

**INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES
BRASILEIRAS: UM ESTUDO COM EMPRESAS SOCIALMENTE
RESPONSÁVEIS**

**INSERTION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN BRAZILIAN
ORGANIZATIONS: A STUDY WITH SOCIAL RESPONSIBLE
ENTERPRISE**

Maria Nivalda de Carvalho Freitas¹

Antônio Luiz Marques²

Resumo

A pesquisa se insere nos estudos do Comportamento Organizacional e teve por objetivo investigar a relação de dois aspectos básicos da gestão da diversidade relacionada à inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras consideradas socialmente responsáveis: a forma como a deficiência é vista pelos gerentes e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho. A investigação empírica utilizou-se de metodologia quantitativa, tendo sido realizado um *survey* do qual participaram 18 empresas nacionais. Os resultados confirmaram o pressuposto teórico de coexistência de múltiplas concepções de deficiência e indicaram que as empresas têm priorizado as modificações nas condições de trabalho mais do que as ações de sensibilização e práticas de Recursos Humanos que assegurem a inserção. Além disso, foram constatadas relações significativas entre alguns fatores dos construtos *concepções de deficiência e ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, indicando a importância de ações de Recursos Humanos no processo de inserção.

Palavras-chave: diversidade, concepções de deficiência, condições de trabalho, pessoas com deficiência

Artigo recebido em 25/05/2009, aprovado em 28/11/2010

¹ Doutora em Administração. Professora do Mestrado de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ. Praça Dom Helvécio, 74 – Campus Dom Bosco Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei. São João del Rei – MG – CEP: 36.301-160 Tel: (32) 3379 2457 e.mail: nivalda@ufsj.edu.br ou carvalhofreitas@mgconecta.com.br

² Doutor em Administração. Professor do CEPEAD/FACE da Universidade Federal de Minas Gerais. Av. Presidente Antônio Carlos, 6627. Faculdade de Ciências Econômicas. Pampulha – Belo Horizonte/MG – CEP: 31.270-901 Tel. (31) 3409 7042 e.mail: marques@face.ufmg.br

Abstract

This research is under the Organizational Behavior Studies and it intended to investigate the relation between two basic aspects of management of diversity related to insertion of people with disabilities in organizations considered social responsible: the way how the disability is seen by managers; and the suitability of the practices and work conditions. It was used quantitative methodology. A survey was carried out among 18 Brazilian enterprises. The results confirmed the theoretical purpose that several conceptions of disability existed and showed that enterprises have prioritized the changes at the work conditions more than the actions of sensitization and Human Resource practices which insure the insertion. Moreover, significant relations between *conceptions of disability* and *suitability of the practices and work conditions* were examined, showing the importance of actions of Human Resource in the process of insertion.

Key-words: diversity, conceptions of disability, work conditions, people with disability.

INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS: UM ESTUDO COM EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSÁVEIS

1 Introdução

A questão da diversidade, com destaque para sua gestão nos locais de trabalho, é um tema relativamente recente nos estudos organizacionais, principalmente no que se refere à inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência.

No Brasil, segundo o censo realizado em 2000 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 24,5 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, o que representa 14,5% da população brasileira. Em relação aos direitos trabalhistas, as pessoas com deficiência e acidentados são amparadas pela Constituição, regulamentada pelas leis 8.213/91, que indica os percentuais de postos de trabalho de acordo com o número de empregados da empresa, e 7.853/89, referente à política nacional voltada para o portador de deficiência. O direito ao trabalho da pessoa com deficiência também é assegurado pelo decreto 3.298/99, o qual determina a forma de acesso ao mercado formal de trabalho.

A legislação que ampara os direitos das pessoas com deficiência constitui-se em políticas de ação afirmativa implementadas no País que trazem um desafio novo para as organizações de trabalho. As empresas se vêem instadas a ressignificar a concepção que têm

das possibilidades de trabalho das pessoas portadoras de deficiência, em um contexto de crise do emprego; dos processos de globalização que afetam o emprego nos países periféricos (POCHMANN, 2001; COUTINHO, 1997); da conjugação da reestruturação produtiva e da ausência de qualificação dos trabalhadores para assumir novos postos de trabalho (BARROS, COSSIO e TELES, 2001); e das políticas econômicas adotadas pelo Governo Federal.

Fato é que as modificações na organização do trabalho, em decorrência da difusão de um novo padrão tecnológico, e a orientação das empresas para trabalhar com um número de empregados cada vez mais reduzido têm elevado, segundo Pochmann (2001), as exigências de contratação de empregados com polivalência funcional, maior nível de motivação e novas habilidades para o exercício de suas atividades.

