



FORMAS DE VER AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO EMPÍRICO DO CONSTRUTO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO

WAYS PEOPLE WITH DISABILITY ARE SEEN: AN EMPIRICAL STUDY
OF THE CONSTRUCT OF CONCEPTIONS OF DISABILITY IN WORK
SITUATIONS

MARIA NIVALDA DE CARVALHO-FREITAS

*Doutora em Administração pelo Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da
Universidade Federal de Minas Gerais.*

*Professora adjunta do Centro Científico do Departamento de Psicologia da
Universidade Federal de São João Del-Rei.*

Praça Dom Helvécio, 74 – Fábricas – São João Del Rei – MG – Brasil – CEP 36307-024

E-mail: nivalda@ufsj.edu.br

ANTÔNIO LUIZ MARQUES

Doutor em Administração pela Aston Business School da Aston University.

*Professor do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da
Universidade Federal de Minas Gerais.*

*Avenida Presidente Antonio Carlos, 6.627, Edifício Face, Sala 4.053, Câmpus Pampulha
Belo Horizonte – MG – Brasil – CEP 31270-901*

E-mail: marques@face.ufmg.br

RESUMO

As pesquisas sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm sugerido, explícita ou implícita, que a maneira como a deficiência é vista, pelos gestores e colegas de trabalho, é um elemento importante para a compreensão da dimensão da diversidade. O objetivo desta pesquisa foi identificar e testar empiricamente um construto que pudesse auxiliar a entender a forma como a deficiência é vista por profissionais que atuam ou possam vir a atuar com pessoas com deficiência (PcDs). A pesquisa foi realizada com 227 alunos de cursos de especialização em Administração de três universidades. O método utilizado foi: o modelo de equações estruturais. Por meio do teste do modelo, pode-se verificar que os dados empíricos suportam a existência do construto – concepções de deficiência em situações de trabalho – que pressupõe que, diante da deficiência, as pessoas tendem a construir explicações para justificar a diferença das PcDs. Essas explicações são modalidades de pensamento que qualificam a deficiência e avaliam as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência e estão intimamente ligadas às matrizes históricas que lhes deram origem. Essa premissa foi suportada pela estrutura multidimensional das concepções de deficiência em situações de trabalho que se reflete em seis fatores: dimensão espiritual, dimensão baseada em pressupostos da normalidade, dimensão baseada na inclusão, desempenho, vínculo e benefícios.

PALAVRAS-CHAVE

Diversidade; Pessoas com deficiência; Trabalho; Gestores; Concepções de deficiência.

ABSTRACT

The researches about the insertion of people with disability (PWD) in the work market have suggested, either explicitly or implicitly, that the way disability is seen by managers and work colleagues, is an important element to understand

this dimension of diversity. The aim of this investigation was to identify and make empirical test of a construct which would help us to understand the way disability has been seen by management professionals who work or could be working with people with disability (PWD). The research was carried out with 227 MBA (Master in Business Administration) students from three different universities. The method used was: the Structural Equation Modeling. Taking the test of model into consideration, we were able to verify that the empirical data supported the construct existence – which presupposes that people in the face of disability tend to build explanations to justify the PWD differences. These explanations are thinking modalities which qualify the disability and assess the work possibilities of people with disability and are intimately linked to historical matrices which gave birth to them. This model was supported by the multidimensional structure of the Conceptions of Disability in Work Situations, which reflects in six factors: spiritual dimension, dimension based on presuppositions of normality, dimension based on inclusion, performance, relationship and benefits.

KEYWORDS

Diversity; People with disability; Job; Managers; Conceptions of Disability.

1 INTRODUÇÃO

A área de estudos e de aplicação do comportamento organizacional tem deparado com novas questões relacionadas à inserção de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho, principalmente depois da implementação da Lei de Cotas (SUZANO et al., 2008).

Segundo a Conferencia Internacional del Trabajo (2007), cerca de 10% das pessoas do mundo possuem algum tipo de deficiência¹, o que significa aproxi-

¹ Segundo Amiralian et al. (2000), as definições clássicas advindas da Organização Mundial de Saúde distinguem os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem. Por deficiência, é entendida a perda ou anormalidade, temporária ou permanentemente, de uma estrutura ou função anatômica, fisiológica ou psicológica; por exemplo, a paraplegia é considerada uma deficiência física. Por incapacidade, é entendida a restrição resultante da deficiência, como a impossibilidade de locomoção (no caso da deficiência denominada paraplegia). A desvantagem é entendida como o prejuízo para o indivíduo, decorrente da deficiência ou incapacidade, que dificulta o desempenho de papéis sociais esperados de uma pessoa nas mesmas condições de idade, sexo, fatores sociais e culturais, como a independência física ou mobilidade no caso do paraplégico. Como a desvantagem é uma questão contingencial e está relacionada às possibilidades que determinada sociedade oferece ao sujeito com deficiência, definiremos *deficiência* como a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que compromete as funções física, auditiva, visual ou mental, o que, em razão de contingências históricas, sociais e espaciais, poderá resultar em desvantagem para a pessoa portadora, como perda de autonomia, discriminação social e dificuldades de inserção social.

madamente 650 milhões de indivíduos, dos quais 72% estão em idade produtiva. Destes, pouco menos da metade nasce com deficiência, enquanto a maioria se torna portadora de algum tipo depois dos 16 anos, principalmente durante a vida laboral. No Brasil, conforme o último censo realizado (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2002), existem cerca de 24,5 milhões de pessoas com deficiência, o que significa 14,5% de sua população.

Considerando a questão legal do trabalho e PcDs, desde 1999, o Brasil regulamentou a Lei de Cotas (Lei nº 8.213 de 1991, para empresas privadas, e Lei nº 8.112, de 1990, art. 5º, § 2º, para instituições públicas), por meio do Decreto nº 3.298, de 1999, que incumbe o Ministério do Trabalho de fiscalizar a implementação da contratação de pessoas com deficiência nas organizações. De acordo com Lima (2007), segundo dados da Secretaria de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e do Emprego, nos anos de 2005 e 2006 foram contratadas 32.764 PcDs nas empresas. Estima-se que, em 2007, 27 mil PcDs conseguiram um emprego no mercado formal de trabalho. No entanto, desde 1999, quando regulamentada a Lei de Cotas, já existem 191 ações civis e 1.772 pedidos de ajustamento de conduta no Ministério Público do Trabalho.

As pesquisas sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm contemplado diferentes aspectos que, para além da Lei de Cotas, contribuem para buscar a compreensão da inserção dessa dimensão da diversidade nas organizações, como: as dificuldades das pessoas com deficiência para ingressar e se manter no mercado de trabalho (LEWIS; ALLEE, 1992; ALMEIDA; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008a; HEINSKI; BIGNETTI, 2002; NERI et al., 2003; BATISTA, 2004; CARVALHO-FREITAS; MARQUES; SCHERER 2004); a percepção das pessoas com deficiência já inseridas no trabalho (NOHARA; ACEVEDO; FIAMETTI 2008; ALMEIDA; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008b; COIMBRA; GOULART, 2008); práticas organizacionais para a inserção (HANASHIRO; GODOY, 2004; RIBEIRO; RIBEIRO, 2008; BAHIA; SANTOS, 2008); constrangimentos a que são submetidas essas pessoas (SIQUEIRA; OLIVEIRA-SIMÕES, 2008); estratégias das empresas para burlar a contratação de pessoas com deficiência (CARNEIRO; RIBEIRO, 2008); preconceitos em relação a eles (OMOTE, 1987; CROCHÍK, 1996; MARQUES, 1998; POPOVICH et al., 2003; QUINTÃO, 2005); percepção de justiça e atitudes dos indivíduos diante da diversidade (PEREIRA, 2008; PEREIRA; HANASHIRO, 2008); socialização de pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS et al., 2009; MARTINEZ; FRANÇA, 2009), entre outros. Todas as pesquisas, explícita ou implicitamente, sugerem que a maneira como a defi-

ciência é vista por gerentes, profissionais especializados ou pelos pares, é um elemento importante para a compreensão do processo de inserção².

Tal constatação conduziu a formulação das seguintes questões: quais fatores devem ser considerados para explicar a forma como a deficiência é vista pelas pessoas em situações de trabalho? Como esses fatores estão relacionados?

A formulação dessas questões deu origem ao *objetivo* da presente pesquisa que consiste em testar e avaliar empiricamente a validade e confiabilidade de um inventário baseado em construtos que buscam identificar as formas como a deficiência é vista em situações de trabalho.

