

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

JOELMA SOARES DA SILVA

**A RELAÇÃO ENTRE VALORES PESSOAIS E CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA:
UM ESTUDO COM DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO**

**FORTALEZA
2013**

JOELMA SOARES DA SILVA

A RELAÇÃO ENTRE VALORES PESSOAIS E CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA: UM
ESTUDO COM DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração (CMAAd) da Universidade Estadual do Ceará (UECE), na linha de pesquisa de Gestão e Estudos Organizacionais e área de pesquisa Gestão de Pessoas em Pequenos Negócios, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto

FORTALEZA
2013

JOELMA SOARES DA SILVA

A RELAÇÃO ENTRE OS VALORES PESSOAIS E AS CONCEPÇÕES DE
DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO COM DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração (CMAAd) da Universidade Estadual do Ceará (UECE) na linha de pesquisa de Gestão e Estudos Organizacionais e área de pesquisa Gestão de Pessoas em Pequenos Negócios, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto

Aprovada em: ____/____/____. Nota ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto (Orientador)
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Prof. Dr. João Carlos Holanda Cardoso
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Profª. Dra. Fátima Regina Ney Matos
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

Dedico este trabalho ao meu pai Raimundo Nonato da Silva (*in memoriam*) que foi meu maior incentivador e que, por ter me deixado durante a trajetória do mestrado, não viu esta etapa da minha vida (que ele ajudou a construir) se concretizar!

AGRADECIMENTOS

A Deus, a Quem eu devo a vida e tudo o consigo realizar. Obrigada por permitir chegar ao fim desta etapa.

À minha mãe Margarida Soares, por sua sabedoria espontânea que foi decisiva para a formação da minha personalidade.

Ao meu pai, Raimundo Nonato da Silva (*in memoriam*), que foi meu maior exemplo de perseverança.

Ao meu marido Hyllmer Menezes, pela paciência e pelo apoio a todas as minhas decisões.

Aos meus irmãos Nívea, Samuel e Renato, pela cumplicidade fraterna que norteia nossa relação.

Ao meu orientador, professor Dr. Francisco Roberto Pinto, por ter me dado a honra de ser sua orientanda. Muito obrigada pelo exemplo profissional e pessoal.

Aos professores membros da banca examinadora pelos esclarecimentos necessários para o aprimoramento deste trabalho.

Ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da UECE, nas pessoas de todos os professores com quem tive a oportunidade de conviver e aprender.

Aos meus amigos Leonardo Pinheiro e Jakcilene Dias, pelo acolhimento sem ressalvas e pela amizade sincera que transcende a academia.

À minha amiga e companheira de trabalho Conceição Barros, que foi fundamental para o despoite dessa trajetória.

A Joana D'arc Carvalho pelo apoio na tabulação dos dados.

Ao meu colega de mestrado Mário Leitão pelo apoio no tratamento da Correlação Canônica.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a minha maturidade acadêmica durante o período do mestrado. Muito obrigada!

"Deficiente é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino. [...] E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois: miseráveis são todos que não conseguem falar com Deus".

Mário Quintana

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é identificar a relação existente entre os valores pessoais de discentes de Administração e as suas concepções de deficiência. Para a consecução do objetivo proposto foi realizada, inicialmente, uma revisão da literatura que forneceu o embasamento teórico necessário. Em seguida foi realizada uma pesquisa de campo com 336 discentes regularmente matriculados em dois cursos de Bacharelado em Administração de duas Instituições públicas de Ensino Superior (IES) localizadas na cidade de Fortaleza, no estado do Ceará. O instrumento utilizado na pesquisa de campo foi constituído de três partes. A primeira foi composta pelo Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) de Carvalho-Freitas (2007). A segunda parte foi constituída pelo *Schwartz Value Survey* (SVS) de Schwartz (1992). A terceira parte foi composta por questões sócio-demográficas que serviram para caracterização dos respondentes e forneceram informações para o teste das hipóteses suscitadas. Trata-se de uma pesquisa descritiva e de natureza quantitativa. Os dados foram trabalhados no *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 19.0, módulos de Estatística Descritiva, Análise Fatorial, Análise de Regressão Linear Simples e Análise de Correlação Canônica. A partir dos resultados foi possível inferir que o convívio com deficientes tem impacto positivo nas concepções de deficiência da amostra abordada, exceto uma concepção que tem caráter negativo. Verificou-se que o convívio tem impacto negativo sobre esta concepção que supõe depreciativamente o desempenho do deficiente no ambiente de trabalho. O impacto negativo evidenciou que o discente discorda da assertiva. Verificou-se ainda que a religiosidade impacta positivamente os valores pessoais de orientação coletiva e impacta negativamente os valores pessoais de orientação individual. Por fim, é possível afirmar que existem relações de influência dos valores pessoais sobre as concepções de deficiência para os discentes de Administração abordados.

Palavras-chave: Valores. Concepção de deficiência. Discentes de Administração.

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the relationship between the personal values of Management students and their conceptions of disability. To achieve this objective it was accomplished initially a literature review that provided the necessary theoretical background. Then we conducted a field study with 336 Management students of two graduate courses in public Higher Education Institutions located in the Fortaleza city, state of Ceará. The instrument applied in the field study consisted of three parts. The first was composed of the Conceptions of Disability Inventory (DCI) of Carvalho-Freitas (2007). The second part was formed by Schwartz Value Survey (SVS) of Schwartz (1992). The third part consisted of socio-demographic characteristics that were used to characterize the respondents and provided information to test the hypotheses raised. This is a descriptive and quantitative study. Data was submitted to SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) version 19.0, modules Descriptive Statistics, Factor Analysis, Linear Regression Analysis Simple and Canonical Correlation Analysis. From the results it was possible to infer that living with disabilities have positive impact on conceptions of disability in that sample. It was also found that the interaction has a negative impact on the conception of poor performance in the workplace. The negative impact showed that the student disagrees with the assertion. It was also found that religiosity positively impacts the personal values of collective orientation and negatively

impacts the personal values of individual guidance. Finally, we found that are relationships influence of personal values on Management students' conceptions of disability.

Key-Words: Values. Design of disability. Students of Directors.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Medição de valores de Allport, Vernon e Lindzey (1951).....	30
Quadro 2	A medida de valor de Rokeach (1973).....	31
Figura 1	Estrutura teórica entre a relação de valores.....	32
Quadro 3	Os tipos motivacionais de valores de Schwartz (1992).....	33
Quadro 4	Obrigatoriedade de contratação de deficientes.....	40
Tabela 1	Percentual (%) de pessoas por tipo de deficiência – Brasil, Nordeste e Ceará 2010.....	47
Quadro 5	Valores do KMO.....	58
Tabela 2	Distribuição de alunos por semestre.....	60
Tabela 3	Ocupação profissional dos respondentes.....	61
Tabela 4	Quantidade de empregados na empresa.....	61
Tabela 5	Parente 1º Grau com deficiência.....	62
Tabela 6	Colega de trabalho com deficiência.....	62
Tabela 7	Amigo, vizinho ou colega de faculdade com deficiência.....	62
Tabela 8	Convivência com pessoa deficiente.....	63
Tabela 9	Religiosidade.....	63
Tabela 10	Resultados dos testes KMO e esfericidade Bartlett.....	64
Tabela 11	Relação Item-Total do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD).....	65
Tabela 12	Análise Fatorial do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD).....	66
Tabela 13	Relação Item-Total <i>Schwartz Value Survey</i> (SVS).....	68
Tabela 14	Análise Fatorial do <i>Schwartz Value Survey</i> (SVS).....	69
Tabela 15	Correlação de Pearson Inventário de Concepções de Deficiência (ICD).....	72
Tabela 16	Coeficientes da Regressão Linear Simples do convívio com deficientes	73
Tabela 17	Modelos de Regressão Linear Simples do Convívio com deficientes	73
Tabela 18	Coeficientes da Regressão Linear Simples do Desempenho no Trabalho	74
Tabela 19	Modelos de Regressão Linear Simples do Desempenho no Trabalho	74
Quadro 6	Classificação dos valores em função do tipo de interesse.....	76
Tabela 20	Correlação de <i>Pearson Schwartz Value Survey</i> (SVS).....	77
Tabela 21	Coeficientes da Regressão Linear Simples dos valores de interesses coletivos.....	78
Tabela 22	Modelos de Regressão Linear Simples dos Valores de interesses coletivos em função da Religiosidade.....	78
Tabela 23	Coeficientes da Regressão Linear Simples dos valores de interesses individuais.....	79
Tabela 24	Modelos de Regressão Linear Simples dos Valores de interesses individuais em função da Religiosidade.....	80
Tabela 25	Testes de significância.....	82
Tabela 26	Autovalores e correlação canônica.....	82
Tabela 27	Teste das funções canônicas.....	82
Tabela 28	Coeficientes canônicos padronizados.....	83

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AF	Análise Fatorial
APAE	Associação de Pais e Amigos de Excepcionais
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade de Incapacidade e Saúde
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
ICD	Inventário de Concepções de Deficiências
ILO	International Labour Organization
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa Com Deficiência
PME	Pequenas e Médias Empresas
PPD	Pessoa Portadora de Deficiência
PVQ	Portrait Value Questionnaire
RVS	Rokeach Values Survey
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SSA	Similarity Structure Analysis
SVS	Schwartz Value Survey
UECE	Universidade Estadual do Ceará
UFC	Universidade Federal do Ceará
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	VALORES PESSOAIS.....	22
2.1	Comportamento ético e moral.....	22
2.2	Interpretação filosófica dos valores.....	25
2.3	Interpretação Sociológica dos valores.....	29
2.4	Interpretação psicológica dos valores.....	31
3	CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIAS.....	37
3.1	Compreensão da diversidade.....	37
3.2	Compreensão da deficiência.....	39
3.3	Concepções de deficiência.....	49
4	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	55
4.1	Tipologia da pesquisa.....	55
4.2	Limites e sujeitos da pesquisa de Campo.....	55
4.3	Universo e Amostra.....	56
4.4	Instrumento e processo de coleta de dados.....	57
4.4.1	Inventário de Concepções de Deficiência (ICD).....	57
4.4.2	Schwartz Value Survey (SVS).....	58
4.4.3	Perfil sócio-demográfico dos respondentes.....	59
4.5	Tratamento e análise dos dados.....	59
4.6	Pré-teste.....	61
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	62
5.1	Estatística Descritiva.....	62
5.2	Estatística Inferencial.....	65
5.2.1	Adequabilidade da amostra	65
5.2.2	Adequabilidade do Instrumento.....	66
5.3	Resultados dos tratamentos estatísticos.....	69
5.3.1	Análise Fatorial.....	69
5.3.2	Análise de Regressão Linear Simples.....	72
5.3.2.1	Hipótese 1 - O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração	73
5.3.2.1.1	Hipótese 1a - O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração.....	75
5.3.2.1.2	Hipótese 1b - O convívio com pessoas deficientes desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho.....	76
5.3.2.2	Hipótese 2 - A religiosidade impacta positivamente os valores pessoais de interesse coletivo.....	77
5.3.2.3	Hipótese 3 - A religiosidade impacta negativamente os valores pessoais de interesse individual.....	81
5.3.3	Análise de Correlação Canônica.....	82
5.3.3.1	Adequabilidade e interpretação da Análise de Correlação Canônica.....	83
5.3.3.2	Hipótese 4 - Os valores pessoais mantêm relação positiva com as concepções de deficiência.....	83
5.4	Análise dos resultados.....	86
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	88
	REFERÊNCIAS.....	92
	APÊNDICE	100

1 INTRODUÇÃO

As transformações no cenário organizacional ao longo das últimas décadas resultaram em mudanças no comportamento e na postura acerca da gestão de pessoas. Tal transição implica, sobretudo, a alteração do foco de valorização da produtividade, antes calcada unicamente na técnica apoiada na tecnologia e hoje, alicerçada também no conhecimento. A reestruturação do mundo do trabalho e da produção, bem como a redefinição do perfil do trabalhador, põem as pessoas em contato com novas realidades e novas culturas (TANAKA, 2007).

Pesquisas recentes apontam mudanças no perfil da população brasileira (e.g. IBGE, 2000; 2010) podendo implicar diversificação na força de trabalho. É uma realidade da qual as organizações não podem se furtar, sendo necessário que se preparem para lidar com um cenário organizacional cada vez mais heterogêneo. Nos últimos anos, temas como inclusão social e respeito à diversidade impuseram-se nos debates em meios empresariais e acadêmicos. Os indivíduos são compelidos ao despertar da consciência, bem como o mercado de trabalho é forçado, por meios oficiais, a atender a demandas relacionadas a estes temários.

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

Nesse vasto universo, estão inseridos indivíduos com aspectos específicos variados como gênero, etnia, orientação sexual, idade, origem geográfica, crença religiosa, diferenças ou limitações físicas e mentais. Na concepção de Saraiva e Irigaray (2009) os grupos que diferem dos padrões tidos como normais merecem especial atenção, pois, não raramente, são encarados como diferentes e conseqüentemente, estigmatizados.

A percepção contemporânea das diferenças individuais e suas implicações sociais iniciou-se ainda na década de 1960 nos Estados Unidos, quando, através da legislação, o governo coibiu práticas discriminatórias por parte das empresas (ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008). Desde então, o debate em torno do tema diversidade tem avançado como elemento consolidado na pauta empresarial e acadêmica. Embora Nord e Fox (1996) apontem um deslocamento de interesse dos estudiosos das organizações para questões de contexto em

vez do indivíduo, Fleury (2000) afirma que o conceito de diversidade está diretamente atrelado ao respeito à individualidade do empregado e ao reconhecimento desta.

Diversidade consiste, portanto, em um *mix* de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social, coexistindo grupos de maioria e minoria. Os grupos de maioria são os que historicamente obtiveram vantagens econômicas ou de poder sobre os demais (FLEURY, 2000). Alves e Galeão-Silva (2004) chamam atenção para a subjetividade em torno do conceito, pois, para os autores, classificar um grupo como diverso relaciona-se à caracterização de seus atributos. Porém, é importante ressaltar que as peculiaridades que podem caracterizar um grupo como diverso poderão variar desde raça ou gênero até aspectos como *status* e privilégios na organização (NKOMO; COX JR.1998). Sendo assim, a caracterização de um grupo como diverso não é tarefa fácil, pois repousa na subjetividade característica do tema.