Essas exigências do mundo do trabalho se confrontam com a “falta de conhecimento, por parte dos administradores, da capacidade de trabalho da pessoa portadora de deficiência” (CARREIRA, 1997, p. 24), o que dificulta a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A literatura sobre inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho tem mostrado que muitas das dificuldades associadas a este processo estão em encontrar empregadores disponíveis, dadas às inúmeras dúvidas que eles possuem (OLIVEIRA, 1993). Pesquisas realizadas no Brasil têm constatado que, apesar de ser o principal instrumento disponível às pessoas com deficiência para barganhar um lugar no mercado de trabalho formal, a Lei de Cotas, regulamentada em 1999, não é cumprida (NERI *et al*, 2003; HEINSKI e BIGNETT, 2002). Esses estudos indicam que uma questão importante para o processo de inserção de pessoas com deficiência nas organizações é entender como os gestores percebem a deficiência e as possibilidades de trabalho dessas pessoas.

Por deficiência entende-se a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, levando ao comprometimento das funções auditivas, visuais, físicas ou intelectuais. Essa alteração, em função de contingências históricas, sociais e espaciais, poderá resultar numa maior ou menor possibilidade de discriminação ou inserção social das pessoas com deficiência.

O termo *inserção* será entendido como o ato de introduzir pessoas com deficiência, junto às demais pessoas, em ambientes de trabalho, para a realização de atividades profissionais.

Assim, considerando que a forma como os gerentes vêem a deficiência e a adequação das condições de trabalho são dimensões relevantes para o estudo da inserção de pessoas com deficiência nas organizações, a presente pesquisa teve por objetivo verificar, em empresas brasileiras consideradas socialmente responsáveis¹, que tipo de relação se estabelece entre as concepções de deficiência, compartilhadas pelos gerentes e funcionários responsáveis pela inserção de pessoas com deficiência, e as ações de adequação do espaço visando à inserção dessas pessoas. Entender esses aspectos gerenciais da diversidade nas organizações pode contribuir para uma maior democratização das relações de trabalho nas organizações.

2 Concepções de Deficiência

Admitindo que as formas de ver a deficiência estejam ancoradas em concepções de homem e de mundo, conscientes ou não, foram buscadas na literatura referências que pudessem ajudar a identificar maneiras de ver a deficiência (ARANHA, 1995; CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2007; PESSOTTI, 1984; dentre outros).

Foi utilizada, como referência, a análise histórica das principais interpretações de deficiência existentes ao longo do tempo e que se mantêm na atualidade, realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007), que trabalharam com uma tipologia que permite a caracterização de diferentes formas de ver a deficiência.

Segundo esses pesquisadores, *concepções de deficiência* são modos de pensamento construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para a qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para as ações em relação a elas.

Foram utilizadas na pesquisa quatro matrizes de interpretação sobre a deficiência:

A deficiência vista como fenômeno espiritual caracterizada pela atribuição de uma origem metafísica à deficiência e uma manifestação de desejos ou castigos divinos. A pessoa com deficiência, nesta matriz, precisa ser mantida e cuidada, contribuindo para o surgimento de sentimentos de caridade e compaixão em relação a essas pessoas (AMIRALIAN, 1986; PESSOTTI, 1984; BIANCHETTI, 1998; ARANHA, 1995; MANTOAN, 2004).

A normalidade como matriz de interpretação tem na norma seu padrão de avaliação, sendo a deficiência considerada um “desvio” ou “doença” que necessita de cuidados especiais

dos profissionais da saúde. A possibilidade de inserção das pessoas com deficiência se dá mediante a reabilitação dessas pessoas e de sua adequação ao sistema social (PESSOTI, 1984; BIANCHETTI, 1998; OMOTE, 1995; SILVA, 1993).

A inclusão como matriz de interpretação desloca a deficiência de um problema individual para um problema social. Seu pressuposto é de que a sociedade tem que se adaptar para incluir a todos. Abre-se, então, a possibilidade de inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais, tendo como pressupostos a adaptação da sociedade e a inclusão das pessoas com deficiência a partir de suas potencialidades (SASSAKI, 1999; BARNES, 1999; BARNES, OLIVER e BARTON, 2002).

A matriz de interpretação técnica da deficiência se materializa quando a diversidade passa a ser um recurso a ser gerido nas organizações (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004), sendo contempladas as práticas sociais e organizacionais que viabilizem a plena participação e inclusão das pessoas com deficiência. Essa matriz se reflete na percepção: dos benefícios da inserção dessas pessoas para a empresa; do desempenho dessas pessoas; da necessidade de treinamento das chefias e funcionários; e das possíveis avaliações do vínculo dessas pessoas com a organização (CARVALHO-FREITAS, 2007).