2 PERSPECTIVAS EXPLICATIVAS DAS FORMAS DE VER A DEFICIÊNCIA

Revisando a literatura sobre a questão da deficiência, identificam-se alguns conceitos³ que buscam explicar as dinâmicas psicológicas e/ou sociais que fundamentam a maneira como a deficiência é vista: o estranho em Freud (1976); o conceito de estigma (GOFFMAN, 1989); as discussões sobre deficiência baseadas nas relações de poder e preconceito (FOUCAULT, 2001; OMOTE, 1987; CROCHÍK, 1996; MARQUES, 1998; POPOVICH et al., 2003; QUINTÃO, 2005); as teorias sobre as atitudes diante das pessoas com deficiência (STONE; COLELLA, 1996; STONE-ROMERO; STONE; LUKASZEWSKI, 2006); as teorias com foco nos processos psicossociais (GLAT, 1995; SAWAIA, 2008; HENDERSON; BRYAN, 2004); as pesquisas sobre o modelo social da deficiência (OLIVER, 1996; FREUND, 2001; BARNES; OLIVER; BARTON, 2002; BARNES; MERCER; SHAKESPEARE, 2005); a teoria da administração do terror (SOLOMON et al., 1991); as teorias baseadas na justiça social (PEREIRA, 2008; PEREIRA; HANASHIRO, 2008); teorias relacionadas aos grupos identitários (HAHN, 1996; SANTOS, 2008), entre outros. Todas essas maneiras de explicar

² Em relação às pessoas com deficiência, será adotado o termo *inserção*, entendido como o ato de introduzir pessoas com deficiência em ambientes de trabalho para a realização de atividades profissionais. Esse conceito se distingue de outros dois conceitos: integração e inclusão. Segundo Sasaki (1997), a integração pressupõe a introdução social das pessoas com deficiência a partir de sua reabilitação, isto é, da possibilidade de se ajustarem às expectativas sociais e funcionais. A inclusão enfatiza a responsabilidade da sociedade de assegurar a participação e o exercício da cidadania por parte de todos; nesse sentido, incluir uma pessoa com deficiência é assegurar a adequação de condições e instrumentos necessários para o pleno exercício de sua atividade ou desempenho social. Por esses motivos, será adotado o conceito de inserção por ser um ato que não acentua nem a perspectiva da integração nem a da inclusão.

³ No presente artigo, *conceito* será entendido como definição, fruto de proposição teórica, que possui relativo consenso na comunidade acadêmica. *Construto* será entendido também como definição, fruto de proposição teórica, operacionalizada por meio de indicadores observáveis que visam garantir a medição. E o termo *concepção* será entendido como forma de ver ou compreender determinado fenômeno ou contexto.

a forma como a deficiência é vista consideram o outro, o portador de deficiência, como elemento distintivo nas relações por associá-lo ao diverso.

Retomando as pesquisas de cunho histórico sobre a deficiência, verifica-se que as pessoas com deficiência foram vistas e tratadas de maneiras diferentes ao longo do tempo (ARANHA, 1995; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; ENUMO, 1998; FARIAS; BUCHALLA, 2006; FONSECA, 2006; MENDES, 1995; PESSOTTI, 1984). Logo, embora a deficiência traga elementos que mobilizam as pessoas e faça que as PcDs sejam vistas de forma diferenciada, a maneira de concebê-la e lidar com ela se modifica através do tempo e em culturas.

Dentre os inúmeros meios de explicar as dinâmicas associadas à forma de encarar a deficiência, encontrados na literatura, escolheu-se uma perspectiva que não a naturalizasse como algo circunscrito à dimensão física, e sim que a contemplasse sob uma perspectiva histórica; que considerasse a dinâmica social de inserção ou segregação das PcDs decorrentes da maneira de ver a deficiência; e que já tivesse sido utilizada por pesquisadores diferentes em investigações nacionais.

Optou-se, então, pelo construto de concepções de deficiência proposto por Carvalho-Freitas (2007), em função dos pressupostos explicativos utilizados, que atendia às exigências colocadas e também por considerar sua possibilidade de avaliação empírica, uma vez que a pesquisadora havia operacionalizado o construto e desenvolvido uma escala de avaliação das formas de ver a deficiência, identificadas em situação de trabalho. Além disso, o construto já havia sido utilizado em outras pesquisas nacionais (BRITE, 2009; COIMBRA; GOULART, 2008; NASCIMENTO; DAMASCENO; ASSIS, 2008) e se mostrado fértil em seus resultados.

Na revisão de literatura realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007), visando verificar como a deficiência e as pessoas com deficiência foram vistas ao longo da história, consideraram-se alguns pressupostos explicativos e outros foram identificados pelos pesquisadores.

- A deficiência, como dimensão da diversidade, é concebida como um processo histórico de atribuição de características e significados ao que é considerado diferente, e tem suas bases alicerçadas nas relações de poder vigente, no conhecimento produzido e compartilhado e na maneira como a sociedade está organizada.
- As possibilidades para a inserção das PcDs em dado período é decorrente da forma predominante de ver a deficiência.
- Existem diferentes formas de ver a deficiência, identificadas ao longo da história, logo, podem se modificar, já que não são naturalmente dadas, e sim historicamente construídas.
- Embora as origens das explicações sobre a deficiência possam ser circunscritas em determinado tempo, elas se reeditam em outros períodos e contex-

tos históricos; isso significa que, ainda que surjam novas formas de vê-la, a explicação encontrada em período anterior é sempre passível de ser mantida e compartilhada por alguns grupos sociais.

- As explicações ou crenças compartilhadas sobre o que seja a deficiência funcionam como matrizes de interpretação da realidade, tidas como modalidades predominantes de pensamento que reconhecem e qualificam a deficiência, além de contribuir para o desenvolvimento de ações que tanto podem favorecer quanto interditar a inserção social e o trabalho das pessoas com deficiência.
- Subjacente à perspectiva histórica (maneiras de ver a deficiência ao longo do tempo) e à perspectiva social (maiores ou menores restrições sociais impostas às pessoas com deficiência), há uma dimensão psicológica que consiste no pressuposto de que o ser humano possui necessidade de construir explicações para sua realidade.

Utilizando-se das matrizes de concepções de deficiência identificadas, Carvalho-Freitas (2007) verificou que as formas de ver a deficiência não são mutuamente exclusivas, sendo possível uma mesma pessoa vê-la sob diferentes matrizes, principalmente quando a temática não foi seu objeto de reflexão.

Os fatores considerados por Carvalho-Freitas (2007) para identificar as formas como a deficiência é vista denominam-se *concepções de deficiência em situações de trabalho*. A pesquisadora, por meio de revisão histórica sobre as formas de ver a deficiência realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007), desenvolveu e operacionalizou uma tipologia que permitiu a caracterização dessas formas, possibilitando classificar semelhanças e diferenças entre pessoas e grupos distintos. A tipologia, no entanto, apesar de seu potencial para identificar distinções nas formas de ver a deficiência, tem limitações, pois, como toda pesquisa que trabalha com sistema tipológico, não contempla a complexidade presente nas maneiras singulares e subjetivas de ver o fenômeno e lidar com ele.

Carvalho-Freitas e Marques (2007) identificaram seis matrizes de interpretação da deficiência ao longo do tempo. No entanto, duas delas não foram operacionalizadas por Carvalho-Freitas (2007) para a utilização em pesquisas empíricas relacionadas às situações de trabalho: uma por se referir à necessidade de comprovação da contribuição das pessoas com deficiência para sua aceitação pela sociedade (matriz da *sobrevivência/subsistência*) cujo princípio está implícito nas demais matrizes, principalmente quando relacionado às situações de trabalho. A segunda, denominada *sociedade ideal e a função instrumental da pessoa*, não foi operacionalizada, pois, segundo Carvalho-Freitas (2007), refletia pressupostos rechaçados pela sociedade moderna, e pouco provavelmente as pessoas assumiram possuir, principalmente nas organizações de trabalho. As matrizes identificadas e operacionalizadas por Carvalho-Freitas (2007) e que refletem as concepções de deficiência em situações de trabalho são quatro.

A primeira concepção, *matriz de concepção espiritual da deficiência*, parte do pressuposto de que as crenças religiosas influenciam a maneira de avaliar a deficiência e as possibilidades das pessoas com deficiência. Aqueles que compartilham esse pensamento reconhecem e qualificam a deficiência como manifestação de desejos ou castigos divinos e, normalmente, desenvolvem ações, no trabalho, pautadas na compaixão em relação às pessoas com deficiência, além de terem maiores dificuldades em avaliar seu desempenho, pois se sentem ferindo ao princípio da caridade, conforme identificado em pesquisa empírica realizada por Carvalho-Freitas (2009). O reconhecimento da influência das crenças religiosas sobre as escolhas das pessoas em relação ao trabalho não é algo novo, como pode ser verificado em Weber (1989). No entanto, apesar de ser um tema pouco investigado no meio administrativo, tem, nos últimos anos, recebido a atenção de alguns pesquisadores (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; BEZERRA; OLIVEIRA, 2007).