Dentre os vários grupos inseridos na temática diversidade, o presente estudo será construído tendo como foco Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD) ou Pessoas Com Deficiência (PCD). Para este trabalho, será utilizada a segunda designação – por ser oficial (BRASIL, 1989; 1991; 1993a; 1993b; 1999; 2000a; 2000b; 2003; 2004; 2007; 2008 2011) e por ser mais comumente aceita entre as próprias pessoas deficientes. Acrescento a este, tal denominação é amplamente utilizada nas Ciências Sociais – na tentativa de designar o acometimento de alguma das deficiências previstas nas recomendações internacionais e na legislação nacional. Não será focado o embate em torno da nomenclatura, travado por pesquisadores de áreas diferentes, por se compreender que não faz parte do escopo deste estudo. Também não será utilizada a expressão “pessoas com necessidades especiais”, pois na afirmativa de Carvalho-Freitas (2007) tem pouca capacidade de especificação, sendo mais apropriado para a diversidade de forma generalizada.

As recomendações internacionais (e.g. OMS, 2004) e a legislação nacional (e.g. BRASIL, 1991, 2004) bem como a literatura nacional (e.g. CARVALHO-FREITAS, 2007a, 2009; TANAKA, 2007) estabelecem critérios, tipologias e níveis para definição e classificação da deficiência.

Todos convergem para a ideia de impedimentos ou limitações orgânicas da pessoa, que resultam em algum prejuízo social quando esta é comparada aos demais membros da sociedade. Consonante ao pensamento de Alves e Galeão-Silva (2004) e Nkomo e Cox Jr (1999), Omote (1996) já advertia para a necessidade de se estabelecerem critérios pelos quais as pessoas pudessem ser classificadas como deficientes. Conhecer tais critérios constitui passo preliminar para compreender a dimensão das pessoas deficientes na sociedade.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), até o ano de 2008, aproximadamente 10% da população mundial, ou seja, cerca de 650 milhões de pessoas possuíam algum tipo de deficiência e cerca de 80% destes viviam em países em desenvolvimento (ONU, s/d). Delimitando-se sobre o assunto o *International Labour Organization* (ILO) estima que 386 milhões de pessoas economicamente ativas tenham algum tipo de deficiência e que o percentual de desemprego entre pessoas deficientes chega a 80% em alguns países (ILO, 2003).

No Brasil, dados do Censo Demográfico realizado pelo IBGE (2010) indicam que nos últimos dez anos houve um acréscimo significativo no número de pessoas que apresentam algum tipo de deficiência ou mobilidade reduzida. Tal constatação implica afirmar que mais de 45 milhões de pessoas, ou 24% da população nacional, apresentam, pelo menos, um tipo de deficiência ou incapacidade prevista em Lei. No estado do Ceará esse percentual se eleva para 28% representando mais de dois milhões de habitantes cearenses (IPECE, 2012).

Os números supracitados substanciam a discussão em torno da importância destas pessoas para a sociedade de uma maneira geral, mas principalmente devido às diferenças na força de trabalho (SARAIVA; IRIGARAY, 2009) observadas em todos os setores. É necessário que se estabeleça o diálogo entre poder público e iniciativa privada para que a inserção do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho deixe de ser uma ação coercitiva do Estado. Atualmente, a obrigatoriedade de inserção da PPD nas organizações está voltada apenas para empresas de grande porte (BRASIL, 1999), deixando à parte as pequenas e médias empresas (PME), apesar da sua importância para a economia, tanto na geração de empregos, quanto na capacidade de atender com mais flexibilidade as necessidades e expectativas do mercado, especialmente pela rapidez com que pode mudar seus processos produtivos de bens e serviços. Por exemplo, quase 80% de empregos criados em julho de 2012 foram gerados em pequenas empresas (Brasil, 2012) e mais da metade das empresas de alto crescimento são de pequeno porte e têm até 49 funcionários (Exame, 2012).

É possível que os deficientes encontrem campo de atuação nos pequenos e médios negócios a partir de uma visão inclusiva dos seus gestores. Atualmente a inserção oficial é basicamente coercitiva e não garante respeito e pleno aproveitamento das capacidades do referido público e, dependendo da visão que estes possíveis gestores tenham acerca da deficiência, poderá ser aberto o caminho para uma inclusão que ultrapasse a obrigatoriedade e repouse no reconhecimento das potencialidades do trabalhador deficiente.

Na visão de Heinski e Bignetti (2002) a legislação não se preocupou com as regras do mercado e fez prevalecer a falsa concepção de que o deficiente seria

automaticamente inserido no mercado de trabalho, desconsiderando fatores inerentes à concepção social e individual sobre o tema.

Carvalho-Freitas e Marques (2006) defendem que a visão de deficiência é emergente de um processo histórico de classificação de características que distingue pessoas ou grupos, tendo por parâmetro a interpretação construída historicamente e calcada em convicções individuais e sociais. Carvalho-Freitas (2007a) estabelece as seis principais matrizes que refletem estas convicções: subsistência/sobrevivência; sociedade ideal e função instrumental da pessoa; fenômeno espiritual; normalidade; inclusão social e técnica. Tais representações não são necessariamente fundamentadas em informações ou conhecimentos racionais, mas podem representar um prisma contingencial (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Parte da visão que o indivíduo tem da deficiência pode estar alicerçada em seus valores. Na perspectiva filosófica, a visão de mundo e as concepções de vida têm sua fundamentação nos valores (HESSSEN, 1980) sob os quais repousam explicações psicológicas e interpretações sociológicas das atitudes humanas (REALE, 2006). Nesse sentido, Weber (1992) avança e engendra a “causação intencional”, ou seja, que a conduta do homem só é inteligível se for esclarecida pelo *status* intencional da mente, revelando, assim, quais as suas crenças, seus valores e seus propósitos. É oportuno destacar que para Hessen (1980, p.24) “só conhecemos os homens quando conhecemos os critérios de valoração a que eles obedecem; é que destes dependem, em última análise, o seu caráter e o seu comportamento em face das situações da vida”.

No âmbito da Psicologia, estudiosos do tema tendem a afirmar que as pessoas possuem uma estrutura de valores orientadoras de suas vidas de maneira geral (e.g. SCHWARTZ, 2006; PORTO; TAMAYO, 2005; FERNANDES, 2009). Ressalte-se, ainda, que esta estrutura não é concreta, mas ampla e inclusiva (TAMAYO, 2007a). Neste sentido, Schwartz (2005) defende que os valores funcionam como um padrão de juízo, que justificam as ações do indivíduo e que são desenvolvidos a partir das suas experiências sociais.

No contexto organizacional, é possível afirmar que os valores organizacionais remetem aos valores pessoais dos gestores das organizações (TAMAYO; GONDIM, 2000; TAMAYO, 1999; PORTO; TAMAYO 2005). Chatman (1991) antecipou-se a este entendimento ao afirmar que a adequação entre valores pessoais e organizacionais pode funcionar como preditor útil de atitudes e comportamentos individuais. Almeida (2007, p. 138) ressalta que “[...] o estudo dos valores humanos básicos que regulam as crenças individuais dos dirigentes pode contribuir para compreender a natureza das motivações éticas profundas que influenciam algumas das práticas e das políticas empresariais”.

O estímulo para relacionar os construtos “valores pessoais” e “concepção de deficiência” despontou a partir da compreensão, por parte da pesquisadora, de que a conduta humana em relação à diversidade pode estar relacionada ao seu conjunto de valores pessoais, haja vista estes valores nortearem o comportamento individual (SCHWARTZ, 2006).

Diversos autores se propuseram a estudar questões relacionadas à diversidade nas organizações (e.g. SARAIVA; IRIGARAY, 2009; PEREIRA; HANASHIRO, 2008; HANASHIRO; QUEIROZ, 2005, 2006). Outros pesquisadores se debruçaram em abordagens específicas, como: deficiência (e.g. FREITAS, 2006; CARVALHO-FREITAS, 2007a; TANAKA 2007) e orientação sexual (e.g SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006; SILVA; 2006; ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI 2010) e gênero (e.g PEREIRA; HANASHIRO, 2009).

Foram encontradas poucas pesquisas acerca dos discursos em torno da temática diversidade (e.g VERGARA; IRIGARAY, 2007; SARAIVA; IRIGARAY, 2009) e, mais especificamente, do discurso em torno da deficiência (e.g TANAKA, MANZINI 2005; CARVALHO-FREITAS, 2007a; TANAKA, 2007; CARVALHO-FREITAS *et. al.* 2009).

Ressalte-se, também, o fato de que nos estudos nacionais da área de gestão de pessoas ainda existem poucos estudos que estabelecem relação entre o construto valores pessoais e outras teorias, destacando-se principalmente as relações com comprometimento (e.g FERNANDES; FERREIRA, 2009); valores organizacionais (e.g TAMAYO, 2000); valores laborais (e.g TAMAYO, 2007b); clima organizacional (e.g TAMAYO, 1999) e civismo nas organizações (e.g. PORTO, TAMAYO, 2005; MAIA, XIMENES, OLIVEIRA, 2009). Apesar de todo o avanço exposto, desconhece-se a existência de trabalhos relacionando os construtos “valores pessoais” e “concepção de deficiência”, porquanto não foi encontrada, no cenário nacional, nenhuma exploração da relação proposta.

Tendo como referência as constatações expostas, a presente pesquisa visa a responder ao seguinte questionamento: **Qual a relação entre os valores pessoais e as concepções de deficiência para os discentes de Administração?**

É possível elencar dimensões normativas e sociais que influenciam a relação entre os valores pessoais e as concepções de deficiência de um sujeito. No universo das dimensões normativas encontram-se a religiosidade e o no vasto universo das dimensões sociais é possível ressaltar o convívio com pessoas deficientes.

No que diz respeito à religiosidade como prerrogativa normativa de conduta, acredita-se que sua importância está no fato de a percepção que o homem tem do mundo estar sujeita, dentre outras coisas, às suas crenças (PERES; SIMÃO; NASELO, 2007). Quando a

espiritualidade é sentida como a presença de um transcendente ou de Deus, não só como algo interior, pode-se falar em espiritualidade religiosa ou religiosidade. Na visão de Boff (2001) a espiritualidade é a capacidade de deixar-se impregnar e orientar a vida pela vivência da transcendência. Para Larrosa (2011) o conceito de espiritualidade se sobrepõe à religiosidade, sendo, portanto, o termo espiritualidade/religiosidade mais apropriado e não excludente.

Tanto a perspectiva filosófica como a psicológica consideram a religiosidade como forte influenciadora dos valores pessoais (HESSEN, 1980; SCHWARTZ, 1992). Os chamados valores religiosos, ou seja, aqueles que dizem respeito à crença em Deus, ao santo e ao sagrado, estão expressos nos valores espirituais considerados como os mais importantes na vida do indivíduo (HESSEN, 1980).

No Brasil, país tradicionalmente religioso, o Censo 2010 revelou que 65% da população declaram-se católicos e 23% pertencentes às religiões evangélicas (IBGE, 2010). Entre a população jovem brasileira, Larrosa (2011) enfatiza que muitos se consideram pertencentes a uma religião, mas não a praticam ou a vivenciam formalmente, sem encontrar um significado espiritual nela. Tal cenário se firma no delineamento proposto por Weber (2001) de que o sujeito religioso poderá inclinar-se para a emotividade e o misticismo ou para a ação puramente estética. Porém, deve-se ressaltar que, para o mesmo autor, as crenças religiosas místicas podem muito bem ser compatíveis com um forte sentido de realidade no campo dos fatos empíricos e que o misticismo pode indiretamente ampliar o interesse da conduta racional (WEBER, 2001).

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

Nas relações interpessoais, o primeiro contato com a PPD é caracterizado pelo estranhamento frente à deficiência e pela rejeição da identificação. Essa rejeição revela uma dificuldade de identificação com a própria limitação e alteridade interna. Isso constitui uma fonte de mal-estar nas relações com as pessoas portadoras de deficiência, o que se torna objeto de segregação (BATISTA, 2002, p. 113).

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

com a diversidade é o caminho possível para desmistificar a estranheza sugerida no afastamento de tudo aquilo que foge ao pseudocontrole da razão” (FERNANDES, 2003, p.4). Tais afirmativas se fundem ao pensamento de Aristóteles (2001, p.15), quando afirma que “cada homem julga bem as coisas que conhece, assim o homem instruído a respeito de um assunto é bom juiz nesse assunto”.

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

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

- H₁ - O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração;
- H₂ - A religiosidade impacta positivamente os valores pessoais de interesse coletivo;
- H₃ - A religiosidade impacta negativamente os valores pessoais de interesse individual;
- H₄ - Os valores pessoais mantêm uma relação positiva com as concepções de deficiência.

Durante o desenvolvimento do estudo verificou-se a necessidade de subdividir a hipótese H₁, no intuito de dar mais acurácia aos resultados. Nestas condições, as hipóteses a serem testadas são:

- H_{1a}- O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente o entendimento de deficiência para os discentes de Administração;
- H_{1b} - O convívio com pessoas deficientes desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho.
- H₂ - A religiosidade impacta positivamente os valores pessoais de interesse coletivo;

- H₃ - A religiosidade impacta negativamente os valores pessoais de interesse individual;
- H₄ - Os valores pessoais mantêm uma relação positiva com as concepções de deficiência.

Estudar valores pessoais é meritório para compreender e investigar o comportamento ou as atitudes gerais de uma pessoa ou ainda compreender como um indivíduo encara determinado contexto social. O estudo das concepções de deficiência é digno de consideração, haja vista a deficiência e seus impactos sociais serem efetivos e atuais. Acrescendo a isto, este tipo de trabalhador ainda esbarra com inúmeras dificuldades resultantes da ausência de ações de gestão do trabalho direcionadas para o público em questão (CARVALHO-FREITAS, 2007a). Considerando que a forma de interpretação da deficiência é um fator explicativo importante para a gestão dessa dimensão da diversidade (CARVALHO-FREITAS, 2007a), acredita-se que este estudo poderá contribuir para a compreensão das opiniões ou sentimentos relacionados à deficiência e, em um segundo momento, poderá servir de base para a compreensão das ações organizacionais relacionadas ao tema.

A importância de se estudar o comportamento dos discentes de Administração deve-se ao fato de estes estarem sendo preparados para serem possíveis gestores, podendo influenciar de forma significativa os rumos de qualquer tipo de organização, conforme seus valores, concepções e conseqüente comportamento, considerando também o fato de os valores pessoais serem preditores de valores organizacionais e de práticas de gestão (CHATMAN, 1991; TAMAYO; GONDIM, 2000; TAMAYO, 1999; TAMAYO, PORTO, 2005; ROS, 2006; ALMEIDA, 2007; NEPOMUCENO; PORTO, 2010).

As organizações de grande porte enfrentam, hoje, os desafios oriundos da legislação coercitiva em relação ao tema. A inclusão mecânica não garante respeito e nem humanismo ao profissional deficiente. Tal aspecto da inclusão repousa na subjetividade das concepções do gestor sobre o assunto. Os pequenos e médios negócios, à margem da legislação, têm a liberdade de poder incluir em seu quadro pessoas com deficiência sem a necessidade de cumprir cotas. Nestas condições, é necessário que o gestor tenha uma visão que proporcione a concretização dessa realidade.

