como a concepção de que para se lidar com um deficiente é preciso ter preparo diferenciado exposta no fator “Relacionamentos”.

Para o teste de H_1 e H_2 foram realizadas Análises de Regressão Linear Simples, seguidos os passos e as orientações descritas por Hair et al. (2005), Field (2009) e Corrar, Paulo e Dias Filho (2011).

Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2011) para a construção da Análise de Regressão Simples deve ser selecionada a variável dependente com maior correlação estatística com a variável independente por meio do Coeficiente de *Pearson* e significância até 0,05. Portanto, antes da Regressão foi realizada uma Análise de Correlação por meio do comando *Analyze/Correlate/Bivariate* no SPSS. Em cada caso, foram selecionadas algumas variáveis que atendem aos critérios de escolha e que não se distanciam significativamente entre si. Acredita-se que suas utilizações fornecerão maior acurácia aos modelos de previsão.

5.3 Hipótese 1 - O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente o entendimento de deficiência para os discentes de Administração

Para o teste da hipótese H_1 foram consideradas como variável independente a frequência com que o discente mantém contato com pessoas deficientes (Tabela 1) e como variáveis independentes dependentes as concepções de deficiência (Tabela 2) que mantiveram maior correlação e Sig <0,05 com a variável independente. Foram estas: “Imagem empresa-clientes”; “Poder divino”; “Imagem empresa-funcionários”.

As variáveis dependentes em questão, na íntegra, rezam respectivamente: “Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes”; “Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários”; “A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em uma vida terrena”.

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 $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$, 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 deficientes” (COD) e “Concepções de deficiência”.

Tabela 3 – Coeficientes da Regressão Linear Simples do convívio com deficientes

Variável Dependente (Y)	Modelo	Coeficientes não padronizados	
		β	ε
Imagem da empresa clientes	1 Constante (α)	4,410	0,139
	Convívio (β)	0,231	0,076
Imagem da empresa funcionários	1 Constante (α)	4,329	0,144
	Convívio (β)	0,167	0,078
Poder Divino	1 Constante (α)	1,720	0,172

Fonte: dados da pesquisa

A tabela acima permite o vislumbre da influência da variável independente sobre cada variável dependente. A partir dela é possível formular os modelos de Regressão Linear Simples que permitirão testar H_1 . Tomando por parâmetro o modelo de equação $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$. Os modelos obtidos e apresentados na tabela 4 obtidos permitem inferir que o convívio com pessoas deficientes influencia positivamente as concepções de deficiência da amostra pesquisada.

Tabela 4 – Modelos de Regressão Linear Simples do Convívio com deficientes

Variável Dependente	Modelo da Regressão
Imagem da empresa- clientes (IEC)	$IEC = 4,410 + 0,231COD + 0,76$
Imagem da empresa - funcionários (IEF)	$IEF = 4,329 + 0,167COD + 0,78$
Poder Divino (PD)	$PD = 1,720 + 0,198COD + 0,93$

Fonte: dados da pesquisa

Percebe-se que, nas variáveis “Imagem da empresa-clientes” e “Imagem da empresa-funcionários”, α indica que, quando não há convívio com deficientes (COD=0), o discente concorda pouco com tais assertivas. À medida que o Convívio com Deficientes (COD) aumenta em um ponto, a visão do discente eleva-se 0,231 e 0,167 (β) respectivamente.

Situação semelhante há na concepção “Poder divino”. A visão do aluno varia entre “discordo totalmente” e “discordo muito” ($\alpha = 1,720$) quando seu COD é zero. À medida que a COD se eleva, ele tende a se elevar 0,198 pontos.

Com este resultado não se pode rejeitar H_1 tendo sido evidenciado que o convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração.

5.4 Hipótese 2 - O convívio com pessoas deficientes 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 concepções de deficiência que manteve maior correlação e Sig $<0,05$ com o convívio com deficientes. Foi ela: “Pior desempenho no trabalho”. A variável independente foi a frequência com que o discente mantém contato com pessoas deficientes (COD). A variável dependente em questão, na íntegra, reza: “As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho”.