3 Condições de Trabalho

Segundo Freund (2001), as questões relacionadas à deficiência precisam ser situadas em um tempo e em um espaço determinados. Além disso, afirma que pouca atenção tem sido dada à organização social do espaço como um elemento que produz tanto a saúde como a doença. Para ele, a organização social do espaço não é apenas um lugar em que as interações sociais ocorrem; ela estrutura tais interações. Afirma que o espaço sociomaterial não é um objeto inerte, mas expressa e estrutura a vida social. O espaço é importante porque oferece possibilidades e constrangimentos para os corpos. Nesse sentido, o espaço social não é neutro, mas político nas prioridades que concede a determinadas maneiras de organização das interações. Considera que o modelo social de análise da deficiência precisa incluir o contexto sociomaterial em sua pauta de análise.

Kitchin (1998) também destaca o papel do espaço na reprodução e manutenção do processo de exclusão. Para ele, uma compreensão de como as pessoas tornam-se

marginalizadas e excluídas na sociedade não pode ser entendida sem uma apreciação do processo socioespacial, que reproduz as relações sociais.

Esta pesquisa compartilha a perspectiva de que a organização social do espaço é uma categoria importante para os estudos sobre a deficiência, pois legitima as diferenças e propicia as distinções sociais (cada um em seu lugar).

No entanto, ao invés de ser utilizada a terminologia espaço, foi utilizada por sua maior especificidade a terminologia ações de adequação das condições e práticas de trabalho, definida como sendo os elementos cuja presença ou ausência modificam a relação de forças entre pessoas *com* e *sem* deficiência nas organizações.

Tendo como referência os aspectos teóricos discutidos e as indicações da Agência Européia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2005), quanto aos aspectos a serem analisados para garantir a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foram analisados os seguintes fatores:

- Sensibilização: este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às ações da empresa no sentido de sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de pessoas com deficiência e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho às pessoas com deficiência contratadas.
- Adaptações: este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às adaptações nas condições e instrumentos de trabalho realizadas pela empresa para facilitar a inserção de pessoas com deficiência.
- Práticas de RH: este fator focaliza a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência realizadas pela empresa com vistas a inserir as pessoas com deficiência.

4 Método adotado

O universo da pesquisa foi constituído pelas 147 empresas que divulgaram seu balanço social no Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE, e que contratavam pessoas com deficiência e tinham seus resultados disponibilizados, por via eletrônica, o que facilitava o acesso às empresas que possuíam pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

A amostra utilizada (amostra de conveniência) foi constituída pelas 18 empresas que se dispuseram a fazer parte da presente pesquisa e que responderam a um *survey* eletrônico contendo dois inventários: um relativo às concepções de deficiência e outro referente às ações de adequação das condições e práticas de trabalho realizadas pelas empresas.

As empresas que participaram da pesquisa têm a seguinte caracterização: 78% são do setor de serviços (Bancos, Empresas de Comunicação, Transporte e Outros). Em Outros constam: 1 empresa de serviço ao consumidor, 1 usina hidrelétrica, 1 empresa de distribuição, e 1 empresa de pesquisas. O setor de indústria representa 17% da amostra e o setor agrícola, 5%. Das empresas participantes, 83% possuem mais de mil funcionários em seu quadro de pessoal. Com relação ao número de pessoas com deficiência, 39% delas possuem entre 20 e 100 funcionários portadores de deficiência e 28% possuem entre 100 e 500 funcionários com deficiência. Também fizeram parte da amostra, 28% de empresas que possuem até 20 funcionários portadores de deficiência e 5%, que possuem mais de 1000 funcionários portadores de deficiência.

Dessas empresas, 33% eram de capital nacional privado, 11% eram de capital estrangeiro, 33% eram de capital misto e 22% eram de capital nacional público. Três empresas participantes têm unidades em todo o território nacional e as demais se distribuem em 16 estados do País, sendo que três delas estão distribuídas em dois ou mais estados. Além disso, 44% delas trabalham com a inserção de pessoas com deficiência há mais de 10 anos e 17% há mais de 5 anos, enquanto apenas 1 empresa (5%) trabalha há menos de 1 ano com a inserção de pessoas com deficiência.

Os participantes (unidades de observação) da pesquisa foram: profissionais que se responsabilizavam pela inserção de pessoas com deficiência nas empresas (a maioria da área de Recursos Humanos); profissionais da área de Saúde e Segurança no Trabalho; e chefias imediatas das pessoas com deficiência, num total de 163 pessoas. A média de idade dos participantes foi de 43 anos. Eram do sexo masculino 73% deles e tinha formação de nível superior 91% do total de participantes.

A apresentação e a análise dos dados envolveram a utilização de técnicas estatísticas descritivas e de análise de associação dos fatores dos construtos de concepções de deficiência e ações de adequação das condições e práticas de trabalho.