Juntando o fato de que as PME são responsáveis pela oferta da maioria dos postos de trabalho com a expectativa de que a maioria dos futuros administradores vai iniciar sua experiência de gestão nas PME, justifica-se o foco nesse contingente de respondentes.

No contexto organizacional, é possível afirmar que os valores organizacionais e laborais remetem aos valores pessoais de seus gestores (TAMAYO; GONDIM, 2000; TAMAYO, 1999; PORTO; TAMAYO 2005). Diante disso, o conhecimento dos valores pessoais e dos tipos motivacionais dos futuros administradores faz-se importante pelo potencial subsídio em contribuir para um melhor entendimento de ações organizacionais relacionadas ao grupo proposto. Servindo também como meio de antever posições organizacionais sobre o cenário social do referido grupo.

Além disso, o estudo se justifica pela atualidade do tema e pela oportunidade de produzir um trabalho que possa contribuir positivamente com o avanço da teoria e com a atuação dos futuros administradores, a maioria dos quais se espera que venham a ser gestores de organizações.

Sendo assim, o objetivo geral desta pesquisa é identificar a relação existente entre os valores pessoais de discentes de Administração e as suas concepções de deficiência. Foram também elencados os seguintes objetivos específicos:

- i) Verificar o impacto do convívio com pessoas deficientes nas concepções de deficiência para os discentes de Administração.
- ii) Verificar o impacto da religiosidade nos valores pessoais dos discentes de Administração.
- iii) Identificar a relação existente entre os valores pessoais e as concepções de deficiência para os discentes de Administração.

Os resultados poderão significar desenvolvimento de um trabalho substancial que traga inferências relevantes, primeiramente para a academia, por meio de uma pesquisa inovadora passível de continuidade. Espera-se, assim, promover o desencadeamento de novas pesquisas relacionadas ao tema e que o estudo proposto conduza ao debate sobre a dimensão social da diversidade não só como força de trabalho nas organizações, mas como realidade para uma parcela representativa da sociedade.

Espera-se, também, contribuir para a compreensão do funcionamento do mercado de trabalho, sendo possível identificar, antecipadamente, restrições à contratação de pessoas com deficiência, contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas e organizacionais que considerem tais diferenças no contexto organizacional.

O presente estudo encontra-se dividido em cinco partes, além desta Introdução, que contém a definição do objeto de pesquisa – com contextualização do tema e problemática a ser investigada –, a justificativa e os objetivos do trabalho. A segunda parte está constituída de uma explanação acerca do comportamento ético e moral; explicações filosófica,

sociológica e psicológica dos valores embasadas em Hessen (1980), Weber (1965) e Schwartz (1992; 2006) entre outros. Na terceira parte enfocam-se aspectos primordiais da diversidade e as concepções de deficiência postuladas por Carvalho-Freitas (2007). A quarta parte apresenta a metodologia utilizada. A quinta parte apresenta os dados da pesquisa de campo e, por fim, apresentam-se as considerações finais. São apresentadas ainda as referências que serviram de base para este trabalho e, no apêndice, o instrumento de pesquisa.

2 VALORES PESSOAIS

Os diferentes enfoques dados aos valores humanos, sob a axiologia dos valores, não são recentes e seus desdobramentos podem ser observados em várias correntes de estudos de diferentes ciências, como Filosofia, Antropologia, Sociologia e Psicologia. Para o presente estudo, são apresentadas reflexões acerca do tema sob o prisma da Filosofia e da Psicologia.

A perspectiva filosófica dos valores os remete à moral e à ética, subsídios de outros construtos e sustentáculos para compreensão de muitos fatos históricos da humanidade. Já a perspectiva psicológica infere que os valores pessoais são inerentes à individualidade e predizem o comportamento humano.

2.1 O comportamento ético e moral

A inquietação em torno de questões éticas é percebida em diversos estudos e relatos ao longo da história. Nas últimas décadas, o assunto passou a fazer parte da preocupação de acadêmicos, empresários, políticos e sociedade em geral e hoje se configura como assunto amplamente debatido na academia, incluindo, por sua vez, os estudos organizacionais e a gestão de pessoas.

A preocupação com a ética e suas dimensões perpassa a trajetória filosófica desde os períodos pré-socráticos. A partir dos pensadores clássicos, como Aristóteles (384-322 A.C.), até os autores contemporâneos (e.g. MOTTA, 1984; VÁSQUEZ, 1985; CHAUI, 1997; REALE, 2006; VALLS, 2008) o tema tem sido amplamente explorado. Na prática, a concepção de ética existe desde que o homem olhou nos olhos do outro e concebeu a ideia de alteridade (SILVA, 2004). Sobre sua importância na sociedade o autor afirma que

A civilização contemporânea, no afogadilho para a solução de problemas, na complexidade do dia-a-dia, na angústia de realizações imediatas, na falta de introspecção ou reflexão, clama por Ética. Ética é a palavra em todos os setores e em todas as profissões (SILVA, 2004, p.585).

Qualquer abordagem sobre o tema não pode ser dissociada da compreensão da natureza humana que é moldada por regras e que, segundo afirmam Albuquerque e Ferreira (2001), governam e descrevem o comportamento heterogêneo do ser humano. Considerando tal heterogeneidade, tanto a convivência social como profissional exigem padrões de conduta que disciplinem comportamentos e condutas favorecendo assim a coexistência harmônica.

Para Reale (2006) a conduta humana ou o valor da conduta humana é o principal problema que a ciência positiva não resolve, nem está em condições de resolver. Isso se dá principalmente porque, na visão de Derisi (1977) o comportamento ético engloba duas dimensões distintas: a teoria e a prática. Sendo assim, questões relacionadas ao comportamento são, por si só, subjetivas e principalmente, complexas.

Segundo Jung (1934) a complexidade humana constitui um sistema de ideias associadas (parcial ou totalmente inconscientes, vinculadas ao terreno da afetividade, contraditórias e não necessariamente reprimidas), capaz de levar um indivíduo a pensar, a sentir e por vezes a agir de acordo com um padrão de natureza definida. Tal assertiva converge com o pensamento de Aristóteles (s/d, p.14) acerca da virtude do homem:

O homem é um ser racional: a atividade racional, o pensamento é a expressão da essência dele, o meio para a realização do seu fim, de seu bem supremo. No pensamento consiste, portanto, a virtude do homem. A vida teórica sobrepõem-se à vida prática, a vida contemplativa é a melhor de todas as vidas.

A etimologia da palavra ética tem origem no substantivo latim *ethica* e no adjetivo grego *éthikós*, ambos com sentido lato relacionado à moral e conexos com o grego *êthos*, *eos-ous* que faz acepção à ideia de modo de ser, caráter ou costume (HOUAISS, 2001). A ética de Aristóteles (s/d, p.15) nada mais é senão a “Ciência do Costume”, pois o homem é um ser feito para a convivência social, é um ser político, não no sentido de afeito ao Estado, mas como sujeito e agente social.

Na esteira do pensamento Aristotélico, Motta (1984) propõe a ética como um conjunto de valores que orientam o comportamento do homem em sociedade, contribuindo para o bem estar social. Para Valls (2008) a ética constitui o estudo das ações ou dos costumes ou a própria realização de um tipo de comportamento. Neste sentido, Chauí (1997) assegura que os juízos éticos de valor enunciam normas que determinam sentimentos, atos e comportamentos. Numa visão diferenciada sobre o sujeito, Foucault (1984) percebe-a como algo mais intimista e assegura que ética é um modo de relacionamento do indivíduo consigo mesmo.

Estabelecer conceitos para ética pode não ser tão fecundo quanto analisá-la à luz dos problemas com os quais o homem se depara. Diante da complexidade que norteia as relações efetivas, Vásquez (1985) afirma que o homem é conduzido a moldar sua conduta, pois suas decisões podem afetar não somente quem as propõe, mas outros indivíduos ou grupos sociais poderão ser afetados. Heller (1974) defende que o comportamento moral é total e exclusivamente assimilado do meio externo, principalmente das normas. Albuquerque e

Ferreira (2001) concordam que o comportamento humano é modelado por regras e por contingências sociais, porém registrando que “[...] o verdadeiro seguimento de regra ocorre apenas antes que o comportamento de seguir regra tenha tido oportunidade de ser afetado pelas consequências. Depois disso, o comportamento é controlado por contingências” (ALBUQUERQUE, FERREIRA 2001, p.145).

É lícito diferenciar as situações prático-morais e as situações éticas, já que as segundas são mais generalistas que as primeiras (VÁSQUEZ, 1985). Ao tomar decisões face aos problemas cotidianos, o homem segue as normas que ele julga mais apropriadas ou mais dignas de serem cumpridas. Sendo assim, é possível afirmar que “o homem age moralmente e que, neste seu comportamento, se evidenciam vários traços característicos que o diferem de outras formas de conduta humana” (VÁSQUEZ, 1985, p.6).

Percebe-se, portanto, que as situações morais e seus respectivos problemas são particulares, de ordem prática, os quais podem ser enumerados e dos quais ninguém pode se eximir. Para resolvê-los, os sujeitos recorrem às normas e cumprem determinados atos específicos para aquela situação (VÁSQUEZ, 1985). Nesse sentido, Chauí (1997) afirma que os sentimentos e as ações humanas exprimem o senso moral ao passo que as dúvidas quanto a que decisão tomar manifestam a consciência moral, refletindo assim, a necessidade de indagações que conduzem à reflexão ética.

Ao refletir sobre a essência de seus atos, o homem passa da moral prática para a moral reflexiva e inicia, portanto, o pensamento filosófico em torno sua conduta (VÁSQUEZ, 1985). Para Aristóteles (s/d) o homem passou a filosofar em função da sua perplexidade ou assombro perante a natureza e das dificuldades que precisou enfrentar. Contudo, para Henssen (1980) a Filosofia não é apenas um autoexame ou uma autocontemplação do espírito, mas é antes, uma concepção do mundo. Corroborando com exposto, Reale (2006) afirma que, ao se ver cercado pelos problemas e pelos mistérios (contingências), o homem adquiriu consciência da sua dignidade pensante. Tal consciência concede ao homem autoridade sobre seus atos, pois exige que “[...] decidamos o que fazer, que justifiquemos para nós mesmos e para os outros as razões das nossas decisões e que assumamos todas as consequências delas, porque somos responsáveis por todas nossas opções” (CHAUÍ, 1997, p.335).

Ainda sobre o tema, Vásquez (1985) estabelece os campos de investigação da moral e da ética no que concerne ao comportamento humano:

Decidir e agir numa situação concreta é um problema prático-moral; mas investigar o modo pelo qual a responsabilidade moral se relaciona com a liberdade e com o

determinismo ao qual os nossos atos estão sujeitos é um problema teórico, cujo estudo é de competência da ética (VÁSQUEZ, 1985, p.8).

Neste sentido, Vásquez (1985) insiste que, ao mesmo tempo em que os problemas éticos se caracterizam pela generalidade, se diferenciado dos problemas cotidianos morais da vida, a ética pode contribuir para fundamentar ou justificar certa forma de comportamento ou ainda indicar o comportamento melhor do ponto de vista moral. O referido autor afirma:

Será inútil recorrer à ética com a esperança de encontrar nela uma norma de ação para cada situação concreta. A ética poderá dizer-lhe em geral o que é um comportamento pautado por normas, ou em que consiste o fim - o bom - o visado pelo comportamento moral, do qual faz parte o procedimento do indivíduo concreto ou de todos. O problema do que fazer em cada situação concreta é um problema prático-moral e não teórico-ético (VÁSQUEZ, 1985, p.7).

Quanto à abrangência da moral e da ética, Chauí (1997, p.335) sustenta que “o senso e a consciência moral dizem respeito a valores, sentimentos intenções decisões e ações [...]. Dizem respeito às relações que mantemos com os outros e, portanto, nascem e exigem como parte da nossa vida intersubjetiva”. Vásquez (1985) ratifica tal pensamento ao afirmar que todo ato moral implica escolhas e que tais escolhas baseiam-se em preferências. As preferências individuais, por sua vez, estão condicionadas às possíveis consequências que podem ocasionar, ou seja, “[...] preferimos o mais valioso moralmente ao menos valioso moralmente [...]” (VÁSQUEZ, 1985, p.115).

Dada a estreita relação entre moral, ética e valores bem como a influência de tais fatores no comportamento humano, é oportuno destacar a importância e abrangência dos valores na vida do homem bem como a dimensão dos estudos em torno do tema.

2.2 Interpretação filosófica dos valores

Conhecer os valores pessoais é conhecer a própria essência do homem, seu íntimo e suas concepções individuais. A noção de valores é algo intrínseco à natureza humana já que dizem respeito à conduta em sociedade. Para Moncada (1980) o termo banalizou-se ao ser democratizado e utilizado sem ressalvas dentro e fora das ciências, no cotidiano das pessoas e de forma despreparada. Sendo assim, é importante conhecer enfoques diferentes e complementares acerca do assunto.

O termo valor, cujo uso se estende a diversos setores da vida humana, tem origem na Economia, porém com acepção diferente do valor com significações humana, moral e social calcado nas ciências humanas. O valor econômico relaciona-se à medida pecuniária do

objeto e pressupõe a objetividade do valor, ou seja, “não existem valores em si como entidades ideais ou irrealis, mas objetos reais (bens) que possuem valor” (HESSEN, 1980, p. 121). Nessa condição, os valores dos objetos residem na captação de valores que o homem lhes dá, ou seja, na valorização ou desvalorização das coisas. O valor do objeto é a sua condição de satisfazer a sua vocação (SANTOS, 1964; DUFRENNE, 2008).

Embora a essência da teoria do valor econômico possua conteúdo distinto dos demais enfoques, seus fundamentos podem servir de base para a compreensão da subjetividade tão enfocada por outras ciências. Dentre outros ditames, a peculiaridade da subjetividade pressupõe que o valor do bem não é uma propriedade, mas é antes uma condição adquirida pelo bem que só se realiza em um contexto social específico e num espaço determinado de tempo (HESSEN, 1980).

As explicações filosóficas dos valores avançam e permeiam as proposições objetivas e subjetivas para compreensão do assunto. A objetividade do tema tem como seus maiores representantes Sócrates (469-399 a.C.), Platão (427 – 347 a.C.) e Aristóteles (384-322 a.C). A visão subjetiva tomou espaço a partir do século XVIII com os estudos de Kant (1724-1804). Na concepção de Vásquez (1985, p.126) “nem o objetivismo nem o subjetivismo conseguem explicar satisfatoriamente a maneira de ser dos valores”.