A segunda concepção, *normalidade como matriz de interpretação*, baseia-se na premissa de que os padrões de normalidade definidos pelo saber médico funcionam como meio de avaliar a deficiência e as possibilidades das pessoas com deficiência. É uma matriz em que o pensamento predominante se caracteriza pela qualificação da deficiência como um *desvio da normalidade* ou *doença*, o que contribui para a segregação das pessoas com deficiência no trabalho. Como o desviante é visto com desvantagem em relação aos demais, quando as PcDs são inseridas no mundo do trabalho, aqueles que classificam a deficiência sob tal perspectiva tendem a atribuir-lhes funções específicas, tendo por critério o tipo de deficiência (e não as potencialidades das PcDs). Desse modo, tendem a designá-las para atividades de menor *status* ou de pouca ou nenhuma possibilidade de crescimento e carreira, pois a crença subjacente é de que não são capazes, já que não são classificadas como pessoas normais. Pesquisas que trabalham com o conceito de estigma (GOFFMAN, 1989) ou que questionam as relações de poder subjacentes ao conceito de deficiência (FOUCAULT, 2001; CROCHÍK, 1996; MARQUES, 2001) problematizam os pressupostos dessa matriz, embora sem nomeá-la como tal.

A terceira concepção, *inclusão como matriz de interpretação*, possui uma perspectiva sociopolítica e encara a deficiência como um problema da sociedade; um problema gerado pela ausência de condições de igualdade para o exercício pleno do trabalho por parte das pessoas com deficiência. Estimula o desenvolvimento de ações de adequação das condições, práticas e instrumentos que visem à criação de um ambiente de trabalho acessível a todos. Também contribui para o resgate da dimensão de cidadania da pessoa com deficiência na medida em que focaliza a deficiência como uma questão social, histórica, geográfica e economicamente situada. Os direitos e deveres dessas pessoas estão circunscritos em determinado tempo, espaço e cultura. Em última instância, a inclusão é vista

como um conjunto de ações da sociedade e das organizações para oferecer condições de pleno exercício da cidadania e de desenvolvimento do potencial profissional das pessoas com deficiência (PcDs), buscando: o desenvolvimento do trabalho com autonomia por parte dessas pessoas, o acesso à informação, segurança no trabalho, possibilidade de desenvolvimento, integração social, participação nas decisões, pertença organizacional etc. Pesquisadores ingleses do grupo Disability Studies denominam essa matriz modelo social da deficiência (OLIVER, 1996; FREUND, 2001; BARNES; OLIVER; BARTON, 2002; BARNES; MERCER; SHAKESPEARE, 2005). Outros autores que discutem a deficiência sob a perspectiva sociopolítica são Hahn (1996), Neath e Reed (1998), McCarthy (2003) e Smart (2009).

A quarta concepção, *matriz de interpretação técnica da deficiência*, parte do pressuposto de que a deficiência ao ser vista como um recurso a ser gerido dentro das organizações passa a ser contemplada em suas dimensões de funcionalidade para o trabalho. Novos aspectos da deficiência são considerados, constituindo-se em uma perspectiva instrumental de avaliar a deficiência, levando-se em consideração a capacidade de desempenho de papéis na organização, benefícios decorrentes da contratação de pessoas com deficiência, vínculo da PcD com a organização e necessidade de treinamento. Assim, a matriz técnica é refletida em quatro fatores:

- *Percepção do desempenho da PcD*: indica as possibilidades de desempenho funcional das atividades atribuídas às PcDs nas organizações. As pesquisas mostram que a maioria das organizações valoriza a competitividade, e as PcDs tendem a ser vista como incapazes de competir nos mesmos padrões de *performance*; que as organizações burocráticas têm como critério de equidade dar as mesmas condições a todos os trabalhadores, não reagindo de forma positiva ao pedido de adaptação das condições de trabalho para as PcDs; e que as organizações normalmente esperam que os trabalhadores desenvolvam seu trabalho com autonomia e que as PcDs são consideradas mais dependentes (STONE-ROMERO; STONE; LUKASZEWSKI, 2006). O desempenho das pessoas com deficiência é um critério relevante de análise nos ambientes organizacionais, seja nos quesitos de qualidade, produtividade, desempenho geral das atividades, seja na competitividade da empresa, visando configurar uma maneira predominante de avaliar essa dimensão das formas de ver a deficiência no ambiente de trabalho.
- *Percepção do vínculo que a PcD mantém com a organização*: tem como foco o compromisso assumido, ou não, pela PcD em relação ao seu trabalho e em relação à organização que a contratou.
- *Percepção dos benefícios da contratação de uma PcD*: concentra-se nos possíveis ganhos, ou perdas, oriundos da contratação de PcDs, tanto para o clima interno como para a imagem interna ou externa da organização.

- *Percepção da necessidade de treinamento*: visão por parte dos gestores e colegas de trabalho, com o intuito de facilitar o processo de inserção e socialização das pessoas com deficiência.

Algumas pesquisas têm sido desenvolvidas sob a perspectiva técnica de análise da deficiência, considerando a funcionalidade das PcDs por meio do processo de socialização, da cultura organizacional, da cognição social, entre outros (STONE; COLELLA, 1996; STONE-ROMERO; STONE; LUKASZEWSKI, 2006).

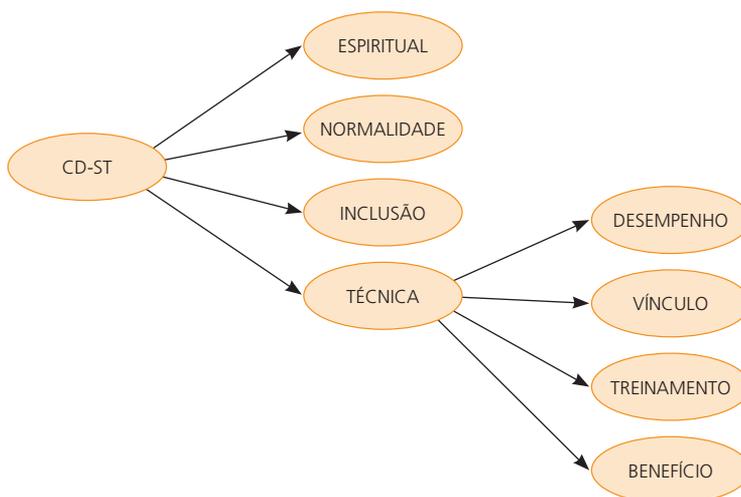
Com base na revisão do trabalho de Carvalho-Freitas (2007) e Carvalho-Freitas e Marques (2007), verifica-se que o construto de *concepções de deficiência em situações de trabalho* pode ser entendido como formas distintas de ver a deficiência, não mutuamente exclusivas, construídas historicamente, que implicam consequências para a inserção das pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho e que se originam da necessidade do homem em explicar a realidade em que vive e atribuir sentido ao que é considerado diferente.

Esse construto não pode ser observado empiricamente, senão sob suas diversas dimensões que, por sua vez, refletem-se em indicadores específicos. Assim, são determinadas as concepções de deficiência em situações de trabalho como um construto multidimensional e com indicadores reflexivos, ou seja, refletem as dimensões do construto.

O modelo teórico é definido conforme a Figura 1.

FIGURA 1

MODELO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO



Fonte: Elaborada pelos autores.

O modelo pressupõe que exista correlação negativa entre construtos; enquanto as dimensões espiritual, da normalidade e técnica devem possuir correlação positiva entre si, a dimensão baseada na concepção de inclusão deveria ter correlação negativa com essas dimensões. A justificativa teórica é que os conteúdos dos indicadores das variáveis latentes, apresentados no Quadro 1, têm perspectivas diferentes; o foco das dimensões espiritual, da normalidade e técnica é na pessoa com deficiência, e o foco da concepção de inclusão é na adequação das condições e dos instrumentos de trabalho. Além disso, conforme Carvalho-Freitas e Marques (2007), a matriz da inclusão desloca a atenção da pessoa com deficiência para a sociedade que precisa se ajustar para ser acessível a todos.

O construto de concepções de deficiência em situações de trabalho é considerado uma variável latente de segunda ordem. A operacionalização desse construto deu origem ao inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (ICD-ST), desenvolvido para identificar as formas como gestores viam as deficiências física, auditiva e visual, sem nenhum comprometimento intelectual, e as possibilidades de trabalho dessas pessoas (CARVALHO-FREITAS, 2007).