Foram analisados os resultados globais obtidos pelas empresas brasileiras em cada fator dos dois questionários utilizados, sendo utilizados a média e a frequência percentual dos dados para a análise descritiva.

Foi também verificado se havia correlações entre os fatores dos dois questionários construídos, utilizando-se do coeficiente de correlação ρ de Spearman, visando verificar se os fatores estavam associados e qual a direção e intensidade dessa associação. Considerando que a escala *Likert* adotada (discordo totalmente a concordo totalmente) não dispõe de propriedades de escalonamento intervalar ou de razão e pode não apresentar uma distribuição normal, a escolha pelo coeficiente ρ de Spearman se configurou na decisão mais adequada.

Além disso, na análise dos resultados procurou-se verificar se as empresas que contratam pessoas com deficiência poderiam ser agrupadas segundo as concepções de deficiência predominantes entre os gerentes e suas ações de adequação das condições e práticas de trabalho. Para isso, foi utilizada a Análise de *Cluster* ou Agrupamento, que visa “agregar objetos com base nas características que eles possuem” (HAIR *et al.*, 2005). Mais especificamente, foi utilizada a técnica Hierárquica Aglomerativa, que parte do princípio de que se tem n conglomerados, que vão sendo agrupados por similaridade, até se formar um único conglomerado. É uma técnica utilizada para comparar objetos que possuem elevada homogeneidade interna (dentro dos agrupamentos) e elevada heterogeneidade externa (entre agrupamentos). O método utilizado foi o de Ward, baseado nos princípios da análise de variância. A medida de similaridade utilizada foi a *distância euclidiana*, que representa a similaridade como a proximidade entre observações ao longo das variáveis na variável estatística de agrupamento. Para determinar o número de conglomerados, utilizou-se o gráfico dos passos de agrupamentos em relação ao nível de distância. Detectou-se um “ponto de salto” indicando a formação de três conglomerados, que serão apresentados na próxima seção.

Por último, foi realizada a Análise de Variância (ANOVA), para verificar se havia diferenças entre as médias dos três agrupamentos formados segundo suas concepções de deficiência e os fatores de ações de adequação das condições e práticas de trabalho.

5 Análise e Discussão dos Dados

Foram analisados os dados obtidos em relação a cada fator dos dois construtos analisados, sendo que a concordância com um fator não eliminava a possibilidade de concordância com outro fator do mesmo construto, por parte de um mesmo respondente.

Com referência ao construto concepções de deficiência, os índices de concordância em relação à *matriz espiritual*, à concepção baseada em pressupostos de *normalidade* e à concepção baseada na *inclusão* demonstraram que modelos de interpretação oriundos de períodos históricos diversos ainda permanecem na atualidade, a começar pela *matriz espiritual* em que 13% do total de respondentes concordam com suas premissas.

Em relação à concepção baseada em pressupostos da *normalidade*, 20% do total da amostra considera a deficiência como um desvio da normalidade e compartilha do pressuposto de que as pessoas com deficiência precisam ser separadas das demais, quer seja em setores específicos da empresa, quer seja em instituições especializadas. Resultados que corroboram com pesquisas anteriores, como a de Batista (2004), que constatou a segregação de pessoas com deficiência em setores específicos em empresas mineiras.

Verificou-se também que a concepção baseada na *inclusão* tem ganhado *status* de discurso predominante, sendo esta concepção compartilhada por 83% dos respondentes, o que ratifica a literatura presente no campo que indica esse direcionamento para a questão da deficiência no mundo atual (SASSAKI, 1999; BARNES, OLIVER e BARTON, 2002; FREUND, 2001; KITCHIN, 1998, dentre outros), isto é, de que é necessário modificar o ambiente de trabalho para ser acessível a todos.

Quanto se analisa a *matriz técnica* e seus fatores – *desempenho*, *vínculo*, *benefícios* da contratação e necessidade de *treinamento* – verifica-se que a deficiência, como um recurso a ser gerenciado dentro das organizações, tem usufruído uma percepção positiva dos gerentes que trabalham diretamente com as pessoas com deficiência e dos profissionais que atuam com a inserção, principalmente no que se refere à avaliação do desempenho dessas pessoas, sendo que 94% dos respondentes concordam que o desempenho das pessoas com deficiência é similar ao das demais pessoas. Além disso, predomina uma percepção positiva dos benefícios da contratação para a imagem e o clima da empresa, 90% dos respondentes concordam com essa premissa, o que corrobora com a literatura sobre diversidade cultural

que considera a diversidade como possibilidade de coesão e sucesso grupal (DADFAR e GUSTAVSSON, 1992).