O desejo, o interesse ou a necessidade do indivíduo por um objeto é o que lhe confere valor, porém o valor não pode ser reduzido única e exclusivamente às condições individuais do sujeito sem considerar o contexto na qual está inserido (VÁSQUEZ, 1985). Os objetos em si não encarnam valores morais, mas possuem uma relação instrumental com situações que podem ser qualificadas moralmente. “Os valores morais existem unicamente em atos ou produtos humanos” (VÁSQUEZ, 1985, p.129).

A conceituação dos valores éticos, sob o prisma da Filosofia, aparenta não ser totalmente possível, isso porque, no entendimento de Scheler (1994) são manifestações subjetivas da consciência humana, que independentes do homem não possuem sentido. Hessen (1980, p.36) assegura que “o conceito de valor não pode rigorosamente definir-se. Pertence ao número daqueles conceitos supremos [...] que não admitem definição”. Reale (2006) assume a impossibilidade de definir valores segundo as exigências lógico-formais, pois representam um idealismo de mundo. Nas suas palavras

Os valores representam, por conseguinte, o *mundo do dever ser*, das normas ideais segundo as quais se realiza a existência humana refletindo-se em atos e obras, em formas de comportamento humano, ou seja, em bens que representam o objeto das ciências culturais (REALE, 2006, p. 162).

Embora os valores possam representar idealismo (SANTOS, 1964; HELLER, 1974; HESSEN, 1980; REALE, 2006), Hensen (1980, p.57) assegura que podem tornar-se realidade, pois “a cultura humana é, na sua íntima essência, uma realização de valores”. Nessas condições, sua compreensão perpassa a necessidade de conceitos delimitados pela ciência.

Ao postular a teoria do juízo transcendental, Kant (1958) afirmou que “o julgamento é o caráter distintivo daquilo que se denomina bom senso, cuja falta nenhuma escola pode suprir” (KANT, 1958, p. 69). Referenciando o pensamento de Kant (1958), Hensen (1980) afirma que é possível uma pessoa possuir alto valor moral sem possuir conhecimento teórico acerca dos valores. Para isso, basta o indivíduo “confiar no seu instinto valioso [...] e nas normas que possui gravadas no seu coração” (HESSEN, 1980, p.23).

Percebe-se, portanto, que os valores estão intrinsecamente relacionados à individualidade e à sua visão acerca de mundo e tal condição é nata do ser humano. Os valores acham-se referidos ao sujeito humano, isto é, àquilo que há de mais comum em todos os homens: a sua individualidade. Referem-se àquela mais profunda camada do ser que se acha presente em todos os indivíduos humanos e que constitui o fundamento objetivo de serem homens (HESSEN, 1980, p.49).

Para Reale (2006) os valores estão condicionados tanto à percepção de vida como às regras sociais e oficiais, às quais o indivíduo está subordinado. Todas as questões normativas são subjugadas ao contexto pessoal e vincula-se diretamente à percepção do sujeito perante o objeto, sem relação com qualquer conceito. Nas palavras de Reale (2006, p. 162)

[...] um entendimento limitado pode-se procurar um número de regras e inculcar-lhe certos conhecimentos, mas é mister que o indivíduo por si mesmo tenha a faculdade de servir -se exatamente; e na ausência desse dom da natureza, não há regra que seja capaz de premuni-lo contra o abuso que faça.

Sobre a percepção individual e social dos valores, Reich e Adcock (1976) explicam que tal condição é compreensível, pois que o homem naturalmente tenta inculcar um sentido coerente ao seu próprio comportamento e ao das outras pessoas. Nestas condições, o homem “procura a explicação de ações e indaga por que certos padrões de comportamento parecem harmonizar-se enquanto outros não, e como lhe é possível predizer suas próprias reações às de outrem” (REICH; ADCOCK, 1976, p.13).

Embora o construto dos valores seja difícil de mensurar, não são raras as tentativas de pessoalizá-los por meio de atributos (SCHELER, 1958; SANTOS, 1964; HESSEN 1980; REALE, 2006). Scheler (1958) foi o precursor e o principal estudioso a

defender critérios sob os quais os valores podem ser hierarquizados. Para o filósofo, os valores não só se distinguem entre si como se acham numa relação de hierarquia, com base nos fundamentos da durabilidade na vida humana, indivisibilidade, satisfação de realização, relatividade e fundamentação para outros valores.

Neste sentido, Hessen (1980) defende que os valores podem ser classificados sob um duplo ponto de vista: sensíveis e espirituais. Os valores sensíveis subdividem-se em:

- Valores do prazer: também chamados hedônicos. Inclui não só a sensação de prazer e satisfação, mas tudo aquilo que é capaz de provocá-la.
- Valores vitais: são os valores relacionados à vida, como força, saúde, vigor, e vitalidade, por exemplo.
- Valores de utilidade: coincidem com os chamados valores econômicos. Referem-se a tudo aquilo que serve para a satisfação das necessidades primárias, como habitação, alimentação e vestuário.

Os valores espirituais distinguem-se dos sensíveis no seu conjunto, não só pela imaterialidade, mas pela absoluta e condicional validade. Nesta classificação inserem-se:

- Os valores lógicos: são valores relacionados ao conhecimento.
- Valores éticos ou do bem moral: são universais, imperativos, absolutos e totalitários. Constituem norma ou critério de conduta que afeta todas as esferas da conduta humana.
- Valores estéticos: relacionados às pessoas e às coisas. Reside na aparência. A realidade estética é sempre uma realidade aparente.
- Valores religiosos: dizem respeito à crença em Deus, ao santo e ao sagrado.

Baseando-se nos critérios de hierarquia dos valores postulada por Scheler (1958), Hassen (1980) estabelece as seguintes proposições:

- Os valores espirituais prevalecem sobre os valores sensíveis;
- Os valores éticos são superiores aos demais que compõem a classe dos valores espirituais;
- Os mais altos de todos os valores são os valores religiosos.

Dentre as características atribuídas aos valores, a polaridade é comum na opinião de filósofos que tratam do assunto (e.g. SANTOS, 1964; HESSEN, 1980; REALE, 2006). O cerne da polaridade de um valor reside essencialmente na ideia de que existem valores positivos e negativos e que ao se fazerem escolhas, eles naturalmente se conflitam e se implicam em um processo teleológico, ou seja, um valor se contrapõe a outro valor. Para

Santos (1964) neste ponto há unanimidade entre todos os estudiosos: os valores apresentam-se polares.

Santos (1964) advoga também que, além das condições de polaridade e hierarquização, os valores podem ser classificados de inúmeras formas: religiosos, éticos, estéticos, vitais, utilitários, econômicos, místicos, espirituais, lógicos, gnosiológicos, morais, entre outros. “Essas classificações variam segundo os diversos autores, aceitas umas, negadas outras” (SANTOS, 1964, p. 74).

É possível perceber que os valores formam um construto investigado sob diversos ângulos na Filosofia. O conhecimento acerca dos valores nas ciências sociais e humanas viabilizou-se devido à capacidade do homem de representar de forma simbólica a sua realidade, projetando assim o ideal ou o comportamento ideal. Seus desdobramentos, portanto, estão presentes em diversos estudos de diferentes áreas do conhecimento, como é o caso da Psicologia.

2.3 Interpretação sociológica dos valores

A visão sociológica dos valores não se desvencilha totalmente dos fundamentos da Filosofia, embora tenha vertentes próprias personificadas especialmente nas teorias de Weber.

Em consonância a isto, Badia (2009) afirma que é na noção de valor que o caráter de instituição social dos sistemas de pensamento e o inconsciente como sistema projetivo se consolidam. Sobre as vertentes sociais acerca dos valores, o autor sintetiza parte delas afirmando que

Os valores são a *priori* emotivos, isto é, qualidades imediatas e irredutíveis das vivências na experiência emotiva sendo, conseqüentemente, alógicos e irracionais; subtraem-se, portanto, mediante as leis lógicas, por que precisamente, são dados imediatos de vivências mundo da vida que condicionam, de modo preciso, as elaborações cognitivas (BADIA, 2009, p. 242).

Sobre os valores como orientação social, Badia (2009) reafirma o pluralismo de valores defendido por Weber. Porém, na sua concepção, a neutralidade axiológica proposta pelo sociólogo é impossível, pois o homem possui tantas orientações possíveis da ação social que a sociedade, por meio dos grupos, seleciona os vetores de orientação e estabelece naturalmente uma hierarquia de valores. Nesse sentido, Thiry-Cherques (2009) reafirma o papel da sociedade na definição da hierarquia de valores, pois segundo o autor, tal delimitação é fruto dos processos culturais inerentes aos grupos sociais e num grupo social não há

somente uma alternativa entre valores, mas uma luta inconciliável de valores da qual o sujeito não toma consciência. Nessas condições, o indivíduo é forçado a firmar certos valores e negar outros.

Frente ao que já foi dito, Badia (2009, p. 242) engendra o conceito de valores baseando-se na axiologia de Kluckhohn (1968), como sendo “uma concepção explícita, mas geralmente implícita própria de um indivíduo ou característica de um grupo sobre o desejável, que é determinante na seleção dos modos, meios e fins de ação acessíveis”. Na concepção de Weber (1968), valor é a validade que se torna motivo de ação. Tal validade tem o sentido tanto de norma como de pretensão de uma ação.

Ainda sobre o pluralismo de valores, Weber (1968) assegura que não há valores considerados superiores a outros. Sobre o pensamento de Weber, Thiry-Cherques (2009, p.900) afirma que

O politeísmo de valores de Weber decorre do completo isolamento espiritual do ser humano no tocante ao sentido de sua vida, isto é, às escolhas das ordens de valores que pretende adotar e aos ideais pelos quais deseja lutar. Esse não finalismo ou racionalidade quanto aos valores está preso às convicções e à religião e não deve ser confundido com a irracionalidade.

Delimitando-se sobre o pensamento acima, Souza (2001) assevera que a compreensão dos valores de uma sociedade exige articulação da relação entre valores e estratificação social, pois “a vinculação entre concepções e mundo no sentido de conjuntos articulados de normas e valores e estratos sociais que servem de suportes a essas concepções de mundo é fundamental” (SOUZA, 2001, p. 51). Os referidos suportes dizem respeito aos processos “através dos quais grupos ou classes identificam-se com valores e são ao mesmo tempo perpassados e dirigidos por eles na dinâmica social” (SOUZA, 2001, p. 51).

Dentre estes grupos, Seton (2002) destaca a família, a escola e a cultura de massa como principais responsáveis por socializar e transmitir valores além de moldar padrões de comportamento. Para o autor as duas primeiras instituições estão enfraquecidas pela segunda e por suas novas formas de emitir conhecimento. Sendo assim, valores pedagógicos e familiares, inicialmente tomados como absolutos, com o passar dos anos, se tornaram perenes ou até mesmo obsoletos no processo de socialização moderno (SETON, 2002).

Thiry-Cherques (2009) explica que os valores podem ser enxergados sob dois prismas: o racionalismo e não racionalismo. Na visão racionalista, seu domínio “refere-se aos fins que os conhecimentos e os meios engendrados para a racionalidade valorativa devem servir” (THIRY-CHERQUES, 2009. p.900), ou seja, o produto das escolhas do indivíduo.

Paralelamente, estes fins ou produtos “têm por base valores não diferenciáveis objetivamente” (THIRY-CHERQUES, 2009. p.900), evidenciando assim o campo não racional dos valores.

O entendimento da racionalidade quanto aos valores é essencial para a compreensão das razões, causas e condições que levam à apreciação valorativa desses fenômenos. De como e porque atribuímos valor a posições de *status*, ao poder, à recompensa material, à integração social, à realização pessoal e assim por diante. Somos os indivíduos nascidos dentro dos mecanismos da ordem econômica da produção. A racionalidade deveria governar o trabalho e a vida social. Mas não é o que acontece. Ao contrário, como demonstrou Weber, a determinação dos fins pessoais é dada pela experiência da vida e pela forma como se comportam os demais. Não há como estabelecer universalmente porque certos fins seriam considerados “racionais” e outros não. As pessoas, as sociedades e as culturas são extremamente complexas. (THIRY-CHERQUES, 2009. p.901).

É preciso compreender que a racionalidade, para Weber, “não era outra coisa senão o trabalho de escolha dos melhores meios para realizar fins determinados. Ele viu nessa ação, o produto do próprio homem moderno” (GUIRADERLLI JR., 2010, p.24).

Pelo exposto, é possível perceber que a visão sociológica dos valores, especialmente a de Weber, partilha das concepções da visão filosófica no sentido de conceber os valores como algo intimista, porém uma representação axiológica não é unânime. Considere-se também o fato da formação dos valores do sujeito estar condicionada ao grupo social ao qual está vinculado mais intimamente e estes serem decisivos na forma como o sujeito encara o mundo.

2.4 Interpretação psicológica dos valores

Embora a teoria dos valores esteja alicerçada na Filosofia, foi na Psicologia que tomou forma de construto por meio de estudos científicos que se propuseram a dimensioná-lo. Nessa esfera do conhecimento, os valores pessoais não se distanciam de sua proposição na Filosofia. São, portanto, encarados como metas desejáveis que atuam como princípios norteadores da vida do indivíduo. Nessa perspectiva, aproxima-se da noção do idealismo difundido na Filosofia (e.g. SANTOS, 1964; HESSEN, 1980; REALE, 2006).

Schwartz (2006) defende que os valores funcionam como um padrão de juízo, justificam as ações do indivíduo e são desenvolvidos a partir das suas experiências sociais. Os valores são estruturas cognitivas das necessidades que guiam o comportamento e as atitudes das pessoas e podem estar relacionados a focos específicos da vida de cada um (PORTO; TAMAYO, 2005).

Neste escopo, os valores podem ser compreendidos como concepções que o indivíduo possui sobre o desejável, concepções que, por serem trans-situacionais, guiam a forma como os atores sociais selecionam seu comportamento, avaliam pessoas e explicam suas ações (FERNANDES; FERREIRA, 2009). Percebe-se, portanto, que há uma tendência entre os autores ao afirmarem que as pessoas possuem uma estrutura de valores que orientam sua vida de maneira geral. Ressalte-se, ainda, que esta estrutura não é concreta, mas ampla e inclusiva.

No âmbito da Psicologia os estudos dos valores são bem mais recentes do que nas teorias da Filosofia. Segundo Porto (2005), Rokeach (1973) foi o primeiro a sistematizar a medição de valores humanos, possibilitando aplicações em diversos contextos da ação humana. Porém, outros estudiosos são considerados precursores na tentativa de postular uma estrutura de valores (REICH; ADCOCK, 1976; ROE, ESTER, 1999).