A Tabela 5 fornece detalhes dos coeficientes do modelo da Regressão Linear Simples da relação entre “Frequência do convívio com pessoas deficientes” e a concepção “Pior desempenho no trabalho”

Tabela 5 – Coeficientes da Regressão Linear Simples do Desempenho no Trabalho

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 tabela acima explicita a influência da variável independente sobre a variável dependente. A partir dela é possível formular o modelo de Regressão Linear Simples que permite o teste de H_2 . O modelo é apresentado na Tabela 6, a seguir:

Tabela 6 – Modelos de Regressão Linear Simples do Desempenho no Trabalho

Variável Dependente	Modelo da Regressão
Pior desempenho no trabalho (PDT)	$PDT = 2,115 - 0,147COD + 0,72$

Fonte: dados da pesquisa

No que concerne à concepção “Pior desempenho no trabalho”, α indica que, quando não há nenhum convívio com pessoas deficientes (COD=0), o discente tem uma posição de discordância ($\alpha = 2,115$). À medida que COD aumenta em um ponto, a visão do discente decai em 0,147 ($\beta = -0,147$), ou seja, ele tende a discordar mais ainda.

Diante do exposto, percebe-se que as alterações da variável independente “frequência no convívio com deficientes” (COD) provocaram alterações negativas na variável dependente “Pior desempenho no trabalho”, evidenciando assim, impacto negativo sobre a referida concepção.

É lícito ressaltar que a assertiva em questão esboça uma visão negativa e diminutiva das potencialidades da pessoa deficiente. Portanto, há de se considerar que ao impactar negativamente essa concepção, o convívio com deficientes proporciona ao discente a oportunidade de se desprender de uma visão negativa, respaldada em preconceitos ou na desinformação. Neste caso específico, discordar significa confirmar sua interpretação social positiva da deficiência.

Com este 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”.

5.5 Análise dos resultados

Os dados coletados na pesquisa de campo revelaram um cenário interessante acerca do comportamento da amostra de discentes diante da relação proposta. Ressalte-se que a visão do discente sobre a deficiência aponta para a tendência social defendida por Pereira (2009); Carpentern (2011) e Barnes (2011). Tal tendência evidenciou-se de forma incisiva ao se rejeitar a ideia do deficiente como um sujeito com capacidade de desempenho inferior aos demais profissionais de uma organização. O fato do público alvo e consequentemente da amostra abordada ser predominantemente jovem favoreceu o tipo de resposta encontrada se considerado o fato de tal visão ser mais contemporânea.

Estipular a capacidade de um trabalhador a partir de sua condição física incide não só em uma carga negativa de pensamento, mas antes de tudo no preconceito que é mola mestra de muitos absurdos discriminatórios ainda observáveis na sociedade moderna. Ao rejeitar tal pensamento o discente rejeita também visões retrógradas arraigadas por séculos na história da humanidade. É como se libertar das velhas concepções que, mesmo sem explicação racional, perdura por anos como verdade absoluta. Por fim, acredita-se que os resultados obtidos revelam uma tendência de pensamento mais solícito à inclusão e disposto a aceitar novas visões.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou a relação entre convivência com deficientes a concepções de deficiência. Tomou-se por base o construto postulado por Carvalho-Freitas (2007). Sua principal relevância centra-se na possível aplicabilidade, haja vista que a inclusão social do deficiente depende, inclusive, da visão que o empregador tem sobre o tema. Destaca-se, também, a relevância da amostra, visto que os estudantes de Administração poderão em breve assumir a condição de gestor e, portanto, sua visão sobre o assunto.

Inicialmente foi feita uma revisão teórica focada na compreensão das diversas formas de se conceber a deficiência e seus aspectos sociais. Abordou-se a visão orgânica compartilhada por diversos autores e pela legislação nacional, mas também foram enfocadas as concepções sociais da deficiência embasadas principalmente Pereira (2009).

Verificou-se que o convívio com pessoas deficientes impacta positivamente todas as concepções de deficiência (H_1), exceto a concepção de que a deficiência implica pior desempenho no trabalho. Por outro lado, verificou-se que esta concepção é impactada negativamente pelo convívio com deficientes, o que indica a não rejeição de H_2 (O convívio com pessoas deficientes desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho). Registre-se que esta concepção, tem “sinal” inverso em relação às demais, porque desvaloriza o profissional com deficiência.

Considera-se que o objetivo geral foi alcançado por meio da Análise de Regressão Linear Simples, sendo possível verificar que o convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração. O alcance engloba a concepção “Pior desempenho no trabalho” que por ter em sua redação uma ideia negativa do assunto, obteve discordância dos discentes.