Em relação ao *vínculo* das pessoas com deficiência em relação à empresa, 55% dos respondentes discordam e 45% concordam que as pessoas com deficiência sejam mais comprometidas e estáveis no trabalho que as demais pessoas, necessitando novos estudos neste sentido.

Com relação à necessidade de treinamento para a inserção, os resultados identificam uma ausência de consenso entre os respondentes, o que demonstra uma lacuna que precisa ser investigada: as chefias e funcionários não precisam de treinamento para esse processo ou já foram treinadas e então se consideram preparadas para esse tipo de trabalho?

Em relação ao construto de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho verifica-se que existe uma tendência geral das empresas em realizar *adaptações nas condições de trabalho*, sendo que 76% dos respondentes concordam com esta afirmativa. No entanto, há um predomínio de pouca concordância em relação às *sensibilizações e adequação das práticas de Recursos Humanos* que assegurem tanto a inserção como uma melhor gestão da diversidade nas empresas, garantindo a igualdade de oportunidade para todos. A hipótese que se levanta é que as pessoas acreditam que apenas a adequação do ambiente e dos instrumentos de trabalho assegurem a inserção de pessoas com deficiência, tendo dúvidas quanto à necessidade, ou não, de modificações em suas práticas de sensibilização e procedimentos de Recursos Humanos.

Visando verificar se havia associação entre as médias dos fatores de *concepções de deficiência* e as médias dos fatores relacionados às *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, foi realizado o teste *rho* de Spearman, cujos resultados constam na Tabela 1.

TABELA 1: Correlação de Spearman entre os fatores de *concepção de deficiência* e os fatores de *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*

Fatores	Sensibilização	Adaptações	Práticas de RH
1 – Concepção espiritual	-	-	-
2 – Concepção baseada em pressupostos de normalidade	-	-	-
3 – Concepção baseada na inclusão	-	-	-

4 – Percepção de desempenho	0,209**	0,177*	-
5 – Percepção do vínculo	-	-	-
6 – Percepção dos benefícios da contratação	-	-	-
7 – Percepção sobre a necessidade de treinamento	-	-	-

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

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

Quanto à correlação dos fatores, apesar de sua baixa intensidade, observam-se na Tabela 1 indicações de que:

- 1) Quanto melhor a percepção das pessoas em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das pessoas com deficiência, maiores são as ações de sensibilização realizadas na empresa, e vice-versa.
- 2) Quanto maior a percepção em relação às adaptações realizadas pela empresa para a inserção de pessoas com deficiência, melhor a percepção em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das pessoas com deficiência, e vice-versa.

Pode-se inferir que em empresas com uma percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência, as ações de adequação relacionadas às adaptações das condições de trabalho e sensibilização são práticas mais constantes, o que retroalimenta a percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência. Além disso, esses resultados indicam que ações de sensibilização e adaptações das condições de trabalho são procedimentos importantes no processo de gestão desse tipo de diversidade nas empresas, pois interferem na concepção de deficiência compartilhada pelas pessoas.

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

TABELA 2: Médias dos fatores nos *clusters* de concepções de deficiência

Fatores concepções de deficiência	Médias		
	Cluster 1 Hesitantes	Cluster 2 Tratamento Igualitário	Cluster 3 Adeptos à Inserção
Matriz espiritual	2,63	1,53	1,71
Matriz normalidade	2,83	2,18	2,81
Matriz da inclusão	4,40	4,73	5,37
Fator desempenho	5,10	5,68	5,48
Vínculo	3,83	1,29	3,82
Benefícios	4,52	5,03	5,52
Treinamento	3,50	4,08	4,74

Obs: Na Escala Likert adotada, 1 significa discordo totalmente; 2, discordo muito; 3, discordo pouco; 4, concordo pouco; 5, concordo muito; e 6, concordo totalmente.

Cluster 1 – Hesitantes em relação à inserção de pessoas com deficiência (hesitantes). O que caracteriza este agrupamento é sua relação com a *matriz espiritual* e sua tendência a discordar (ou concordar) pouco com quase a totalidade dos fatores. Em outras palavras, é um grupo que tende a discordar pouco que a deficiência tenha uma origem metafísica, o que indica que são pessoas que têm dúvida em relação aos motivos pelos quais uma pessoa possui deficiência, podendo associar esses motivos a questões existenciais – missão, relação com a espiritualidade etc. Têm dúvidas em relação à alocação das pessoas com deficiência e às possibilidades de elas criarem constrangimentos no dia a dia de trabalho (*matriz da normalidade*); têm dúvidas se as pessoas com deficiência são capazes de desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações nas condições e instrumentos de trabalho (*matriz da inclusão*); também têm dúvidas se o vínculo das pessoas com deficiência em relação ao trabalho é maior que o das demais pessoas; e hesitam também em relação aos benefícios da contratação de pessoas com deficiência para a imagem e o clima da empresa e em relação à necessidade de treinamento das chefias e funcionários para o processo de inserção. O único fator com o qual concordam muito é que o desempenho das pessoas com deficiência não é inferior ao das demais pessoas e nem implica diminuição de vantagem competitiva para a empresa. Parece que as pessoas pertencentes a este *cluster* não

sabem exatamente por que o indivíduo é portador de deficiência, indicando a necessidade de uma base conceitual sobre o tema.