O ICD-ST foi elaborado com questões fechadas, utilizando a escala Likert, que varia de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). A opção pela escala de escolha forçada foi feita para levar os entrevistados a manifestar sua opinião, uma vez que o tema poderia conduzi-los à omissão. Em sua forma final, o ICD-ST é composto por 22 itens (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008).

3 MÉTODO ADOTADO

Pelo fato de a pesquisa ter por objetivo avaliar sua potencialidade empírica, além de identificar uma perspectiva de análise das formas de ver a deficiência, o modelo de concepções de deficiência em situações de trabalho foi testado estatisticamente. Nesse sentido, a pesquisa pode ser caracterizada por sua função explicativa das relações entre os construtos a serem analisados.

Para realização da pesquisa, utilizou-se o universo de alunos de cursos de especialização em Administração de três universidades federais mineiras, constituído por 650 pessoas. A escolha dessa população se deu, principalmente, por reunir pessoas com perfis característicos das organizações formais, que ocupam ou poderão ocupar funções gerenciais e que potencialmente podem trabalhar com pessoas com deficiência em função da Lei de Cotas.

Todo o universo de alunos dos cursos de especialização em Administração das três universidades foi convidado a participar da pesquisa. No entanto,

algumas turmas não puderam ou porque não tiveram aula nos dias da coleta de dados ou por dificuldades de paralisar as atividades para responder ao questionário. Além disso, vários alunos haviam faltado e alguns não se dispuseram a participar. Desse total, participaram da pesquisa 307, ou seja, 47% do total da população investigada. Foram utilizados na análise 227 questionários; os demais apresentaram muitos dados faltantes ou estavam incorretamente respondidos, isto é, não seguiram corretamente as instruções de preenchimento. (Ver os dados da amostra na Tabela 1.)

TABELA 1

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2008. Elaborada pelos autores.

Conforme a Tabela 1, 54,6% dos respondentes são do sexo feminino, sendo 65,2% deles solteiros. A faixa etária de maior concentração é de 21 a 30 anos, com 63,4% do total; 83,7% da amostra estão trabalhando. Dessas pessoas, 52,4% nunca trabalharam ou estudaram com pessoas com deficiência; e 69,2% possuem apenas informações superficiais sobre deficiência. No entanto, pôde-se

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

O método de pesquisa adotado foi o quantitativo, usando-se o *survey* de desenho transversal. O instrumento de pesquisa utilizado foi o inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008).

Para testar o modelo de concepções de deficiência em situações de trabalho, empregou-se o modelo de equações estruturais. Esse método permite ao mesmo tempo analisar o grau de fidedignidade (confiabilidade e validade) das escalas do estudo e as relações de associação entre múltiplos níveis e conjuntos de variáveis dependentes e independentes. Trata-se, portanto, de uma técnica útil para entender os padrões de relações entre os conjuntos de variáveis propostas e avaliar o potencial explicativo da variância dos construtos latentes e variáveis observadas. Para tal fim, foi usado o programa estatístico Amos 16.0.

A abordagem de modelagem primeiramente usada foi a estratégia de modelagem confirmatória (HAIR JR. et al., 2005). No entanto, como ela apenas indica se o modelo tem ou não ajuste aceitável, buscou-se utilizar a estratégia de modelos concorrentes, visando identificar se modelos diferentes poderiam ter ajustes igualmente aceitáveis e que pudessem ter sentido em termos teóricos, além de correspondência estatística razoável com os dados coletados (HAIR JR., 2005; TABACHNIK; FIDELL, 2007).

A sequência dos estágios de aplicação da Modelagem de equações estruturais foi realizada conforme indicações de Hair Jr. et al. (2005):

- Estágio 1 – *Análise e identificação do modelo teórico de concepções de deficiência em situações de trabalho* (CARVALHO-FREITAS, 2007).
- Estágio 2 – *Construção de um diagrama de caminhos de relações com base no modelo teórico* (ver Figura 1).
- Estágio 3 – *Conversão do diagrama de caminhos em um modelo de mensuração (de análise fatorial confirmatória) e em um modelo estrutural (com fator de segunda ordem)*: o modelo utilizou o critério de cinco observações por parâmetro estimado.
- Estágio 4 – *Escolha do tipo de matriz para entrada de dados e estimação do modelo estrutural*: realizou-se a análise de pressupostos: dados ausentes, desvios da normalidade, multicolinearidade e *outliers*. A técnica de estimação utilizada foi a Maximum Likelihood (ML), já que os desvios observados da normalidade são moderados e o tamanho da amostra é similar à considerada

aceitável para garantir precisão às estimativas obtidas sob a luz da teoria normal multivariada (HAIR JR., et al., 2005).

- Estágio 5 – *Verificação da identificação dos modelos de mensuração e estrutural.*
- Estágio 6 – *Avaliação de critérios de ajuste do modelo:* avaliação de estimativas transgressoras como: variâncias negativas ou não significantes de erros para algum dos construtos; coeficiente padronizado muito próximo de 1,0; erros padrão muito grandes associados com algum coeficiente estimado. Avaliação do ajuste geral do modelo (ajuste absoluto): avalia a correspondência da matriz de covariância com a estimada pelo modelo proposto, utilizando a estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança (χ^2), o índice de qualidade de ajuste (GFI) e a raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA). Avaliação de medidas de ajuste incremental: índice de Tucker-Lewis (TLI), índice de ajuste normado (NFI), índice de qualidade de ajuste calibrado (AGFI). Avaliação de medidas de ajuste parcimoniosos: índice de qualidade de ajuste parcimonioso (PGFI), qui-quadrado normado (χ^2 normado) e índice de ajuste normado parcimonioso (PNFI).
- Estágio 7 – *Interpretação do modelo.*

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 AVALIAÇÃO DO MODELO PROPOSTO

A análise dos dados ausentes revelou que eles representavam menos de 5% de todas as variáveis investigadas. Foi feito o teste Missing Completely at Random (MCAR), e constatou-se a aleatoriedade desses erros, pois a significância encontrada foi igual a 0,190 ($> 0,05$) (TABACHNICK; FIDELL, 2007). O procedimento adotado para lidar com os dados perdidos foi sua reposição por meio das médias das variáveis. Retirou-se a questão 12 do inventário – “O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização” – por apresentar cerca de 40% dos dados ausentes.

A análise dos resultados indicou que os resultados de assimetria atenderam aos pressupostos de normalidade (todos os *skew* < 3), conforme Kline (1998). No entanto, os resultados de curtose apresentaram uma curva mais baixa que o esperado pela distribuição normal (curtose negativa). Não obstante essa violação de normalidade, utilizou-se a estimativa Maximum Likelihood (ML), pois, segundo Tabachnick e Fidell (2007, p. 715), em amostras médias a grandes o teste estatístico ML é uma escolha aceitável quando a violação da normalidade

é moderada. Além disso, foi verificada a ausência de multicolinearidade, isto é, não se detectou correlação superior a 0,90. A maior correlação encontrada foi = 0,733. Houve a predominância de matriz com correlações de pequenas ou moderadas.

Na análise fatorial confirmatória do modelo de mensuração (Figura 2), apareceram duas variâncias negativas, indicando presença de estimativas transgressoras.

Uma variância negativa era referente a um indicador da dimensão inclusão. Para corrigir essa estimativa, as variâncias dos erros dos dois indicadores da dimensão da inclusão foram fixadas com o mesmo valor. Tal estratégia não implicou uma piora significativa no ajuste do modelo (a diferença qui-quadrado dos modelos foi inferior a 3,841), indicando que a estratégia não implicou piora no ajuste dos dados. Outrossim, tal condição é relativamente comum quando se mede construto com apenas dois indicadores, e a solução adotada parte da premissa de que os indicadores avaliados possuem equivalência de *tau* (variâncias de erros equivalentes).

No teste do modelo fatorial de segunda ordem, a variância do erro da dimensão técnica se mostrou negativa. Nesse caso, optou-se por eliminar essa dimensão e trabalhar diretamente com suas dimensões: percepção sobre a necessidade de treinamento, desempenho, vínculo e benefícios da contratação.

Foram, então, reespecificados os modelos, retirando-se a dimensão técnica. Ao serem analisados, os novos modelos indicaram que a carga da dimensão de treinamento não estava correlacionada com o construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. Então, optou-se pela retirada dessa dimensão, visando manter no modelo só construtos que efetivamente seriam influenciados pelas concepções de deficiência. No Quadro 1, estão descritos os itens de cada dimensão do modelo de análise, sem o fator relativo ao treinamento.