Sendo assim, como resposta à questão de pesquisa suscitada inicialmente, é possível afirmar que existe uma relação de influência da convivência com deficientes sobre as concepções de deficiência para os discentes de Administração. Os resultados alcançados

validam partes dos construtos abordados na pesquisa, bem como demonstram aplicabilidade da escala ICD.

Verificou-se que o convívio com pessoas deficientes impacta positivamente todas as concepções de deficiência (H_1), exceto a concepção de que a deficiência implica pior desempenho no trabalho. Por outro lado, verificou-se que esta concepção é impactada negativamente pelo convívio com deficientes, o que indica a não rejeição de H_2 (O convívio com pessoas deficientes desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho). Registre-se que esta concepção, tem “sinal” inverso em relação às demais, porque desvaloriza o profissional com deficiência.

Percebe-se também que as concepções de deficiência destacadas pelos discentes revelam uma tendência a encarar a deficiência como aspecto social relevante e despojado de preconceito. O fato de uma concepção negativa ter se destacado ao longo da pesquisa, na realidade, só confirma essa tendência social do discente, pois o destaque da visão negativa “Pior desempenho no trabalho” se deu por sua alta rejeição, demonstrando assim, uma visão positiva acerca do assunto. Acredita-se que as repostas dos discentes à pesquisa indicam aceitabilidade do tema e uma tendência positiva acerca das pessoas deficientes.

A limitação desse estudo centra-se na amostra ser exclusiva de discentes de Administração de duas universidades públicas localizadas em Fortaleza, no estado do Ceará. Nessas condições, os resultados permitem uma visão parcial do público acadêmico acerca do assunto e da relação proposta.

Acredita-se que esta pesquisa possa ser ampliada com discentes de Administração de IES privadas ou de IES públicas de outras unidades federativas. É possível também que pesquisas possam ser desenvolvidas a partir desta com alunos de outros cursos de graduação ou em nível pós-graduação, bem como com gestores de pequenas e médias empresas.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. C. FERREIRA, K. V. D. Efeitos de regras com diferentes extensões sobre o comportamento humano. **Psicologia, Reflexão e Crítica** [online]. vol.14, n.1, p. 143-155, 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/prc/v14n1/5214.pdf>. Acesso em 15 abr 2012.
- ALVES, M. A. GALEÃO-SILVA, L; G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, n.43 jul/set 2004.
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada as Ciências Sociais**. 2 ed. Florianópolis: UFSC, 2004.
- BARNES, Colins. Understanding disability and the importance of design for all. **Journal of Accessibility and Design for All**. (CC) JACCES, 2011 – 1(1), p. 55-80. Disponível em <http://www.jacces.org/jacces/ojs/index.php/jacces/article/viewArticle/56>. Acesso em 21 abr 2012.
- 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 30 jun 2012.
- _____. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada. Brasília: CORDE, 2008. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/corde/>. Acesso em 22 jan 2011.
- BERGAMO, R. B. **Educação especial: pesquisa e prática**. Curitiba: IBPEX, 2010.
- BEUREN, I. M (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade – Teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2008.

BRADDOCK, D. L. PARISH, S. L. An institutional history of disability. In: ALBRECHT, G. L. SEELMAN, K. D. BURY, Michael (Org.). **Handbook of disability studies**. Califórnia: Sage Publications, 2001. Disponível em <http://books.google.com.br>. Acesso em 21 abr 2012.

CARPENTER, Rick. Disability as Socio-Rhetorical Action: Towards a Genre-Based Approach. **Disability Studies Quarterly**. v.31, n.3, 2011. Disponível em <http://dsq-sds.org/article/view/1666/1605>. Acesso em 21 abr 2012.

CARVALHO-FREITAS, M. N. MARQUES, L. M. Construção e Validação de Instrumentos de Avaliação da Gestão da Diversidade: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. 30º Encontro da ANPAD. **Anais...** Salvador, setembro, 2006.

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, 315p. Tese (Doutorado em Administração). UFMG.

_____. Inserção e gestão do trabalho de Pessoas com deficiência: um estudo de caso. **RAC**. v. 13 Edição especial, p. 121 – 138, jun, 2009.