Cluster 2 – Grupo que não discrimina pessoas com e sem deficiência em relação às suas possibilidades de trabalho (tratamento igualitário). O que caracteriza este grupo é a sua percepção de ausência de vínculo diferenciado das pessoas com deficiência em relação ao trabalho. Isto é, não consideram que essas pessoas possuam maior comprometimento ou estabilidade no emprego do que as pessoas que não possuem deficiência. Discordam muito que a deficiência tenha uma origem espiritual (*matriz espiritual*) e que as pessoas com deficiência possam causar problemas de relacionamento no trabalho ou devam ser alocadas em setores diferenciados (*matriz da normalidade*). Concordam pouco que as pessoas precisam ser treinadas para trabalhar com a inserção de pessoas com deficiência, indicando dúvidas em relação a este aspecto. Além disso, concordam muito que as pessoas com deficiência têm desempenho no trabalho similar ao das demais pessoas e que para isso basta adequar as condições e instrumentos de trabalho (*matriz da inclusão*) e que a contratação de pessoas com deficiência traz benefícios para a imagem e o clima da empresa. Assim, este grupo se caracteriza pelo tratamento igualitário das pessoas com e sem deficiência.

Cluster 3 – Grupo adepto à inserção e defensor da necessidade de treinamento para esse processo (adeptos à inserção). Este grupo se caracteriza por concordar muito que as pessoas com deficiência podem desempenhar qualquer atividade, desde que realizadas as adaptações nas condições e instrumentos de trabalho (*matriz da inclusão*); que a contratação de pessoas com deficiência beneficia a imagem e o clima da empresa; e que é necessário treinar as pessoas para inserir e gerir o trabalho de pessoas com deficiência. Também discordam muito que a deficiência tenha alguma origem espiritual. Por outro lado, têm dúvidas se o vínculo das pessoas com deficiência em relação ao trabalho é diferente do das demais pessoas (tendem a concordar pouco) e também hesitam em relação à alocação das pessoas com deficiência no trabalho (*matriz da normalidade*). Este grupo se caracteriza por ser adepto à inserção, admitindo a necessidade de treinamento para esse processo.

Depois de realizada a caracterização dos *clusters*, as empresas foram agrupadas por segmento, segundo a distribuição de seus respondentes nos três agrupamentos de *concepções de deficiência* identificados (TABELA 3).

TABELA 3: Distribuição dos segmentos empresariais conforme *clusters* de *concepções de deficiência*

Segmentos	Clusters		
	Hesitantes	Tratamento Igualitário	Adeptos
1 Indústria/Agricultura	50,0%	30,0%	20,0%
2 Serviços/Banco	60,7%	16,8%	22,4%
3 Serviços/Comunicação	44,4%	22,2%	33,3%
4 Serviços/Transporte	50,0%	7,1%	42,9%
5 Serviços/Outros	16,7%	33,3%	50,0%

Conforme mostra a Tabela 3, o agrupamento dos *hesitantes* predomina em quase todos os segmentos. A única exceção é no segmento de Serviços/Outros, o que demonstra que mesmo em empresas que claramente tentam associar seu nome à imagem de empresa socialmente responsável, divulgando seus resultados no balanço social do IBASE, as pessoas ainda têm dúvidas sobre o processo de inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência.

Apesar de os agrupamentos de *concepções de deficiência* serem muito similares entre os segmentos, foi verificado se havia diferença entre as médias dos fatores de *ações de adequação das condições e práticas de trabalho* nos três *clusters* identificados (Tabela 4), através da análise de variância (ANOVA), técnica estatística utilizada para verificar diferenças entre médias de duas ou mais populações. As médias dos fatores serão consideradas iguais quando o valor-p do teste for superior a 0,05.

TABELA 4: Diferença entre as médias dos fatores de *ações de adequação das condições e práticas de trabalho* nos três *clusters* de *concepções de deficiência*

Clusters \ Fatores IACPT	Sensibilização	Adaptações	Práticas de RH
1 – Hesitantes	4,013	4,417	3,826
2 – Tratamento igualitário	4,260	4,384	3,950
3 – Adeptos à inserção	4,118	4,256	4,097
Valor-p	0,689	0,745	0,488

De acordo com a Tabela 4, verifica-se que não há diferença entre os fatores de *ações de adequações das condições práticas de trabalho* nos diferentes *clusters de concepção de deficiência*. Isso significa que, as empresas brasileiras pesquisadas são bastante homogêneas em relação às concepções de deficiência pesquisadas e às ações de adequação das condições e práticas de trabalho.