A primeira análise do modelo apontou a presença de uma estimativa transgressora, referente à dimensão vínculo. Para corrigir essa estimativa, as variâncias dos erros dos dois indicadores da dimensão vínculo foram fixadas ao mesmo valor.

QUADRO I

**ESCALAS DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA
EM SITUAÇÕES DE TRABALHO**

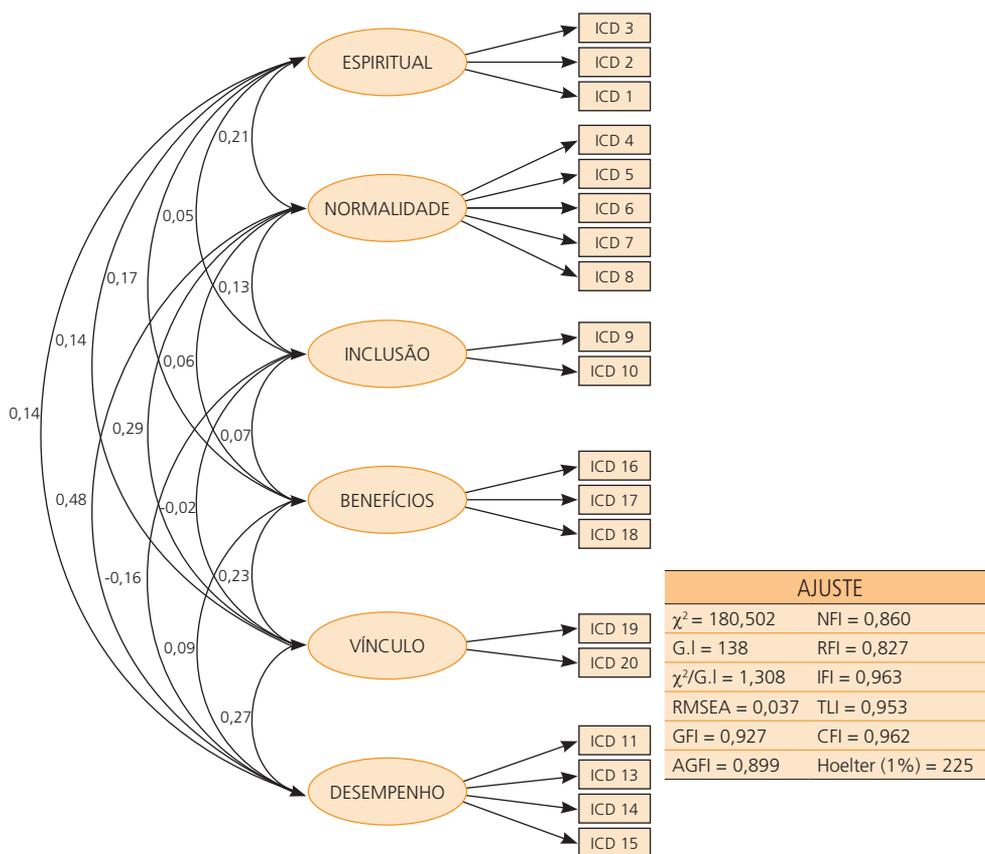
DIMENSÃO ESPIRITUAL	
1. A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	CD 1
2. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	CD 2
3. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	CD 3
DIMENSÃO BASEADA EM PRESSUPOSTOS DA NORMALIDADE	
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	CD 4
5. As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização, o que pode provocar situações embaraçosas.	CD 5
6. As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentar que as demais pessoas.	CD 6
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.	CD 7
8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.	CD 8
DIMENSÃO BASEADA NOS PRESSUPOSTOS DA INCLUSÃO	
9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições de trabalho.	CD 9
10. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	CD 10
PERCEPÇÃO DO DESEMPENHO	
11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadoras de deficiência.	CD 11
12. O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização (questão retirada do modelo).	–
13. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	CD 13
14. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	CD 14
15. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	CD 15
PERCEPÇÃO DOS BENEFÍCIOS DA CONTRATAÇÃO	
16. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.	
17. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.	CD 16 CD 17
18. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.	CD 18
PERCEPÇÃO DO VÍNCULO	
19. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	CD 19
20. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	CD 20

Fonte: Dados da pesquisa, 2008. Elaborado pelos autores.

Inicialmente serão apresentados os resultados do modelo de mensuração, em que as dimensões das concepções de deficiência foram correlacionadas livremente, mas não existia um fator de segunda ordem denominado CD, conforme mostra a Figura 2.

FIGURA 2

MODELO DE MENSURAÇÃO DO CONSTRUTO CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO



Fonte: Elaborada pelos autores.

Nesse modelo, calcularam-se os índices gerais de validade e confiabilidade. Em primeiro lugar, visando avaliar a validade convergente, empregou-se o método sugerido por Bagozzi, Yi e Phillips (1991), no qual a significância das cargas fatoriais ao nível de 5% de significância foi avaliada e todos os indicadores

passaram nesse quesito. Para avaliar a validade discriminante dos construtos, observou-se se a variância média extraída de cada construto (Average Variance Extracted – AVE) era superior ao quadrado das correlações entre os pares de construtos, conforme sugerem Fornell e Larcker (1981). Tais resultados se encontram na Tabela 2.

TABELA 2

ÍNDICES DE CONFIABILIDADE E ADEQUAÇÃO
 DA MEDIÇÃO DAS DIMENSÕES DE CD

CONSTRUTOS	N	1	2	3	4	5	6
Espiritual	1	0,517	0,210	0,050	0,170	0,140	0,140
Normalidade	2	0,044	0,277	-0,130	0,070	0,290	0,480
Inclusão	3	0,003	0,017	0,698	-0,070	-0,020	-0,160
Benefício	4	0,029	0,005	0,005	0,601	0,240	0,100
Vínculo	5	0,020	0,084	0,000	0,058	0,681	0,270
Desempenho	6	0,020	0,230	0,026	0,010	0,073	0,443
Confiabilidade composta		0,761	0,643	0,822	0,807	0,808	0,759

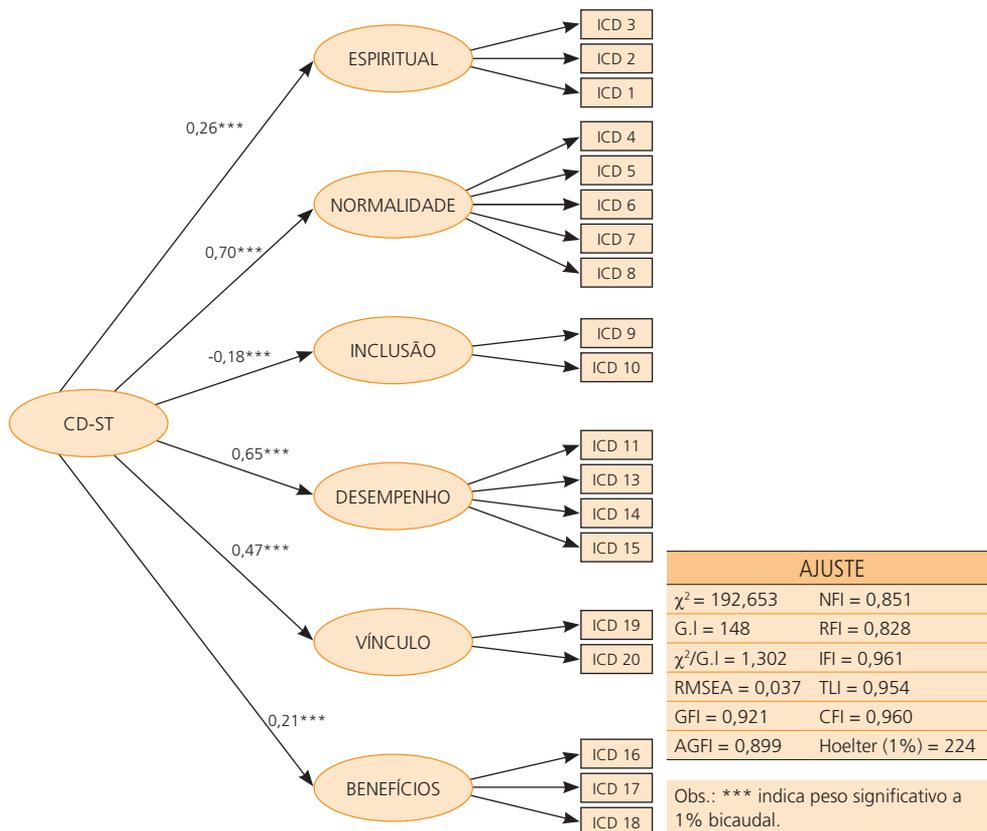
Obs.: Os valores em negrito na diagonal correspondem à variância média extraída do construto. Os valores acima da diagonal representam as correlações encontradas no modelo. Os valores abaixo da diagonal representam o quadrado do coeficiente de correlação (R^2).