CARVALHO-FREITAS et al. Inserção Social e no Mercado Formal de Trabalho: Um Estudo Realizado com Portadores de Deficiência em Cabo Verde – África. **Anais...** XXXIII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, set, 2009.

CHATMAN, J. A. Matching people and organization: selection and socialization in public accounting firms. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca, v. 36, n. 3, p. 459-484, set 1991. Disponível em <http://www.johnson.cornell.edu/publications/asq/>. Acesso em 18 out 2010.

CORRAR, L. J. PAULO, Edilson. DIAS FILHO, J. M. (Org.) **Análise Multivariada para cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo: Atlas, 2011.

COX JR., T. **Cultural diversity in organizations**. San Francisco: Berrett-Kochler, 1994.

ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T.. A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de shopping center: um estudo crítico. In XXXII ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 2008. **Anais...** (CD ROM) Rio de Janeiro, Setembro, 2008.

FERNANDES, Adília. A diversidade da condição humana e a deficiência do conhecimento: no convívio com as diferenças e as singularidades individuais. **Revista Virtual Textos & Contextos**, nº 2, dez. 2003. Disponível em

<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/960/740>. Acesso em 30 jun 2012.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE**, v. 40, n.3 jul/set 2000, p. 18-25.

HANASHIRO, D. M. M. QUEIROZ, M. C. O Efeito da Diversidade no Desempenho dos Times de Trabalho: um *Trade-off* entre Homogeneidade e Heterogeneidade? In: XXIX ENCONTRO DA ANPAD, 2005. **Anais...** (CD ROM). Salvador. Setembro, 2005

_____. O Efeito da Diversidade nos Times Multifuncionais: um estudo na Indústria Automobilística In: XXX ENCONTRO ANPAD, 2006. **Anais...** (CD ROM) Salvador, Setembro, 2006

HEINSKI, R. M. M. S. BIGNETTI, L. P. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no Mercado de trabalho. CALDEA, 2002. **Anais...** Porto Alegre, 2002.

IBGE. Censo Demográfico 2000. Disponível em

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/default_censo_2000.shtm. Acesso em 22 jan 2011.

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

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **RAC**, v. 14, n. 5, Set/Out. 2010, p. 890-906. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>. Acesso em 20 set 2010.

LAVILLE, Christian. DIONNE, Jean. **A construção do saber** – manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo horizonte: Editora UFMG, 1999

MANHÃES, V. S. Breve análise da legislação das políticas Públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 15, n. 57, 2010. Disponível em <http://www.eaesf.fgvsp.br/Ceapginterna.aspx?PagId=EP EmmQTQ&Opc=57>. Acesso em 07 nov 2011.

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. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22729-22731-1-PB.pdf>. Acesso em 30 jun 2012.

NKOMO, S. M. COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R. et al. **Handbook de Estudos organizacionais: modelos e análise e novas questões em estudos organizacionais**. v. 1 São Paulo: Atlas, 1998.

NORD, W. R.; FOX, S. The individual in organization studies: the great disappearing act? In: CLEGG, S. R. **Handbook of organizational Studies**, Landers: Sage, Cap 1.5, p. 148-174, 1996.

OMOTE, Sadão. Perspectivas para conceituação de deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.2, n.4 p. 127-135. Disponível em http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art11.pdf. Acesso em 13 jan 2012.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. Lisboa, 2004. Disponível em: acesso em 12 jan 2012.

PEREIRA, Ray. Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. **Hist. cienc. saude-Manguinhos [online]**. 2009, v.16 n.3, p. 715-728.

PESTANA, M. H. GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS**. 4 ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2005.

SARAIVA; L. A. S.; IRIGARAY, Políticas de diversidades nas organizações: uma questão de discurso? **RAE** v. 49, n. 3, jul/set, 2009, p. 337-348. Disponível em <http://www16.fgv.br/rae/artigos/4854.pdf>. Acesso em 09 out 2010.

TANAKA, E. D. O. O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência, 2007, 199p. Tese (Doutorado em Educação). Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências. Universidade Estadual Paulista.

TANAKA, E. D. O. MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, Mai.-Ago. 2005, v.11, n.2, p.273-294. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008. Acesso em 13 jan 2012.

VERGARA, S. C. DAVEL, Eduardo. Desafios relacionais nas práticas de gestão e de organização. *RAE*, Vol. 45, n.1, 2005. Disponível em http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902005000100002.pdf. Acesso em 13 jan 2012.