Reich e Adcock (1976) asseguram que Allport, Vernon e Lindzey (1951) foram os primeiros a desenvolver uma escala padronizada para medir os valores. Além desses, Roe e Ester (1999) citam também os trabalhos de Parsons e Shils (1951) e Kluckhohn e Strodtbeck (1961) como também tendo sistematizado possíveis medições de valores. Acrescendo a estes, os autores elencam outros estudos que, segundo eles, merecem destaque: Braithwaite e Law (1985); Crosby, Bitner e Gill (1990); Hofstede (1980; 1990); Schwartz (1984); Schwartz e Bilsky, (1987; 1990).

A escala desenvolvida por Allport, Vernon e Lindzey (1951) media a importância relativa que os indivíduos atribuíam a seis orientações axiológicas a partir de enunciados que dão expressão às orientações de valor. A partir de então, analisavam o perfil psicográfico de cada pessoa e sua possível orientação vocacional. Diversas críticas foram atribuídas ao estudo e aos métodos utilizados e as limitações dessa medida foram reconhecidas por Allport (1963). Contudo, o instrumento foi utilizado até a década de 1980 (REICH; ADCOCK, 1976; BARKHUUS; CSANK, 1999). A importância do referido estudo está no fato de ter descerrado os estudos dos valores pessoais na Psicologia de forma estruturada.

Quadro 1- Medição de valores de Allport, Vernon e Lindzey (1951)

Orientação Axiológica	Descrição do valor	Possível ocupação
Social	Ajudar as pessoas	Trabalhos sociais
Teórica	Busca da verdade	Professor
Econômica	Pragmática, aplicada	Empresário
Estética	Valores Artísticos	Artista
Política	Poder e influência	Político
Religiosa	Harmonia e Religião	Clérigo

Fonte: elaborado pela autora

Anos depois, Rokeach (1973) elaborou o *Rokeach Values Survey* (RVS). Embora Tamayo (2007a) afirme que o RVS contém limitações oriundas da construção da escala, que resultaram na baixa representatividade e na falta de relação intrínseca entre os valores, Porto (2005a) assinala que o RVS ainda é utilizado em pesquisas, principalmente porque é relativamente econômico por conter apenas 36 (trinta e seis) itens. Os itens da escala são divididos em duas listas (valores terminais e valores instrumentais) de palavras ou frases curtas. Ao respondente é solicitado que ordene os valores de acordo com a importância axiológica que atribui a cada um. Rokeach (1973) assevera que os valores estão intimamente relacionados com as atitudes.

Quadro 2- A medida de valor de Rokeach (1973)

Valores Terminais		Valores Instrumentais	
Uma vida confortável	Um mundo de paz	Ambicioso	Imaginativo
Uma vida excitante	Um mundo de beleza	Tolerante	Independente
Um sentimento de realização	Igualdade	Capaz	Intelectual
Segurança da família	Prazer	Jovial	Lógico
Liberdade	Salvação	Asseado	Carinhoso
Felicidade	Amor próprio	Corajoso	Obediente
Harmonia interior	Reconhecimento social	Clemente	Polido
Amor maduro	Verdadeira amizade	Prestimoso	Responsável
Segurança nacional	Sabedoria	Honesto	Comedido

Fonte: elaborado pela autora

O *Rokeach Values Survey* (RVS) foi importante para as pesquisas nacionais, pois até 1986 não existiam estudos sobre os valores dos brasileiros ou ao menos com amostras compostas por sujeitos brasileiros (TAMAYO, 2007a). A teoria de Rokeach (1973) foi relevante no desenvolvimento das pesquisas acerca do tema, sendo ela a precursora dos modelos desenvolvidos por Schwartz (1992; 2005).

Segundo afirma Porto (2005), Schwartz (1992) desenvolveu um instrumento que tinha por meta testar as hipóteses de sua teoria. Os valores foram eleitos a partir da escala de Rokeach (1973), de outros instrumentos desenvolvidos na África, no Oriente, no Ocidente, de textos religiosos e de consultas a professores mulçumanos e drusos.

O instrumento para avaliação dos valores desenvolvido por Schwartz (1992), denominado *Schwartz Value Survey* (SVS), apresenta estrutura do tipo fatorial e avalia os valores de acordo com os tipos motivacionais propostos na teoria.

Existe, portanto, uma relação dinâmica entre os valores e os tipos motivacionais propostos (TAMAYO, 2007a).

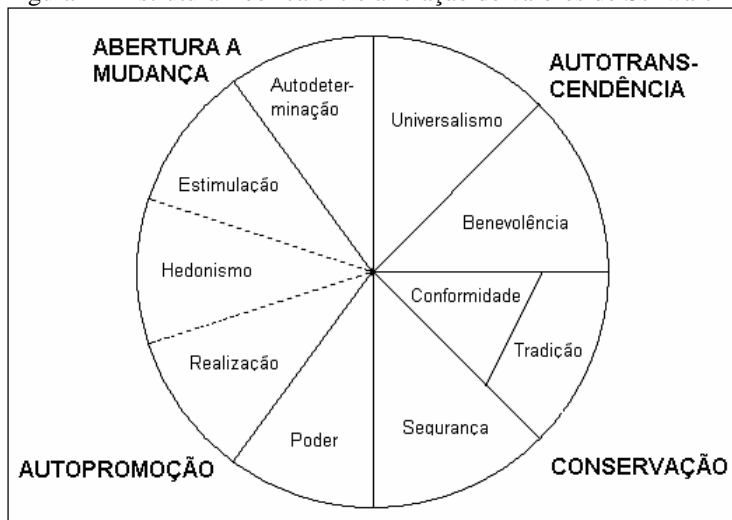
O SVS original é constituído de 57 (cinquenta e sete) valores distribuídos em duas listas e avaliados numa escala que varia de -1 (representando os valores opostos) a 7 (representando valores de suprema importância). O SVS já teve sua versão traduzida para 46

(quarenta e seis) línguas. No Brasil, foi traduzido e validado por Tamayo e Schwartz (1993), publicado por Tamayo (1994) e republicado no Brasil por Tamayo (2007b).

Na versão utilizada no Brasil, foram acrescentados quatro valores considerados característicos da cultura local, antes de se proceder à validação. São eles: esperto, sonhador, vaidade e trabalho (TAMAYO, 2007b).

No Brasil, portanto, o SVS engloba valores transculturais e valores brasileiros perfazendo um total de 61 (sessenta e um) valores classificados como terminais ou instrumentais e distribuídos em 10 (dez) tipos motivacionais: Autodeterminação, Estimulação, Hedonismo, Realização, Poder, Segurança, Conforto, Tradição, Benevolência e Universalismo alocados em duas dimensões bipolares: Autopromoção *versus* Autotranscendência e Abertura à Mudança *versus* Conservação (TAMAYO, PORTO, 2005) conforme figura a seguir:

Figura 1 – Estrutura Teórica entre a relação de valores de Schwartz (1992)



Fonte: Tamayo e Porto *et al.* (2005, p.30)

A cada tipo motivacional corresponde uma quantidade específica de fatores que traduzem a metas oriundas de interesses prioritariamente individuais, coletivos ou ambos, conforme sintetizado no Quadro 3, a seguir.

Quadro 3 – Os tipos motivacionais de valores de Schwartz (1992)

Tipos	Metas	Interesses
Universalismo	Bem-estar de todos.	Misto
Benevolência	Bem-estar das pessoas íntimas.	Coletivos
Conformidade	Controle de impulsos e do próprio comportamento em consonância com as expectativas sociais.	Coletivos
Tradição	Aceitação dos ideais e costumes da sua sociedade.	Coletivos
Segurança	Integridade pessoal e social. Estabilidade da sociedade e de si mesmo.	Misto
Poder	Procura de <i>status</i> social, prestígio e controle sobre pessoas e recursos.	Individuais
Realização	Sucesso pessoal obtido por uma demonstração de competência.	Individuais
Hedonismo	Envolve o prazer e a gratificação sensual.	Individuais
Estimulação	Excitação, novidade e mudança.	Individuais
Autodeterminação	Independência de pensamento, de ação, de opção.	Individuais

Fonte: Adaptado de Calvosa et al. (2010) e Tamayo (2007b)

Os tipos motivacionais de valores relacionam-se entre si de forma dinâmica e atendem ao pressuposto da polaridade, oriundo da Filosofia. Nesta condição, os valores relacionados aos interesses pessoais opõem-se naturalmente àqueles que servem a interesses coletivos (SCHWARTZ, 1992; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993). Dessa forma, é possível afirmar que entre os fatores existem dois tipos de relação: concordância e conflito. Daí, segundo Tamayo (2007b, p.8) é imperativo compreender que

Operacionalmente, um tipo motivacional é um fator composto por diversos valores que apresentam similaridade do ponto de vista do conteúdo motivacional [...] os valores são representados como pontos no espaço multidimensional, de tal forma que as distâncias entre eles expressem as relações empíricas entre os valores tal como elas foram mensuradas pelas correlações entre seus graus de importância.

Em síntese, a teoria de Schwartz (1992) enfatiza que necessidades pessoais são evidenciadas em forma de valores e o indivíduo as representa de forma consciente, como requisito para sobreviver a três implicações universais: necessidades individuais; interação social e sobrevivência dos grupos (demandas sociais institucionais). Porto (2004) informa a divisão dos valores em cada tipo motivacional e, portanto, classifica os valores de acordo interesses.

Anos depois, Schwartz (2005) construiu um segundo instrumento para avaliação de valores pessoais, o *Portrait Value Questionnaire* (PVQ). O PVQ é menos abstrato que o SVS e, em consequência, mais adequado para aplicação a crianças, adolescentes e pessoas com baixo nível de escolaridade.

Os valores constituem um construto reconhecido como forma de compreensão de comportamentos e preditor de diversas atitudes (NEPOMUCENO; PORTO, 2010). Pesquisas a respeito têm demonstrado sua importância para a explicação, por exemplo, de preconceito, comportamentos antissociais, identidade social (CALVOSA et. al., 2011). As teorias e os estudos explicitados evidenciam um desdobramento na teoria dos valores humanos.

Campos e Porto (2010) ressaltam que os modelos de valores desenvolvidos por Schwartz (1992, 2005) traduzem necessidades pessoais em valores específicos. A relevância dos estudos de Schwartz se dá, sobretudo, por ele ter sido o primeiro a idealizar uma estrutura de valores baseada na motivação subjacente a cada um deles, ou seja, o que diferencia um valor de outro é o tipo de motivação que ele expressa. Uma das grandes contribuições de Schwartz foi ter identificado as motivações que expressam os valores (TAMAYO, 2007b).

Em função do explicitado acima, o modelo teórico que respalda a presente pesquisa é o *Schwartz Value Survey* (SVS) adaptado e validado no Brasil por Tamayo e Schwartz (1993). Além do exposto, considera-se que sua utilização é adequada por conter valores que se reportam exclusivamente à cultura brasileira e por sua ampla utilização em pesquisas nacionais.

3 CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA

O perfil da população brasileira tem mudado ao longo das últimas décadas. Nesse deslocamento de perfil, os chamados grupos diversos se consolidam na sociedade e seus desdobramentos são pautas consolidadas em pesquisas de diversas áreas do conhecimento e são objeto de intervenção oficial.

Como parte integrante desse conjunto maior, a deficiência desponta no Brasil como tópico contemporâneo, tema importante de pesquisas inovadoras e objeto suscetível a diversas inferências. A evolução em torno do tema emerge da necessidade de compreender como ela é encarada por diferentes sujeitos. Sendo assim, é oportuno que se identifiquem as concepções acerca da deficiência.

Por concepções de deficiência entendem-se todos os pensamentos construídos ao longo da história, não necessariamente fundamentados em conhecimentos autênticos que sustentem ações em relação a elas (CARVALHO-FREITAS, 2007).

3.1 Compreensão da diversidade

A preocupação recorrente com temas como bem-estar social, qualidade de vida do trabalhador e desenvolvimento sustentável passou a permear o discurso empresarial nas últimas décadas, resultando, muitas vezes, em práticas socialmente positivas. O surgimento de novas tecnologias da informação e comunicação foi determinante para a reestruturação do mundo do trabalho, da produção e da redefinição do perfil do trabalhador, pondo as pessoas em contato com outras realidades e o conhecimento de novas culturas (TANAKA, 2007).

O tema diversidade tem avançado como elemento importante no cenário social. O debate nas empresas em torno do assunto iniciou-se ainda na década de 1960 nos Estados Unidos, quando através da legislação o governo coibiu práticas discriminatórias por parte das empresas (ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008). Fleury (2000) afirma que a gestão da diversidade surgiu a partir da constatação da diminuição relativa de trabalhadores homens e brancos, descerrando caminho para mulheres e negros.

O debate em torno da diversidade e suas questões sociais de maneira ampla conquistaram forçosamente espaço a partir de demandas naturais. Desenutti et al. (2008) exemplificam tal cenário a partir da contextualização da descoberta da AIDS, na década de 1980. Para os autores, a associação feita à AIDS como consequência do comportamento dos homossexuais trouxe à tona questões acerca da diversidade sexual, antes não debatidas. “Os

homossexuais foram os primeiros a buscar respostas para o enfrentamento da epidemia, revertendo o imaginário social que os vinculou à culpa, à proibição, à doença e a discriminação” (DESENUTTI et al., 2008, p.386).

Atualmente, a diversidade da força de trabalho e o uso de times para tomadas de decisão e produção são duas principais tendências nas organizações (HANASHIRO; QUEIROZ, 2005).

Nesse sentido, é oportuno compreender exatamente em que consiste a diversidade. Segundo Fleury (2000) diversidade pode ser compreendida como um *mix* de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social, coexistindo grupos de maioria e minoria. Os grupos de maioria são os que historicamente obtiveram vantagens econômicas ou de poder sobre os demais. Alves e Galeão-Silva (2004, p.22) corroboram com o pensamento anterior ao afirmarem que diversidade “refere-se a uma variedade de atributos de indivíduos e grupos” e que, portanto, as organizações deveriam perceber mais as qualidades de seus consumidores e grupos. Dizem os autores:

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, *status* de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p.22).

A dificuldade de mensurar a diversidade é fruto da subjetividade que norteia o assunto, pois sua definição está condicionada à realidade do contexto social ao qual o grupo está vinculado. Para Cox (1994) a diversidade precisa ser percebida como uma “representação, em um sistema social, de pessoas com diferentes identidades grupais que têm significações culturais distintas” (COX, 1994, p.6). Percebe-se, portanto, que a principal caracterização de um grupo social como diverso é sua identidade grupal. Nestas condições, Pereira e Hanashiro (2009) explicam que automaticamente tais grupos estabelecem a não identificação com outros grupos.

A compreensão da diversidade não implica necessariamente aceitá-la, mas pode ser um passo decisivo para conviver com uma realidade da qual a sociedade não pode se furtar. Os grupos considerados diversos tornam-se cada vez mais presentes no cotidiano, não por que cresceram vertiginosamente, mas por que as tendências sociais os permitem serem vistos e se fazerem ver.