Fonte: Dados da pesquisa, 2008. Elaborada pelos autores.

Na Tabela 2, mostra-se que todos os construtos apresentam variância extraída superior ao quadrado do coeficiente de correlação com os demais construtos, o que aponta para o alcance da validade discriminante entre os construtos, indicando que cada dimensão tem sua própria identidade na relação com o construto de CD-ST. A variância média extraída dos construtos foi considerada adequada, ou seja, acima dos patamares aceitáveis de 50% (FORNELL; LARCKER, 1981, p. 46; HAIR JR. et al., 2005, p. 497), exceto para os construtos normalidade e desempenho. Entretanto, como a confiabilidade composta desses construtos mostrou-se superior ao limite mínimo de 0,600 para indicadores de confiabilidade e sendo essa dimensão relevante para garantir a validade de conteúdo das medidas, optou-se por mantê-la no estudo. Considerando a formulação final obtida nesse modelo, procedeu-se à estimação do modelo estrutural representado na Figura 3.

FIGURA 3

MODELO FINAL DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA
 EM SITUAÇÕES DE TRABALHO



Fonte: Elaborada pelos autores.

Nesse caso, analisando a validade convergente do CD para suas dimensões (Tabela 3), isto é, avaliando se as variáveis (dimensões) estão relacionadas com o construto de concepções de deficiência, foram utilizados os valores do peso de regressão padronizado (*standardized regression weights*), o nível de significância – valor de P – do peso de regressão. Além disso, analisou-se o R² (quadrado do coeficiente de correlação) para verificar quanto da variância das dimensões foi explicado pelo fator de segunda ordem, concepção de deficiência.

TABELA 3

VALIDADE CONVERGENTE

MEDIDAS	ESP ← CD	NORM ← CD	INCL ← CD	BEN ← CD	VINC ← CD	DES ← CD
Pesos de regressão padronizados	0,264	0,702	-0,175	0,206	0,474	0,648
Valor P	0,010	p < 0,001	0,071	0,024	p < 0,001	p < 0,001
R ² (variância explicada)	0,070	0,492	0,031	0,043	0,225	0,419

Legenda:

ESP ← CD: concepção de deficiência refletida na deficiência vista como fenômeno espiritual.

NORM ← CD: concepção de deficiência refletida na matriz da normalidade.

INCL ← CD: concepção de deficiência refletida na matriz da inclusão.

BEN ← CD: concepção de deficiência refletida no fator benefícios.

VINC ← CD: concepção de deficiência refletida no fator vínculo.

DES ← CD: concepção de deficiência refletida no fator desempenho.

Fonte: Dados da pesquisa, 2008. Elaborada pelos autores.

Analisando os pesos de regressão padronizados, verifica-se que as dimensões da normalidade (0,702), desempenho (0,648) e vínculo (0,474) são as mais relacionadas com o construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. Além disso, confirma-se a hipótese de orientações diferenciadas entre a dimensão baseada em pressupostos da inclusão (negativa) e as demais dimensões do modelo (positivas).

Quanto ao valor P, verifica-se que o peso da regressão para o construto de concepções de deficiência é significativamente diferente de zero ao nível de 0,1% de significância (*bicaudal*), na predição das dimensões de normalidade, vínculo e desempenho. Se considerarmos o nível de significância de 0,05, as dimensões espiritual e benefícios também serão consideradas significativamente diferentes de zero. A dimensão da inclusão também foi mantida, pois, considerando um tamanho relativamente moderado da amostra (227 casos), pode-se argumentar que a adoção do nível de significância de 10% seria uma alternativa razoável para garantir um poder moderado ao teste da relação entre inclusão e construto de concepções de deficiência em situações de trabalho.

Quando se analisam os resultados de R², verifica-se que o construto CD explica 49% da variância do construto normalidade, 42% da dimensão do desempenho, 22% de vínculo, 7% de espiritual, 4% de benefícios da contratação e 3%

de inclusão. Embora o construto de concepções de deficiência em situações de trabalho esteja pouco correlacionado com as dimensões espiritual (7%), inclusão (3%) e benefícios (4%), a manutenção desses fatores no modelo de concepções de deficiência se justifica porque, tomando como referência a análise histórica realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007), essas dimensões cobrem a amplitude daquelas incluídas nas formas de ver a deficiência que, inclusive, se mantém na atualidade, assegurando assim a validade de conteúdo do construto.

Quando se analisam as medidas absolutas de qualidade de ajuste do modelo, Tabela 4, verifica-se que a estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança ($\chi^2 = 192,653$, com 148 graus de liberdade) possui um nível de significância estatística de $0,008 (< 0,05)$. Esse resultado indica que existe uma diferença significativa entre a matriz de covariância estimada e a observada, revelando que o modelo não reproduz perfeitamente os dados coletados. Não obstante, por tratar-se de uma teoria que busca explicar uma parcela considerável da realidade, sem, no entanto, contemplar toda a complexidade e as particularidades que compõem o fenômeno estudado, buscaram-se outras estimativas de ajuste que permitissem analisar o grau em que o modelo consegue explicar o problema em questão.

Por meio do índice de qualidade de ajuste (GFI), obteve-se um valor de $0,921$, o que indica o bom ajuste do modelo aos dados. Quanto à raiz do erro quadrático médio de aproximação (Root Mean Squared Error of Aproximattion, RMSEA), com valor de $0,037$, tem-se outrossim um valor aceitável ($< 0,06$), conforme Hair Jr. et al. (2005, p. 526).

TABELA 4

MEDIDAS DE AJUSTE DO MODELO

MEDIDAS ABSOLUTAS DE QUALIDADE DE AJUSTE DO MODELO	MEDIDAS DE AJUSTE INCREMENTAL	MEDIDAS DE AJUSTE PARCIMONIOSO
$\chi^2 = 192,653$ (sig. = 0,008)	TLI = 0,961	PGFI = 0,718
GFI = 0,921	NFI = 0,851	χ^2 normado (CMIN/DF) = 1,302
RMSEA = 0,037	AGFI = 0,899	PNFI = 0,736

Fonte: Dados da pesquisa, 2008. Elaborada pelos autores.

Em relação às medidas de ajuste incremental, verificaram-se os seguintes resultados: TLI = $0,961$ (suporta com vantagem a aceitação do modelo fatorial de segunda ordem); NFI = $0,851$ e AGFI = $0,899$ são valores próximos ao nível recomendado de $0,90$, indicando a aceitação do modelo estrutural (fatorial de

segunda ordem), conforme Tabela 4. Tais índices comparam o modelo estrutural proposto com alternativas ingênuas (modelo independente – que supõe que não existe nenhuma relação entre as variáveis do estudo – ou modelo saturado – que propõe um modelo tão complexo, saturado, que consegue explicar perfeitamente as relações observadas) e apontam que o modelo estrutural proposto é bastante superior às alternativas mais primitivas de explicação do fenômeno. Logo, pode-se dizer que o modelo se mostra superior aos modelos mais básicos usados para analisar os dados.

Os resultados das medidas de ajuste parcimonioso, indicados na Tabela 4, que medem a parcimônia do modelo estrutural proposto, são: PGFI = 0,718 (quanto maior o valor, maior a parcimônia; utilizado na comparação entre modelos); χ^2 normado (CMIN/DF) = 1,302, indica bom ajuste parcimonioso (limite inferior = 1,0 e limite superior = 2,0/3,0 ou 5,0); e, por último, o PNFI = 0,736. Como tais índices servem basicamente para comparar modelos rivais, não se pode dizer que atinjam um patamar positivo ou negativo neste estudo (HAIR JR. et al., 2005, p. 526).

Comparando os dois modelos (de mensuração e estrutural) para todos os três tipos de medidas de ajuste, verifica-se que, para as medidas de ajuste absoluto, o modelo de mensuração tem o mais baixo valor de qui-quadrado, mas esse modelo tem também o maior número de parâmetros estimados e, consequentemente, menor grau de liberdade. As demais medidas de ajuste diferem muito pouco.

No entanto, quando se consideram as medidas que permitem avaliar a qualidade de ajuste (*goodness-of-fit*) dos dois modelos apresentados (Tabela 5), o modelo estrutural é o que apresenta os valores de AIC (Akaike Information Criterion), Caic (Consistent Akaike Information Criterion) e ECVI (Expected Cross Validation Index) mais baixos, sendo considerado, então, o mais aceitável (SALGUEIRO, 2008 apud NASCIMENTO; LOPES; SALGUEIRO, 2008).