Predomina, nessas empresas, gerentes e responsáveis pela inserção que não possuem uma base conceitual do que seja deficiência, não sabendo claramente em que modelo interpretativo ancorar sua forma de ver as deficiências, e que têm dúvidas sobre como justificar suas ações de inserção e gestão da diversidade. Apenas o segmento de Serviços/Outros tem um posição diferenciada das demais, dando uma ênfase na necessidade de treinamento para esse processo. No entanto, todos os segmentos consideram que o desempenho das pessoas com deficiência seja similar ao das demais pessoas, o que facilita o processo de inserção dessas pessoas nas organizações, além de possuir gerentes e responsáveis pela inserção pertencentes ao agrupamento de *tratamento igualitário*, o que pode contribuir para a democratização dos locais de trabalho, facilitando o acesso e manutenção das pessoas com deficiência no trabalho.

6 Conclusão

É necessário considerar que a questão da gestão da diversidade faz parte de um contexto organizacional específico, que varia de empresa para empresa e que depende de muitos fatores, tais como a definição das políticas e estratégias da empresa junto ao mercado e aos funcionários, capital para investimento em modificações das condições de trabalho e vontade política dos dirigentes (HANASHIRO e GODOY, 2004).

No entanto, foi constatado que as empresas pesquisadas são bastante homogêneas na forma de conceber a deficiência e em suas ações de adequação das condições de trabalho. Verificou-se que os respondentes das empresas participantes da pesquisa se dividem em três agrupamentos, conforme suas *concepções de deficiência*: o grupo dos *hesitantes*, o grupo de *tratamento igualitário* e o grupo dos *adeptos da inserção*.

A maioria dos respondentes das empresas pesquisadas encontra-se entre o agrupamento denominado *hesitantes*, grupo que se caracteriza pelas dúvidas que possui em

relação a praticamente todos os aspectos relacionados à inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência, indicando a ausência de aprofundamento teórico sobre a deficiência e suas implicações para o trabalho, possivelmente realizando a inserção apenas em função da Lei de Cotas.

Também se verificou que não existe diferença entre os três agrupamentos de *concepções de deficiência* no que se refere às *ações de adequações das condições e práticas de trabalho* implementadas nas empresas. Esse resultado, tomado no contexto atual – de pressões internacionais, das exigências legais, do desenvolvimento de uma ética da inclusão veiculada pela mídia nacional e do possível interesse das empresas em serem consideradas socialmente responsáveis – indica que a inserção de pessoas com deficiência está ocorrendo, entre as empresas pesquisadas, de forma não estruturada. Em outras palavras, as empresas têm priorizado as modificações que visam à acessibilidade – realizados mais rapidamente e que dão maior visibilidade, ao passo que a definição de políticas internas, o estabelecimento de procedimentos, o aumento da consciência dos gestores e as discussões mais amplas das formas de ver as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência têm sido postergados, sendo implementados sempre que surge uma necessidade, isto é, em caráter reativo.

No entanto, verifica-se a ocorrência de respondentes pertencentes aos dois outros agrupamentos em muitas das empresas pesquisadas: o grupo *tratamento igualitário* e o grupo dos *adeptos à inserção*. Isto favorece as discussões e implementações de medidas que efetivamente contribuam para a inserção de pessoas com deficiência, que desmistifiquem a ética da caridade (*matriz espiritual*); que propiciem adequação das condições e instrumentos de trabalho para oferecer igualdade de oportunidades para essas pessoas (*matriz da inclusão*); que avaliem as pessoas por suas potencialidades, e não por suas deficiências, como é feito na *matriz da normalidade*, que considerem o trabalho dessas pessoas como um recurso real para as organizações trazendo benefícios para a imagem da empresa (*matriz técnica*).

Além disso, foi possível verificar a indicação de correlações entre alguns fatores dos construtos *concepções de deficiência* e *ações e adequações das condições e práticas de trabalho*.

A análise dos resultados indicou que existem indícios de correlação entre a percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência e as adaptações das condições de

trabalho realizadas; e entre a percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência e as ações de sensibilização realizadas pelas empresas.

Essas constatações implicam a confirmação empírica de um pressuposto importante para a gestão do trabalho de pessoas com deficiência, isto é, que modificações nas ações de sensibilização e adaptações das condições de trabalho modificam a percepção do desempenho dessas pessoas no cotidiano de trabalho e vice versa. Isso também reafirma as prerrogativas dos pesquisadores que atuam segundo o modelo social (BARNES; OLIVER e BARTON, 2002) que define a deficiência como um fenômeno contingencial e afirma que as deficiências estão nas falhas da sociedade para atender às necessidades dessas pessoas.