Deve-se ressaltar que a amplitude do assunto tem seus desdobramentos por meio das pesquisas voltadas para grupos específicos com enfoque direto sobre aspectos inerentes à sua realidade, necessidades, desafios e expectativas, entre outros.

3.2 Compreensão da deficiência

O termo deficiência é utilizado amplamente nos meios de comunicação de massa, na literatura, no âmbito empresarial e oficial, dentre outros, porém necessita de compreensão no que diz respeito ao seu real significado, abrangência e implicações para o cotidiano social. Oriunda do Latim *deficientia* o vocábulo traduz a ideia de falta ou enfraquecimento. Já a palavra deficiente tem origem no latim *deficiens* cujo significado é “falho ou incompleto”. Sua escrita original no português (*deficiete*) data do ano 1573 tendo evoluído para deficiente em 1873, grafia que persiste nos dias atuais. O conceito de deficiência, na acepção mais ampla, traz em seu âmago a ideia de limitação, falta, falha, carência e incompletude (HOUAISS, 2001).

Remontando a história da humanidade, a partir da pré-história e consequentemente da pessoa deficiente nesse contexto, Rossetto et al.(2006, p.103) afirmam que “se o que sabemos a respeito da vida humana na pré-história é pouco, menos ainda se sabe a respeito da existência ou não de pessoas com deficiências. Contudo, a história nos indica que o abandono era, provavelmente a prática mais comum” .

Tanto nas Escrituras Sagradas como na Filosofia é possível encontrar citações que possibilitam um vislumbre da concepção que se tinha do deficiente. O Velho Testamento apresenta passagens que condicionam a enfermidade e deficiência à vontade divina. Já o Novo Testamento aponta a relação pecado *versus* enfermidade e perdão *versus* cura. O relato de João 5: 3-9, 14 exemplifica tal relação:

Nestas deitava-se uma multidão de doentes, cegos e coxos e os que tinham membros ressequidos. Mas, havia ali um homem deitado e apercebendo-se de que já estava doente por um longo tempo, Jesus disse-lhe “Queres ficar são?” [...] Jesus disse-lhe “Levanta-te, apanha a tua maca e anda”. Com isso o homem ficou imediatamente são e ele apanhou a sua maca e começou a andar. Depois destas coisas, Jesus encontrou-o no templo e disse-lhe “Eis que tens ficado são, não peques mais para que não te aconteça algo pior”

Para Rosa (2007, p.12) nas Escrituras “a doença/deficiência física é considerada materialização do castigo divino, revelando aos olhos da sociedade o pecador e adquirindo um significado punitivo, especialmente quando não são conhecidas as suas causas ou sua cura”. No pensamento filosófico, Silva (2006, p.124) transcreve as falas de Platão e Aristóteles respectivamente:

[...] no que concerne aos que receberam corpo mal organizado, deixa-os morrer. Quanto às crianças doentes e às que sofrerem qualquer deformidade, serão levadas, como convém, a paradeiro desconhecido e secreto [...] quanto, a saber, quais as crianças que se deve abandonar ou educar, devesse haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme (SILVA, 2006, p.124).

No período escravagista o tratamento dado ao deficiente no mundo greco-romano era a morte, determinada pelas autoridades e executada pelos próprios pais. Até o século XVII, segundo Bergamo (2010), o infanticídio era considerado algo normal quando se observava alguma anormalidade na criança. Carvalho-Freitas (2007) justifica este pensamento ao afirmar:

Depreende-se desse contexto que na Grécia antiga, a visão compartilhada era a de deficiência como dificultadora da sobrevivência/subsistência do povo, visto que um corpo disforme ou sem funções que garantiriam o vigor e a força pouco contribuiria para a agricultura ou para a guerra (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.40).

Além disso, considere-se também o fato que neste período da história a organização sociocultural era fundamentada no belo e aspirava ao homem belo e bom (CARVALHO-FREITAS, 2007; BERGAMO, 2010). Nessas condições, a deficiência era considerada sub-humana, legitimando assim seu abandono ou eliminação.

A partir do Século XVII, os deficientes passam a ser internados em orfanatos, manicômios, prisões ou outras instituições criadas com fim de abrigar juntamente com estes, velhos, pedintes ou delinquentes, ou seja, aqueles que eram excluídos do convívio social da época (BERGAMO, 2010).

O levantamento histórico de Bradoc e Parish (2001) indica que as perspectivas sociais e políticas até o século XVIII acerca da deficiência ainda encerravam a ideia de prejuízo para a sociedade. Tal concepção resultou na interpretação da deficiência como doença, prevalente nos séculos XIX e XX, e contribuiu ainda mais para a segregação e estigma dos deficientes. É neste período que a sociedade toma conta da necessidade de ajudar tais pessoas. Bergamo (2010, p.35) afirma, porém, que “este era um apoio de caráter assistencial – oferecia-se a elas abrigo, alimento, medicamento e alguma atividade para ocupar o tempo – respaldado no discurso de que era preciso protegê-las”. Sabe-se, porém, que a motivação de mantê-los isolados embasava-se na concepção de perigo que representavam para a sociedade (BERGAMO, 2010). Nascem assim, as instituições especializadas em grupos específicos que tinham por missão não só tratar esses indivíduos, mas antes de tudo mantê-las fora do alcance da visão das demais pessoas.

O século XX caracteriza-se pelo início da obrigatoriedade e da expansão da escolarização básica em massa. Sobre este período Bergamo (2010, p.36) relata:

Nesse período multiplicaram-se as classes e escolas especiais, que representavam uma discriminação e rotulação social das crianças em função de suas deficiências. Elas tinham um currículo próprio, separado do ensino regular, constituindo-se em um subsistema dentro de um sistema educativo geral.

É importante se destacar que o cenário descrito acima é precedido, pela discussão acerca da eliminação de indivíduos incapacitados em alguns países da Europa, antes mesmo do apogeu dos Nazistas. Carvalho-Freitas (2007) explica que os argumentos utilizados na época se justificavam nas teorias científicas da época bem como na redução de custos para o Estado com a manutenção dessas pessoas.

No Brasil, as políticas de atenção à deficiência são relativamente recentes considerando o contexto internacional. Segundo Fernandes e Orrico (2012) o Instituto Benjamin Constant e o Instituto Nacional dos Surdos, foram fundados pelo Imperador D. Pedro II, respectivamente, em 1854 e 1857, para atender pessoas com deficiências visual e auditiva que viviam na corte. Em 1874 foi criado o Hospital Juliano Moreira, o primeiro especializado em tratamentos para pessoas com deficiência intelectual/mental. Nos referidos tratamentos não se fazia distinção entre os pacientes, podendo ser jovem, adulto ou criança. Em relação à instituição, não havia diferenciação entre função de asilo, hospital ou de escola especializada (FERNANDES, ORRICO, 2012).

Em 1930 surgiram os serviços de higiene mental dentro das Secretarias de Saúde do Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais, que tinham como principal objetivo analisar e diagnosticar a clientela com dificuldades de aprendizagem. Com a fundação da primeira Sociedade Pestalozzi no Brasil, em 1935, seguida da Associação de Pais e Amigos de Excepcionais¹ (APAE), a responsabilidade pela educação de crianças com deficiência mental ficou sob responsabilidade de tais instituições.

Manhães (2010) afirma que, no Brasil, historicamente, as políticas de atenção à deficiência e a legislação apresentam cunho paternalista e tutelar, relacionado à mera distribuição de benefícios, sem reconhecer os direitos das PCD como cidadãos. Fernandes e Orrico (2012) assinalam os benefícios dos quais as organizações privadas na década de 1960 poderiam se valer, em caso de participação na educação jovens excepcionais: “tratamento especial mediante bolsas de estudo, empréstimos e subvenções” (FERNANDES, ORRICO, 2012, p.50). Somente na década de 1970 implanta-se em território brasileiro uma política pública nacional de atenção às pessoas com deficiência, fruto de movimentos internacionais no mesmo sentido.

Na década de 1990 desponta uma visão diferenciada sobre a deficiência em si e surgem as primeiras tentativas oficiais de inclusão do referido público em segmentos sociais

¹ A primeira APAE (Rio de Janeiro) foi criada em 1954 (<http://www.apaebrasil.org.br/>)

diferentes, dentre os quais se destacam a escola e o mercado de trabalho. Segundo Fernandes e Orrico (2012)

Em 1995, nova publicação do Ministério da Educação intitulada O Processo de Integração Escolar dos Alunos Portadores de Necessidades Especiais no Sistema Educacional Brasileiro propõe uma integração total ou parcial, de acordo com as possibilidades individuais do aluno e as modalidades como espaços de transitoriedade até a possibilidade de uma integração total. Este documento foi o primeiro a apresentar a escola inclusiva como meta a ser atingida por educadores comprometidos com a Educação Especial (FERNANDES, ORRICO, 2012, p.55).

Em 1996 a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) dedica o capítulo V à Educação Especial e a considera como modalidade de educação escolar que deve ser oferecida preferencialmente na rede regular de ensino.

No que diz respeito à inclusão no mercado de trabalho, atualmente a inserção dos cidadãos com deficiência encontra aparato na Lei nº 7.853/1989 regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999. Segundo o Artigo 36 do referido Decreto, as empresas “com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada” (BRASIL, 1999), na seguinte proporção:

Quadro 4: Obrigatoriedade de contratação de deficientes

Quantidade de Empregados	Percentual
De 100 a 200	2%
De 200 a 500	3%
De 500 a 1.000	4%
Acima de 1.000	5%

Fonte: elaborado a partir do Art 36 do Decreto nº 3.298/1999.

Embora o cenário atual acene um deslocamento na percepção da deficiência, ainda prevalece a visão orgânica do assunto, perceptível principalmente nas definições e classificações constantes na legislação e na literatura nacionais, a partir da caracterização biológica do indivíduo.

As visões oficiais e literárias prevaletentes no cenário nacional são oriundas de pressupostos e de orientações mais amplas, como a Classificação Internacional de Funcionalidade de Incapacidade e Saúde (CIF) proposta pela Organização Mundial de Saúde (OMS), inicialmente em 1980 e reformulada em 2004. Na definição do referido documento, a deficiência no contexto da saúde pode ser compreendida como “problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda” (OMS, 2004, p.14). Entendem-se como funções do corpo, as funções fisiológicas dos sistemas orgânicos. Nestes

estão incluídos as funções psicológicas e estruturas do corpo que são as partes anatômicas como, órgãos, membros e seus componentes (OMS, 2004).

É importante destacar outras classificações de deficiência, também sugeridas pela OMS (2004), tais como: a) limitações da atividade: dificuldades que um indivíduo pode encontrar na execução de atividades; e b) restrições na participação: problemas que um indivíduo pode experimentar no desenvolvimento em situações reais da vida.

Outro aspecto de extrema relevância é a necessidade de distinguir deficiência de doença. Segundo esclarecimentos da OMS (2004), a deficiência poderá existir independentemente de existir uma doença, ou poderá ser consequência ou causadora dela; porém, ser deficiente em si não faz da pessoa um doente.

Do ponto de vista médico, deve-se ter em mente que as deficiências não são equivalentes às patologias subjacentes, mas sim a manifestações dessas patologias. [...] As deficiências podem ser parte ou uma expressão de uma condição de saúde, mas não indicam, necessariamente, a presença de uma doença ou que o indivíduo deva ser considerado doente. As deficiências cobrem um campo mais vasto que as perturbações ou as doenças, por exemplo, a perda de uma perna é uma deficiência de uma estrutura do corpo, mas não é uma perturbação ou uma doença (OMS, 2004, p.15).

No que diz respeito à tipologia, a OMS (2004) elenca as seguintes classificações:

- Quanto à duração: temporárias ou permanentes;
- Quanto à evolução: progressivas, regressivas ou estáveis;
- Quanto à frequência das manifestações: intermitentes ou contínuas;
- Quanto à gravidade: leve ou grave.

Evidentemente, as classificações de uma deficiência podem variar ao longo do tempo. A legislação brasileira oficializou, inicialmente, as deficiências com base em três abordagens segmentadas: deficiência; deficiência permanente e incapacidade. De acordo com o Decreto nº 3.298/1999, a diferenciação entre as três classes pode ser compreendida, como:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999, Art. 3º)

Neste sentido, o Art. 4º do Decreto nº 3.298/1999 estabelece uma segunda classificação, considerando pessoa com deficiência aquela que se enquadre em uma nas seguintes categorias:

- a) Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo acarretando comprometimento da função física e apresentando-se sob diversas formas, incluindo amputação, paralisias e deformidades, excetuando-se as deformidades estéticas e as que não comprometam o desempenho de funções;
- b) Deficiência auditiva: perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma de surdez leve, surdez moderada, surdez acentuada, surdez severa, surdez profunda e anacusia;
- c) Deficiência visual: acuidade visual igual ou inferior a 20/200 no melhor olho ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ambas as situações;
- d) Deficiência mental: funcionamento mental significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 (dezoito) anos e limitações a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, saúde e segurança, lazer e trabalho, dentre outros;
- e) Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

Alguns anos depois, a classificação oficial ampliou-se e atualizou os grupos abrangidos. Atualmente a segmentação ainda é regida pelo Decreto nº 5.296/2004 que em síntese acrescentou as seguintes alíneas ao já exposto:

- a) deficiência física: pode apresentar-se sob forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida.
- b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
- c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos

for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

- d) pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Em 2008 a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ratificou a já estabelecida classificação oficial ao definir as PCD como sendo aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem impedir ou prejudicar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008).

Na esteira das definições e classificações oficiais, Carvalho-Freitas (2009) conceitua deficiência como alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento das funções física, auditiva ou visual. Outros autores propuseram neologismos como: discapacidade (TORRES, MAZZONI E MELLO, 2007) para classificar pessoas que possuem deficiências corporais semelhantes, mas que podem ser diferentes quanto à forma como desempenham suas atividades e participam socialmente; diversidade funcional (PALACIOS; ROMANACH, 2007) para referenciar pessoas deficientes a partir de uma visão não somente orgânica, mas, sobretudo, social.

As expressões são resultado da busca por denominações que reduzam o preconceito e o estigma. Como diz Pereira (2009, p.717),

A proposta é substituir termos pejorativos como deficiência, incapacidade, invalidez etc. pela expressão diversidade funcional. Surge, então, a designação ‘mulheres e homens com diversidade funcional’, em substituição a ‘pessoa com deficiência’ e seus correlatos. A deficiência torna-se, assim, uma diferença funcional. Aplicado o modelo ao coletivo – e considerando que as deficiências são muitas e diferentes entre si –, pessoas com deficiência são, portanto, pessoas com diversidade funcional, ou seja, que funcionam de forma diferente.