TABELA 5

QUALIDADE DE AJUSTE DOS DOIS MODELOS DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO APRESENTADOS

	MODELO ESTRUTURAL	MODELO DE MENSURAÇÃO
Modelo AIC	276,653	284,502
Modelo Caic	462,501	514,599
Modelo ECVI	1,224	1,259

Fonte: Dados da pesquisa, 2008. Elaborada pelos autores.

Além disso, o modelo estrutural é suportado pela teoria de que existe um construto de concepções de deficiência em situações de trabalho que identifica as formas como os indivíduos veem a deficiência. As pessoas, diante da busca de explicação, desenvolvem modelos de pensamento que, na maioria das vezes, podem ser tipificados em matrizes de interpretação e que se refletem em dimensões de avaliação e qualificação diferenciadas sobre a deficiência.

Entretanto, cabe destacar que a variância extraída (21%) e a confiabilidade composta (0,56) do fator de segunda ordem (concepções de deficiência em situação de trabalho) no modelo estrutural ficaram abaixo dos limites recomendados na literatura (HAIR JR. et al., 2005, p. 489-490). Portanto, abre-se espaço para o aperfeiçoamento das medidas desenvolvidas neste estudo. Em especial poder-se-á comparar em estudos futuros se a concepção da deficiência seria mais bem compreendida como um fator formativo em vez de reflexivo de segunda ordem.

4.2 INTERPRETAÇÃO DO MODELO

Com base no teste do modelo, pôde-se verificar que os dados empíricos suportam a existência do construto – concepções de deficiência em situações de trabalho – que pressupõe que, diante da deficiência, os indivíduos tendem a construir explicações para justificar a diferença das PcDs. As explicações se refletem em modalidades de pensamento que qualificam a deficiência e avaliam as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência e estão intimamente ligadas às matrizes históricas que lhes deram origem (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Não foi possível comprovar empiricamente a existência de uma dimensão técnica que agrupasse questões relacionadas à funcionalidade da PcD no cotidiano de trabalho (desempenho, vínculo, benefícios da contratação e treinamento). No entanto, constatou-se que a percepção do desempenho, do vínculo e dos benefícios da contratação refere-se a dimensões relacionadas diretamente ao construto de concepções de deficiência. O fator de treinamento foi retirado das análises por não apresentar relação direta com o construto de concepções de deficiência.

Confirmou-se ainda a correlação negativa entre a dimensão baseada em pressupostos da inclusão e as demais dimensões do modelo, validando as relações entre os fatores propostas para o modelo em causa.

Além disso, verificou-se que as matrizes que melhor refletem as concepções de deficiência são as baseadas nos pressupostos da normalidade e a percepção do desempenho das PcDs. Acredita-se que esse resultado seja condicionado pela visão mais pautada na funcionalidade e na adequação das pessoas ao trabalho, presentes nas organizações e nos processos de formação daqueles que atuam no mundo profissional.

Dos sete fatores originalmente propostos para o inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (ICD-ST), seis formas de avaliar a deficiência e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência foram identificadas como dimensões explicadas pela variância do construto de CD-ST, podendo ser consideradas como matrizes de pensamento que podem auxiliar no diagnóstico das formas de ver a deficiência em situações de trabalho. São elas: *dimensão espiritual da concepção de deficiência*; *dimensão baseada em pressupostos da normalidade*; *dimensão baseada nos pressupostos de inclusão*, a percepção do *desempenho* da PcD; a percepção do *vínculo* que a PcD mantém com a organização; e a percepção dos *benefícios* da contratação de uma PcD. O fator *necessidade de treinamento* não estava correlacionado empiricamente com o construto de concepções de deficiência em situações de trabalho, tendo sido retirado do inventário.

5 CONCLUSÃO

As concepções de deficiência identificadas por Carvalho-Freitas e Marques (2007) e operacionalizadas por Carvalho-Freitas (2007) buscam identificar de modo geral o que algumas pessoas têm em comum com as outras e também suas diferenças na forma de ver a deficiência. A busca de uma classificação em padrões mais ou menos definidos apresenta-se como tentativa de, em linhas gerais, definir os pensamentos predominantes e as possíveis ações decorrentes das maneiras como as pessoas podem ver as PcDs, permitindo classificar semelhanças e diferenças em determinados grupos. No entanto, essa tipologia não é um fim em si mesma, mas está intimamente ligada às possibilidades de inserção ou interdição do pleno direito ao trabalho por parte das PcDs.

É importante considerar que qualquer descrição de uma forma de ver a deficiência, mesmo a mais completa possível, nunca contemplará toda a complexidade envolvida na temática, embora seja aplicável a muitas pessoas. No entanto, os limites de uma análise tipológica das formas de ver a deficiência não anulam o seu valor prático no desenvolvimento de pesquisas ou no diagnóstico nas organizações. Quando se está defronte de um emaranhado de dados sobre o processo de inserção nas organizações, a análise das concepções de deficiência compartilhada por gestores e colegas de trabalho das pessoas com deficiência pode oferecer uma direção, um suporte teórico para lidar mais adequadamente com tantos elementos de análise ou demandas cotidianas.

O resultado puro e simples do instrumento de avaliação das concepções de deficiência é um dado estático, as relações estabelecidas com as PcDs no cotidiano de trabalho são dinâmicas e apresentam tanto características de estabilidade

quanto de mudança. No entanto, esses resultados nas mãos de profissionais ou pesquisadores hábeis ensinam a possibilidade de analisá-los no contexto organizacional em que se inserem e se revestem de sentido, podendo maximizar sobremaneira a possibilidade de compreensão do processo de inserção de PcDs nas organizações. Além disso, poderão auxiliar no planejamento de ações relacionadas à inserção de pessoas com deficiência no trabalho. Uma questão a ser enfatizada é a necessidade de compreensão dos pressupostos históricos (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007) por meio dos quais as concepções de deficiência foram configuradas para um entendimento adequado.

O presente estudo trouxe evidências mais fortes de validade e confiabilidade ao ICD-ST, por meio da utilização de métodos estatísticos mais robustos, sendo possível considerar o ICD-ST um instrumento no auxílio da identificação das formas de ver a deficiência em situações de trabalho. Além disso, ajudou a responder às questões de pesquisas realizadas por Carvalho-Freitas (2009) em relação à dimensão do vínculo: por exemplo, se se trata de uma dimensão a ser mantida no instrumento em função das dúvidas dos gestores ao responderem às questões, demonstrando que o vínculo é uma dimensão relevante das concepções de deficiência em situações de trabalho e que deve ser mantida no instrumento.

É importante o desenvolvimento de novas pesquisas que investiguem a influência de variáveis contingenciais, como valores individuais, experiência anterior com portadores de deficiência, forma de gestão de recursos humanos e conhecimentos sobre a deficiência (variáveis preditoras), para a formação e manutenção das concepções de deficiência em situações de trabalho. Essas concepções poderão ser objetos de futuras pesquisas com o propósito de avaliar e quiçá prever se a predominância de determinada forma de ver a deficiência em uma organização poderia se relacionar com os resultados de desempenho da PcD no cargo e se facilitaria a inserção de PcDs. Poderia também ser verificado se as concepções de deficiência se relacionam com outras variáveis como a de justiça organizacional, comprometimento, mudança organizacional, entre outras.