Além disso, torna-se importante sublinhar que o conceito de diversidade, quando contempla minorias – pessoas com deficiência, por exemplo, precisa necessariamente levar em consideração o contexto histórico e o espaço social em que elas estão inseridas, pois eles oferecem as possibilidades de classificação, atribuição de características distintivas e as justificativas para as ações relacionadas a essas minorias, modificando a relação de forças entre pessoas *com e sem* deficiência.

Finalmente, apesar das contribuições da pesquisa, tanto no sentido de mapear a questão da inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras, quanto no sentido de oferecer dimensões de análise que poderão ser utilizadas em futuras pesquisas e no diagnóstico e planejamento de ações dentro das organizações, é importante enfatizar sua principal limitação que é a falta de possibilidade de generalização dos resultados para todas as empresas brasileiras, uma vez que a amostra estudada refere-se às empresas que divulgam seus balanços sociais e que fazem questão de associar seus nomes ao de empresas socialmente responsáveis.

Referências

- AGÊNCIA EUROPÉIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores com deficiência. *Facts*, edição 53. Disponível em: <<http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/53/pt/index.htm>>. Acesso em: 24 jan. 2005.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 44, n. 3, p. 20-29, jul./set. 2004.
- AMIRALIAN, M. L. T. M. *Psicologia do Excepcional*. São Paulo: EPU, 1986, 76 p. (Temas básicos de psicologia v. 8).
- ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodologia. *Temas em Psicologia*, .2, p. 63-70, 1995.
- BARNES, C. Disability Studies: new or not so new directions? *Disability & Society*, v. 14, n. 4, p. 577-580, 1999.
- _____. ; OLIVER, M.; BARTON, L. *Disability Studies Today*. Cambridge: Polity, 2002. 280 p.
- BARROS, R; P.; COSSIO, M. B.; TELES, J. L. A eficácia das políticas de trabalho e renda no combate à pobreza. In: VELLOSO, J. P. R. *et al.* (coord.). *Soluções para a questão do emprego*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001. p. 49-63.
- BATISTA, C. A. M. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004. 188 p.
- BIANCHETTI, L. Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. In:
- BRASIL. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, consolida as normas de proteção e dá outras providências.
- BRASIL. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*.
- CARREIRA, D. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, M. T. E. (org.). *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memonn, 1997. p. 95-114.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. *A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras. Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração) -

Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v.14, n. 41, abril/junho. 2007.

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

DADFAR, H.; GUSTAVSSON, P. Competition by effective management of cultural diversity. *International Studies of Management & Organization*, v. 22, p. 81-92, 1992.

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

HAIR, J. J. *et al. Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 593 p.

HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S. Um preâmbulo à gestão da diversidade: da teoria à prática. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28., 2004, Curitiba. *Anais eletrônicos...* Curitiba: EnANPAD, 2004. Cd-rom.

HEINSKI, R. M. M. S; BIGNETTI, L. P. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Cladea, 2002. Porto Alegre. *Anais eletrônicos...*, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Sistema IBGE de recuperação automática – SIDRA*, 2000. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>. Acesso em 14 out. 2002.

KITCHIN, R. ‘Out of Place’, ‘knowing one’s place’: space, power and the exclusion of disabled people. *Disability & Society*, v. 13, n. 3, p. 343-356, 1998.

MANTOAN, M. T. E. O direito à diferença na igualdade dos direitos – questões sobre a inclusão escolar de pessoas com e sem deficiências. In: BATISTA, C. A. M. (Coord.). *Ética da Inclusão*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004. p. 94-104.

NERI, M. *et al. Retratos da Deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. 188 p.

OLIVEIRA, M. H. A. Núcleos cooperativos: uma perspectiva profissional para o portador de deficiência. *Em Aberto*, Brasília, ano 13, n. 60, p. 106-108, out./dez. 1993.

OMOTE, S. A integração do deficiente: um pseudo-problema científico. *Temas de Psicologia*, n. 2, p. 71-83, 1995.

PESSOTI, I. *Deficiência mental: da superstição à ciência*. São Paulo: T. A. Queiroz, 1984. 206 p. (Biblioteca de Psicologia e Psicanálise, v. 4).

POCHMANN, M. *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001. 299 p.

SASSAKI, R. K. *Inclusão*. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SILVA, O. M. *Uma questão de competência*. São Paulo: Memnon, 1993, 127 p.

¹ A escolha de empresas consideradas socialmente responsáveis ocorreu em função da maior facilidade de acesso a essas organizações.