Para Pereira (2009) a terminologia aplicada à deficiência está impregnada de carga negativa, discriminatória, limitada e contraditória, que serve apenas para atender a uma clientela que decide sobre as vidas das pessoas que apresentam este tipo de diversidade. Para o autor, o termo mascara condições sociais.

Em termos práticos, a terminologia responsabiliza diretamente a pessoa por sua condição física ou orgânica, ao mesmo tempo que parece isentar a sociedade e o ambiente físico de qualquer responsabilidade ou participação, apesar da generalizada

falta de meios sociais e ambientais para todos integrar de modo pleno. (PEREIRA, 2009, p.718).

Independentemente da terminologia adotada, Omote (1996) afirma que conceituar deficiência é necessário para que se estabeleçam critérios pelos quais as pessoas são consideradas deficientes. Acrescenta que conhecer as definições e as classificações expostas anteriormente constitui passo preliminar, porém insuficiente, para compreender a dimensão do sujeito deficiente na sociedade.

Na literatura internacional é possível perceber uma perspectiva conceitual além da caracterização orgânica. Na concepção de Carpentern (2011) é preciso ir além da classificação de desvios individuais e da categorização redutora e opressiva implantada pelo modelo médico da deficiência. Para o autor

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

Barnes (2011) explicita a mesma tendência conceitual acerca do tema, evidenciando, assim, uma tendência na literatura internacional. Para o autor “o conceito foi estendido para comportar as desvantagens socio-econômicas e, portanto, representa um modelo sócio- médico da deficiência” (BARNES, 2011, p. 58). Ainda sob este enfoque, o autor avança e afirma que as limitações do deficiente são decorrentes não da condição deficiente do indivíduo, mas de condições estruturais e culturais inadequadas que impedem sua plena participação social.

Desde meados do século passado, a nossa compreensão do complexo processo de incapacidade tem sido gradual, mas transformou-se significativamente a partir de um problema médico individual para uma questão sócio/política com implicações para a sociedade como um todo. Liderados por ativistas com deficiência na década de 1960 essa transformação resultou em um reconhecimento geral, tanto a nível local, nacional e internacional, que as pessoas com deficiência seja ela física, sensorial ou cognitiva enfrentam uma série de barreiras ambientais e sociais que inibem sua participação ativa no desenvolvimento econômico, político e cultural de suas comunidades. Também é amplamente reconhecido que esta exclusão se manifesta na concepção e construção de infra-estruturas físicas e culturais (BARNES, 2011, p. 56).

A realidade exposta por Barnes (2011) influi diretamente na conceituação e consequente delimitação do que é ser deficiente, já que não foram definidos parâmetros (ao menos explicitamente) pelos quais sejam estabelecidos os limites entre os que estão fora e

dentro do enquadramento. Pereira (2009) chama a atenção para uma realidade camuflada na sociedade atual:

Por ironia, as chamadas pessoas com deficiência tornam-se limitadas exatamente naqueles pontos em que a sociedade e/ou o ambiente são excludentes em relação à diversidade funcional. A responsabilidade recai sobre a pessoa que apresenta diferença funcional quando se espera – ou se exige – que ela se reabilite, se “normalize”, se adapte a uma sociedade que, de fato, foi construída para atender àqueles que correspondem ao padrão de normalidade (PEREIRA, 2009, p.717).

A compreensão social da deficiência não é recente no cenário internacional. A legislação americana, por exemplo, enveredou esta percepção sobre o assunto ainda na década de 1990. Segundo a S.1284, promulgada em 1993, a

[...] deficiência é uma parte natural da experiência humana e não diminui em nada o direito dos indivíduos com deficiência ao desenvolvimento, viver independentemente, desfrutar de autodeterminação, fazer escolhas, contribuir para a sociedade, e experimentar a plena integração e inclusão social, econômica, política, cultural e educacional na sociedade americana (USA, 1993).

No Brasil, a legislação, que durante décadas refletiu a visão paternalista exposta por Manhães (2010) e a classificação orgânica afirmada por Braddoc e Parish (2001), acena tentativas de oficializar a inclusão social. Mesmo sob críticas de seu caráter social (e.g HEINSKI; BIGNETTI, 2002), são perceptíveis as normatizações da inclusão social na educação (BRASIL, 1989, 1999, 2000a, 2000b, 2005), na saúde (BRASIL, 1989,1999), no mercado de trabalho (BRASIL, 1989, 1999) e na sociedade de uma forma geral através de benefícios sociais concedidos pelo Estado (BRASIL, 1989,1991, 1993a, 1993b,1999, 2000a, 2000b, 2003, 2004, 2007, 2008, 2011).

Diante disso, o conceito oficial de deficiência, no Brasil, evolui consonante com a tendência internacional e já ficou estabelecido que

[...] é um conceito que precisa ser amplamente revisto, ao imputar à pessoa a única e exclusiva responsabilidade para ultrapassar seus limites físicos, sensoriais ou intelectuais. E não atribuindo ao meio social em que a pessoa está em relação, uma responsabilidade inequívoca, ao colocá-la numa situação de maior ou menor desvantagem, por conta de um ambiente mais ou menos favorável a seu desenvolvimento e expansão como pessoa (BRASIL, 2008).

Consonante com a tendência, Carvalho-Freitas (2007) afirma que não existe um consenso claro sobre a definição de deficiência e também estabelece um conceito numa perspectiva mais social: “produto da articulação entre condição biológica e contingências históricas, sociais e espaciais, o qual poderá resultar numa maior ou menor possibilidade de

discriminação ou inserção social das pessoas com deficiência” (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 24).

A transição conceitual, bem como a institucionalização da acessibilidade, podem ser provenientes da realidade quantitativa e social do grupo em questão. As pesquisas e os debates sobre o assunto, nas diversas camadas da sociedade, constituem uma realidade irrevogável (MANHÃES, 2010).

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), até o ano de 2008, aproximadamente 10% da população mundial, ou seja, cerca de 650 milhões de pessoas tinha algum tipo de deficiência e cerca de 80% destes (520 milhões de pessoas) viviam em países em desenvolvimento (ONU, s/d). Sobre o assunto, a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, s/d), afirma que 90% das crianças com deficiência, em países em desenvolvimento, não frequentam a escola regularmente. Por fim, sobre a empregabilidade da PCD, o *International Labour Organization* (ILO) estima que 386 milhões de pessoas economicamente ativas têm algum tipo de deficiência e que o percentual de desemprego entre pessoas deficiente chega a 80% em alguns países (ILO, 2003).

No Brasil, a pesquisa censitária sobre as PCD foi realizada pela primeira vez em 1991, em função da promulgação da Lei nº 7.853/1989 que, dentre outras coisas, dispõe sobre o apoio e integração social dos deficientes. Dados do Censo Demográfico realizado pelo IBGE (2000) indicaram que 14,5% da população brasileira, ou seja, mais de 24 (vinte e quatro) milhões de pessoas, apresentavam, pelo menos, um tipo de deficiência ou incapacidade. Ressalte-se que, na época, nove milhões destes trabalhavam e mais da metade delas (4,9 milhões) ganhavam até dois salários mínimos (IBGE, 2000).

A pesquisa mais recente sobre o perfil da população brasileira (IBGE, 2010) indica um salto significativo da quantidade de PCD perfazendo um total de 45,6 milhões. Segundo Sampaio (2012, p.28) tal resultado representa “um marco histórico, já que a expectativa para esse censo era de trinta milhões”.

Autoridades e estudiosos do assunto levantam diversas hipóteses para o avultado resultado, dentre elas, a violência, o envelhecimento da população e os acidentes de trânsito que provocam sequelas de deficiência. Uma outra possibilidade é o cidadão ter assumido sua condição de deficiente ao perceber o avanço no que diz respeito à diversidade, fato que não ocorria há algumas décadas (SAMPAIO, 2012).

Mesmo sob fortes questionamentos acerca da metodologia, formato e resultados, por parte de instituições representativas (e.g CONADE), o Censo 2010 traz informações que possibilitam a articulação entre os deficientes, a sociedade e o Estado. O desenvolvimento de

políticas públicas e ações preventivas de acidentes são apenas alguns exemplos a serem destacados.

Os números são significativos e indicam um cenário diferente em relação a algumas décadas quando as pessoas com deficiência eram consideradas como uma pequena parcela da população. Independentemente dos motivos que elevaram a quantidade, é certo que a ampliação dos debates em torno do tema são suportados pelos dados expostos na Tabela 1.

Tabela 1- Percentual (%) de pessoas por tipo de deficiência – Brasil, Nordeste e Ceará, 2010

Tipo de deficiência	Brasil	(%)	Nordeste	(%)	Ceará	(%)
Total	190.755.799		53.081.950		8.452.381	
Pelo menos uma das deficiências investigadas	45.623.910	23,92	14.133.713	26,63	2.340.150	27,69
Deficiência visual - não consegue de modo algum	528.624	0,28	129.465	0,24	24.659	0,29
Deficiência visual - grande dificuldade	6.056.684	3,18	2.062.990	3,89	349.597	4,14
Deficiência visual - alguma dificuldade	29.206.180	15,31	9.056.632	17,06	1.497.528	17,72
Deficiência visual total	35.791.488	18,76	11.249.087	21,19	1.871.784	22,15
Deficiência auditiva - não consegue de modo algum	347.481	0,18	89.490	0,17	16.291	0,19
Deficiência auditiva - grande dificuldade	1.799.885	0,94	569.256	1,07	99.451	1,18
Deficiência auditiva - alguma dificuldade	7.574.797	3,97	2.416.254	4,55	411.096	4,86
Deficiência auditiva total	9.722.163	5,10	3.075.000	5,79	526.838	6,23
Deficiência motora - não consegue de modo algum	740.456	0,39	210.374	0,40	36.833	0,44
Deficiência motora - grande dificuldade	3.701.790	1,94	1.160.403	2,19	187.527	2,22
Deficiência motora - alguma dificuldade	8.831.723	4,63	2.755.979	5,19	458.932	5,43
Deficiência motora total	13.273.969	6,96	4.126.756	7,77	683.292	8,08
Mental/intelectual	2.617.025	1,37	827.079	1,56	125.407	1,48
Nenhuma dessas deficiências	145.084.578	76,06	38.939.411	73,36	6.112.001	72,31
Sem declaração	47.311	0,02	8.826	0,02	230	0,00

Fonte: IPECE (2012)

Os números podem servir de subsídio para ações de inclusão dos deficientes em áreas sociais heterogêneas, como educação e formação profissional, saúde, mercado de trabalho, entre outros. Cabe ressaltar que a inclusão prevista oficialmente no Brasil não estimula o diálogo nem estimula a adaptabilidade do deficiente ao ambiente de trabalho, mas antes coage as empresas a manter em seu quadro de empregados pessoas com deficiência sob possível penalidade caso não atinja os percentuais observados anteriormente.

3.3 Concepções de Deficiência

Instituir o diálogo com diferentes camadas da sociedade poderá servir como ação antecessora aos programas de inclusão, pois “a forma de interpretação compartilhada pelas pessoas sobre a deficiência é um fator explicativo importante para a gestão dessa dimensão da diversidade” (CARVALHO-FREITAS, 2007a, p. 34).

Para Barnes (2011) a visão de deficiência não é estática nem absoluta, pois se submete a diversas contingências, dentre elas a cultura e o tempo. Não há evidências

antropológicas e sociológicas substanciais que forneçam respostas sociais exatas para a percepção acerca do grupo em questão (BARNES, 2011).

Segundo Tanaka (2007) apesar de serem perceptíveis as mudanças na visão concernente à pessoa com deficiência e seu trabalho, um olhar de preconceito ainda é perceptível. “Preconceitos que foram historicamente construídos por meio das relações que a sociedade estabeleceu e continua estabelecendo com aquele que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz” (TANAKA, 2007, p.21).

Na afirmativa de Carvalho-Freitas e Marques (2006) a visão de deficiência é emergente de um processo histórico de classificação de características que distingue pessoas ou grupos, tendo por parâmetro a interpretação construída historicamente e calcada em convicções individuais e sociais. Neste sentido, Carvalho-Freitas (2007a) propõe seis matrizes que refletem estas convicções. Por concepção de deficiência compreendem-se as formas de interpretação que moldam e legitimam a distinção das pessoas com deficiência, tanto na sociedade como no trabalho. As matrizes interpretativas da deficiência são as modalidades organizadas de pensamento ancoradas em suas concepções de mundo, de sociedade e de si mesmo (CARVALHO-FREITAS, 2007a). A autora ressalta ainda que tais matrizes, embora satisfaçam a necessidades e expectativas de quem as compartilha, não são ancoradas em informações ou conhecimentos racionais. Independentemente de sua fundamentação, as matrizes são importantes, na visão de Carvalho-Freitas (2007a), porque justificam as ações em relação as pessoas com deficiência. Segundo a autora, as matrizes dividem-se em:

- 1 Subsistência/Sobrevivência: fundamenta-se na necessidade de busca de organização da sociedade. Nesta forma de interpretar, a inserção dos deficientes fica condicionada à comprovação de sua efetiva contribuição social, principalmente por meio da capacidade de trabalho. Essa condição do mercado de trabalho, na realidade é importante para todos os cidadãos, não sendo dedicada exclusivamente aos deficientes. A diferença em relação ao referido grupo reside principalmente no fato de eles serem julgados antecipadamente como incapazes e necessitarem reverter essa pré-concepção, o que exige um esforço adicional nem sempre bem sucedido. A organização social representa, para a pessoa deficiente, a exclusão e a impossibilidade de ingresso social, principalmente por meio do trabalho. Cabe salientar que os princípios que norteiam a matriz de subsistência/sobrevivência estão implícitos em todas as outras matrizes (CARVALHO-FREITAS, 2007).