Por último, é necessário considerar que, tendo sido utilizada uma amostra de conveniência, há a necessidade de confirmar esses resultados com outros segmentos da população, com características diferentes da que foi utilizada no presente estudo, visando controlar melhor a influência de variáveis contingenciais na determinação do modelo. Outro limite que precisa ser considerado no ICD-ST é o número pequeno de itens em algumas dimensões das concepções de deficiência que, em futuras pesquisas, precisa ser ampliado, aumentando os itens da escala. Faz-se necessário considerar que o modelo de concepções de deficiência em situação de trabalho analisado refere-se a pessoas com deficiência física, auditiva e visual, não contemplando pessoas com deficiência intelectual.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. A. D.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008a. p. 55-70.
- _____. Inserção no mercado formal de trabalho: satisfação e condições de trabalho sob o olhar das pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A.L. (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008b. p. 89-105.
- AMIRALIAN, M. L. T. et al. Conceituando deficiência. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 97-103, 2000.
- ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, v. 2, p. 63-70, 1995.
- BAGOZZI, R. P.; YI, Y.; PHILLIPS, L. W. Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, New York, v. 36, n. 4, p. 421-434, 1991.
- BAHIA, M. S.; SANTOS, E. M. Práticas empresariais para inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 142-160.
- BARNES, C.; MERCER, G.; SHAKESPEARE, T. *Exploring disability: a sociological introduction*. Cambridge: Polity Press, 2005.
- BARNES, C.; OLIVER, M.; BARTON, L. (Org.). *Disability studies today*. Cambridge: Polity Press, 2002.
- BATISTA, C. A. M. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.
- BEZERRA, M. F. N.; OLIVEIRA, L. M. B. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais eletrônicos... Estudo de caso com um grupo de líderes de agências do Banco do Brasil na cidade de Recife*. Rio de Janeiro: Enanpad, 2007. 1 CD-ROM.
- BRASIL. Lei n. 8112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 ago. 1991.
- _____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990.
- _____. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999.
- BRITE, R. B. *Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercado*. 2009. 207 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana)–Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

- CARNEIRO, R.; RIBEIRO, M. A. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais eletrônicos...* Rio de Janeiro: Enanpad, 2008. 1 CD-ROM.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. *A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras*. Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração)—Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.
- _____. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 13, p. 121-138, 2009. Edição especial.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações e Sociedade*, Salvador, v. 14, n. 41, p. 59-78, abr./jun. 2007.
- _____. Instrumentos de diagnóstico. In: _____. (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 279-296.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. *Anais eletrônicos...* Curitiba: Enanpad, 2004. 1 CD-ROM.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. *Anais eletrônicos...* São Paulo: Enanpad, 2009. 1 CD-ROM.
- COIMBRA, C. E. P.; GOULART, I. B. Análise da inserção das pessoas com deficiência segundo suas percepções. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A.L. (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 106-121.
- La discriminación basada en la discapacidad 158. División de Población: World Population Prospects: The 2004 Revision, Base de datos de población, en la dirección. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 96., 2007.
- CROCHÍK, J. L. Preconceito, indivíduo e sociedade. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, n. 3, p. 47-70, 1996.
- ENUMO, S. R. F. Uma análise da evolução do conceito de deficiência mental. In: SOUZA, L.; RODRIGUES, M. M. P.; FREITAS, M. F. Q. (Org.). *Psicologia: reflexões (im)pertinentes*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998. p. 347-371.
- FARIAS, N.; BUCHALLA, C. M. A Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da Organização Mundial da Saúde: conceitos, usos e perspectivas. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 187-193, 2006.
- FONSECA, R. T. M. *O trabalho da pessoa com deficiência: lapidação dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2006.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, Chicago, v. 18, p. 39-50, 1981.
- FOUCAULT, M. *Os anormais*. São Paulo: Martins Fontes, 2001.
- FREUD, S. O estranho. In: _____. *Edição standard brasileira das obras completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, 1976. v. XVII, p. 273-318.

- FREUND, P. Bodies, disability and spaces: the social model and disabling spatial organisations. *Disability & Society*, London, v. 16, n. 5, p. 689-706, 2001.
- GLAT, R. Integração dos portadores de deficiência: uma questão psicossocial. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, n. 2, p. 89-94, 1995.
- GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. São Paulo: Zahar, 1989.
- HAHN, H. Antidiscrimination laws and social research on disability: the minority group perspectives. *Behavioral Sciences and the Law*, New York, n. 14, p. 41-59, 1996.
- HAIR JR., J. F. et al. *Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S. Um preâmbulo à gestão da diversidade: da teoria a prática. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. *Anais eletrônicos...* Curitiba: Enanpad, 2004. 1 CD-ROM.
- HEINSKI, R. M. M. S.; BIGNETTI, L. P. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. In: CONSEJO LATINOAMERICANO DE ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN, 2002. Porto Alegre. *Anais eletrônicos...* Porto Alegre: Cladea, 2002.
- HENDERSON, G.; BRYAN, W. V. *Psychosocial aspects of disability*. 3. ed. Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 2004.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo 2000*. Sistema IBGE de Recuperação Automática – Sidra, 2002. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>. Acesso em: 8 set. 2009.
- KLINE, R. B. *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press, 1998.
- LEWIS, G. B.; ALLEE, C. L. The impact of disabilities on federal career success. *Public Administration Review*, Washington, v. 53, n. 4, p. 389-397, Jul./Aug. 1992.
- LIMA, M. Como empregar sem discriminar. *Ciência e Profissão – Diálogos*, Brasília, n. 5, p. 19-21, 2007.
- MARQUES, C. A. Implicações políticas da institucionalização da deficiência. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 19, n. 62, p. 1-21, 1998.
- _____. A construção do anormal: uma estratégia de poder. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 24., 2001, Caxambu, MG. *Anais eletrônicos...* Caxambu: Enanped, 2001. 1 CD-ROM.
- MARTINEZ, V. P. R.; FRANÇA, A. C. L. Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. *Anais eletrônicos...* São Paulo: Enanpad, 2009. 1 CD-ROM.
- MCCARTHY, H. The disability rights movement: experiences and perspectives of selected leaders in the disability community. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Austin, Texas, n. 46, p. 209-223, 2003.
- MENDES, E. G. *Deficiência mental: a construção científica de um conceito e a realidade educacional*. 1995. 412 f. Tese (Doutorado em Psicologia)–Universidade de São Paulo, São Paulo, 1995.
- NASCIMENTO, J. L.; LOPES, A.; SALGUEIRO, M. F. Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, Lisboa, v. 14, n. 1, p. 115-133, 2008.

- NASCIMENTO, L. C.; DAMASCENO, G. J. B.; ASSIS, L. J. Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais eletrônicos...* Rio de Janeiro: Enanpad, 2008. 1 CD-ROM.
- NEATH, J. F.; READ, C. A. Power and empowerment in multicultural education: using the radical democratic model for rehabilitation education. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Austin, Texas, v. 42, n. 1, p. 16-24, 1998.
- NERI, M. et al. *Retratos da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/Ibre, CPS, 2003.
- NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; FIAMETTI, M. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 71-88.
- OLIVER, M. *Understanding disability: from theory to practice*. New York: Palgrave, 1996.
- OMOTE, S. Estereótipos a respeito de pessoas deficientes. *Didática*, São Paulo, n. 22/23, p. 167-180, 1987.
- PEREIRA, J. B. C. *A relação entre as dimensões de justiça organizacional e as atitudes dos indivíduos diante da diversidade*, 2008. 332 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas)–Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008.
- PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade: eis a questão? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais eletrônicos...* Rio de Janeiro: Enanpad, 2008. 1 CD-ROM.
- PESSOTTI, I. *Deficiência mental: da superstição à ciência*. São Paulo: T. A. Queiroz, 1984.
- POPOVICH, P. M. et al. The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. *The Journal of Psychology*, Birmingham, v. 137, n. 2, p. 163-177, 2003.
- QUINTÃO, D. T. R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. *Psicologia e Sociedade*, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan./abr. 2005.
- REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE-eletrônica*, São Paulo, v. 6, n. 2, jul./dez. 2007.
- RIBEIRO, M. A.; RIBEIRO, F. Gestão organizacional da diversidade: um estudo de caso de inclusão de pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 122-141.
- SALGUEIRO, M. F. *Modelos de equações estruturais: aplicações com Lisrel*. No prelo.
- SANTOS, W. R. Pessoas com deficiência: nossa minoria. *Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008.
- SASSAKI, R. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
- SAWAIA, B. (Org.). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.
- SIQUEIRA, M. V. S.; OLIVEIRA-SIMÕES, J. T. Violência moral e pessoas com deficiência: constrangimentos e humilhações no ambiente do trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 187-200.

- SMART, J. F. The power of models of disability. *Journal of Rehabilitation*, Washington, v. 75, n. 2, p. 3-11, 2009.
- SOLOMON, S. et al. A terror management theory of social behavior: the psychological functions of self-esteem and cultural worldviews. In: ZANNA, M. P. (Org.). *Advances in experimental social psychology*. San Francisco: Academic Press, 1991. p. 93-159.
- STONE, D. L.; COLELLA, A. A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, New York, v. 21, 28 p., Apr. 1996. Issue 2.
- STONE-ROMERO, E. F.; STONE, D. L.; LUKASZEWSKI, K. The influence of disability on role-taking in organizations. In: KONRAD, A. M.; PRASAD, P.; PRINGLE, J. K. *Handbook of workplace diversity*. London: Sage, 2006. p. 401-430.
- SUZANO, J. C. C. et al. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 23-42.
- TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. *Using multivariate statistics*. 5. ed. Boston: Pearson Education, 2007.
- WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. 6. ed. São Paulo: Pioneira, 1989.