- 2 Sociedade ideal e função instrumental da pessoa: busca de um ideal de sociedade a partir da perfeição física. Prevê a exclusão daqueles que não se enquadrem no modelo ideal de sociedade. Essa concepção foi o que explicou, por exemplo, o genocídio de milhares de pessoas com deficiência durante o período da Segunda Guerra Mundial e ainda hoje pode ser observada em determinadas ações de muitos indivíduos. Dentre as ações mais comuns é possível destacar a relutância de frequentar os mesmos locais que pessoas deficientes, agressão verbal e ações de desrespeito (CARVALHO-FREITAS, 2007). Os princípios dessa matriz também estão implícitos nas demais matrizes.
- 3 Espiritual: reconhece e qualifica a deficiência como uma manifestação de desejos ou castigos divinos. “A pessoa com deficiência, nesta matriz, é considerada como alguém que precisa ser mantida e cuidada, contribuindo para o surgimento de sentimentos de caridade e compaixão em relação a elas” (CARVALHO-FREITAS, 2007b, p.2). Essa visão tem origem na Idade Média, quando a deficiência era submetida à superstição, sendo entendida como eleição ou desabono divino ou ainda por possessão diabólica. Carvalho-Freitas (2007), afirma ainda que durante a Inquisição muitos deficientes foram destinados à tortura ou à fogueira, por serem considerados encarnação do mal. Como uma forma de sobrevivência, os doentes passaram a ser recolhidos às igrejas e aos conventos em troca de pequenos serviços às entidades. Surge então a associação entre deficiência e caridade. Segundo esclarece Carvalho-Freitas (2007), nessa matriz as PCD não possuem chance de inclusão por meio do trabalho, mas apenas realizam serviços básicos. É também sob este prisma que estão incluídas a visão, abnegação, santidade ou bondade atribuídas àqueles que são deficientes e aos que trabalham com deficientes. Exemplificando tal cenário, não é incomum a mídia expor casos de pessoas deficientes sujeitas à caridade ou benefícios sociais governamentais como meio de fazer eclodir a comoção pública.
- 4 Normalidade: qualifica a deficiência como um desvio da normalidade ou doença. Toma por parâmetro a ideia de homem padrão. Considera padrões pré-definidos como normais para o ser humano (CARVALHO-FREITAS, 2007). Teve origem na Idade Moderna e foi nesse período que a visão de deficiência transmutou das diversas concepções espirituais – castigo divino, possessão

demoníaca, manifestações das obras de Deus – para a concepção de doença. Repousa, portanto, sobre a medicina, a incumbência de diagnósticos, prognósticos e tratamento da deficiência normalmente em instituições destinadas a este fim. Essa matriz interpretativa da deficiência, resultante do conceito de normalidade, perdurou, no Brasil, durante muitos anos até a década de 1980. Embora muitos estudos advindos posteriormente passassem a apresentar uma conotação social do tema, essa matriz, atualmente, ainda é muito perceptível em determinados setores da sociedade. Segundo Carvalho-Freitas et al.(2010, p. 266), “as pessoas que compartilham esta concepção têm na norma seu padrão de avaliação, sendo a deficiência considerada um desvio ou doença que necessita de cuidados especiais dos profissionais da saúde”. Nessa forma de conceber a deficiência, a possibilidade de inserção dos deficientes só é possível mediante a reabilitação e a adequação deles aos padrões de normalidade da sociedade. Geralmente quem concebe a deficiência sob este prisma considera que os deficientes assumem atitudes inadequadas no trabalho, provocam situações embaraçosas, são mais propensos a acidentes, têm problemas de relacionamento e devem ser alocados em setores específicos nas empresas (CARVALHO-FREITAS et al., 2010).

- 5 Inclusão Social: vê a deficiência como um problema da sociedade, ou seja, um problema gerado pela ausência de condições de igualdade para o pleno exercício da cidadania por parte das pessoas com deficiência. Teve origem no século XX e é caracterizada por movimentos em prol do respeito à diversidade, pelo surgimento de instituições voltadas para ações de inclusão social, pelo desenvolvimento de pesquisas sociais e científicas sobre o tema, pelo apoio de instituições sociais e governamentais às ações em prol da inclusão social do deficiente. Ressalte-se, também, a utilização da tecnologia como meio viabilizador desse processo de integração. Adicionalmente, não se pode desperceber as reivindicações dos próprios deficientes no sentido de sua equiparação aos demais grupos do sistema social (CARVALHO-FREITAS, 2007). Diante desse cenário, a concepção de deficiência ganha *status* de discurso e desloca-se da condição individual para um problema social. “O pressuposto compartilhado pelas pessoas que possuem esta visão é de que a sociedade tem que se adaptar para incluir a todos e a que inclusão das PCD deve ser feita a partir de suas potencialidades” (CARVALHO-FREITAS et al.,

2010, p. 267). Essa concepção é encarada como um agente modelador da realidade social.

- 6 Técnica: avalia a funcionalidade da pessoa com deficiência para o trabalho. “Como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das PCD e suas implicações para a competitividade da empresa” (CARVALHO-FREITAS et al, 2010, p. 267). Esta forma de ver a deficiência representa um deslocamento da deficiência como problema social para se transformar num problema técnico que deve ser gerido pelas empresas. Daí, a nomenclatura “gestão da diversidade.” Tem uma interpretação técnica da deficiência, ou seja, enxerga a deficiência como um recurso competitivo a ser gerido. A matriz técnica prevê a inclusão do deficiente no mercado de trabalho a partir de um prisma dualista: ao mesmo tempo em que oportuniza o desenvolvimento do indivíduo e seu profissionalismo, permite o aumento do prestígio das organizações a partir da associação da responsabilidade social à imagem da organização.

As matrizes podem ser vistas como modelos ideais, ou seja, instrumentos intelectuais que funcionam como meio de compreensão de uma determinada realidade. É importante destacar que as diversas formas de encarar a deficiência, elencadas nas matrizes, são perceptíveis em diferentes contextos da sociedade (CARVALHO-FREITAS, 2007). A autora ressalta, ainda, que as convicções que respaldam as matrizes não são necessariamente fundamentadas em informações ou conhecimentos racionais.

Sendo assim, é possível inferir que a visão de deficiência pode ser equacionada por diversos fatores. Fato é que o comportamento pode ser desencadeado em função do que se acredita, ou seja, das concepções de deficiência. A classificação por meio das matrizes de Carvalho-Freitas (2007) é uma tentativa de se aproximar dos sentimentos como forma de compreender ou prever comportamentos em relação aos deficientes. Mas, como alertam Alfinito e Torres (2010, p. 40), há que se ter certa cautela nessa tentativa:

Prever o comportamento individual ou social não é tarefa simples, que poderá somente ser verificado por uma medida proximal. As crenças, os valores, os axiomas sociais e as atitudes, em conjunto, formam as bases que poderão dar a direção do comportamento dos indivíduos.

Neste sentido, D’Amaral (2002) afirma que o desconhecimento pode resultar em exclusão. O desencadeamento de reações diversas diante do diferente é exposto por Chelikani

(1999) como um processo natural do ser humano. Dentre eles o autor destaca a tolerância, agressividade e violência, preconceito, senso de paz e justiça como constituintes do estado mental ou da filosofia de vida do indivíduo.

Sobre estes aspectos, Barnes (2011) afirma que nas culturas ocidentais tem havido uma tendência constante de rejeição às pessoas com deficiência. Bahia e Schommer (2009) exemplificam esta realidade afirmando que, embora o paradigma da inclusão social tenha emergido a partir da década de 1990, ainda hoje pessoas talentosas e produtivas estão afastadas do trabalho, por razões que incluem a desinformação e a inadequação de condições de arquitetura, transporte e comunicação. Consoante com isso, muitos empregadores assumem que consideram os trabalhadores deficientes incapazes para o trabalho (ILO, 2003).

A percepção deturpada sobre as capacidades das PCD pode resultar em intolerância ou em discriminação individual que, na visão de Fernandes (2009), remete a atos simples, diários e às vezes imperceptíveis de intolerância nas relações interpessoais conduzindo, entre outras, a ações como: aceitar ou não alguém num grupo, empregar ou não alguém, aprovar ou não uma pessoa.

Percebe-se assim que o tratamento dispensado aos deficientes é oriundo da visão que as pessoas possuem acerca do assunto. Tal visão pode apresentar diversos ângulos sendo ela mais ou menos favorável às condições reais de uma pessoa com deficiência.

Com base no que foi explicitado, a presente pesquisa tem por modelo teórico o que está proposto nas Matrizes de Interpretação da Deficiência de Carvalho-Freitas (2007). Sua aplicação se dá pelo instrumento desenvolvido pela autora, denominado Inventário de Concepções de Deficiência (ICD).

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente capítulo apresenta o detalhamento da metodologia utilizada neste estudo. Segundo Andrade (2009), a necessidade de uma metodologia da pesquisa científica surgiu quando o homem começou a formular perguntas sobre os fatos do mundo exterior. Mas toda metodologia precisa seguir caminhos pré-determinados. Por isso, aqui são apresentados esclarecimentos sobre o tipo e a natureza da pesquisa, delineamento do universo e amostra, apresentação do instrumento de coleta de dados, tratamento e apresentação dos dados e considerações sobre o pré-teste.

4.1 Tipologia da pesquisa

A presente pesquisa é de natureza quantitativa, pois “caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta como no tratamento dos dados” (BEUREN, 2009, p.92). Na pesquisa quantitativa o tratamento das informações ocorre pelo uso de técnicas estatísticas, desde os cálculos mais simples como percentual, média e desvio-padrão aos mais complexos, como coeficiente de correlação ou análise de regressão (RICHARDSON 2008).

A pesquisa também se classifica como descritiva e exploratória, tendo em vista que, para Beuren (2009), este tipo de pesquisa é feito, sobretudo, quando o tema escolhido é pouco explorado e “torna-se difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis” (BEUREN, 2009, p. 80).

Para Laville e Dionne (1999) a pesquisa de campo merece grande atenção, pois devem ser indicados os critérios de escolha da amostragem, a forma pela qual serão coletados os dados e os critérios de análise dos dados obtidos. Neste estudo, foi utilizada a seguinte como modalidade de pesquisa de campo a aplicação de questionários estruturados a discentes regularmente matriculados nos cursos de Administração da Universidade Federal do Ceará e da Universidade Estadual do Ceará e que já atuavam no mercado de trabalho. Os resultados da pesquisa de campo foram analisados estatisticamente.

4.2. Limites da pesquisa e sujeitos da pesquisa de campo

A pesquisa de campo foi limitada aos discentes regularmente matriculados nos cursos de Administração da Universidade Estadual do Ceará (UECE) e da Universidade Federal do Ceará (UFC) que já estavam atuando no mercado de trabalho na forma de

empregados, funcionários, estagiários, bolsistas, empresários ou autônomos. Não foram abordadas pessoas que exercessem trabalho voluntário tendo em vista que sua atuação muitas vezes está associada ao tema deficiência, o que poderia favorecer algum tipo de resposta. Os sujeitos foram abordados de acordo com sua acessibilidade, aleatoriamente e sem nenhum contato prévio.

4.3 Universo e Amostra

Para efeito de cálculo da amostra, considerou-se o universo estimado dos discentes regularmente matriculados nos cursos de Administração da Universidade Federal do Ceará e da Universidade Estadual do Ceará no semestre 2012.1. O cálculo da amostra utiliza fórmula apresentada por Barbetta (2004):

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

Sendo:

- N = Tamanho estimado do universo: 2087;
- E_0 = erro amostral tolerável estabelecido em 0,05 (5%);
- n_0 = primeira aproximação do tamanho da amostra;
- n = tamanho da amostra.

A primeira aproximação da amostra foi calculada pela fórmula $n_0 = 1 / E_0^2$.

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

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

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

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

De acordo com os cálculos acima, considerando um erro tolerável de 5% e o universo de 2087 discentes regularmente matriculados os cursos de Administração da Universidade Federal do Ceará e da Universidade Estadual do Ceará, a amostra mínima seria de 336 respondentes. Foram aplicados 448 questionários.

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

4.4 Instrumento e processo de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados foi composto por três partes distintas. A primeira parte foi constituída pelo Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) de Carvalho-Freitas (2007) com 22 sentenças. A segunda parte foi formada pelo *Schwartz Value Survey* (SVS) de Schwartz (1992) com 61 itens. A terceira e última parte foi constituída de 16 perguntas objetivas que versaram sobre o perfil sócio-demográfico dos respondentes, como idade, dados empregatícios, convivência com PPD, entre outros. O instrumento contou, portanto, com 99 itens.

4.4.1 Inventário de Concepções de Deficiência (ICD)

O Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) de Carvalho-Freitas (2007) se propõe a coletar dados e identificar como o respondente interpreta a deficiência e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência física, sensorial (auditiva e visual) ou múltipla (CARVALHO-FREITAS, 2007). Exclui-se a deficiência mental, pois o instrumento não versa sobre isso. Segundo a autora, devido à grande heterogeneidade do grupo, optou-se por não incluir o deficiente mental no instrumento e tratar todos os demais, de maneira indistinta, simplesmente como deficientes (CARVALHO-FREITAS, 2007).

O ICD é composto de 22 enunciados dispostos numa escala do tipo Likert, cuja escala de resposta tem a correspondência a seguir: 1 = discordo totalmente, 2 = discordo muito, 3 = discordo pouco; 4 = concordo pouco; 5 = concordo muito e 6 = concordo totalmente.

O instrumento tem sido utilizado em pesquisas realizadas no Brasil (e.g. CARVALHO-FREITAS et al., 2009; BRITE, 2009). Segundo Carvalho-Freitas (2007, p.112) sua elaboração se deu “a partir das referências de alguns autores que vêm se dedicando a desenvolver metodologias que orientam a construção de instrumentos de pesquisa, tais como Pasquali (1999), Malhotra (2001), Hair *et al.* (2005), Babbie (2003) e Spector (1992)”.

A autora afirma também que a construção do ICD se deu por uma *survey* transversal com uma amostra de empresas brasileiras que atuam com a inserção de

deficientes. Os procedimentos adotados para validação do instrumento foram: validade do conteúdo através de pré-testes; validade do instrumento através de análise fatorial; consistência interna dos itens através da análise do *Alfa de Cronbach* e análise da carga fatorial de cada indicador obtido na análise fatorial; análise da possibilidade de generalização através da replicação de uma amostra de 285 estudantes de especialização de três estados diferentes (CARVALHO-FREITAS, 2007).

4.4.2 Schwartz Value Survey (SVS)

O professor e pesquisador Shalom Schwartz, da Universidade Hebraica de Jerusalém, lançou em 1987 um projeto cujo objetivo geral era estudar os valores pessoais e, mais particularmente, identificar uma estrutura universal desses valores. A partir desse objetivo, foi configurada uma equipe de pesquisadores de todos os continentes possibilitando assim a integração, ao instrumento, de valores de outras culturas tais como a chinesa, mulçumana, drusa, entre outras (TAMAYO, 2007a). Em 1989 o pesquisador brasileiro Álvaro Tamayo, da Universidade de Brasília (UNB), passou a integrar o grupo e, a partir de então, a desenvolver, no Brasil, diversos estudos relacionados ao tema.

O *Schwartz Value Survey* (SVS) apresenta estrutura do tipo fatorial (TAMAYO, 2007a), composta de 61 itens avaliados numa escala do tipo Likert, codificada em nove pontos, a saber: -1 = oposto aos meus valores; 0 = não importante; 1= sem legenda; 2= sem legenda; 3 = importante; 4 = sem legenda; 5 = sem legenda; 6 = muito importante; 7 = de suprema importância.

No Brasil, o SVS engloba valores transculturais e valores brasileiros, perfazendo um total de 61 valores classificados como terminais ou instrumentais e distribuídos em dez tipos motivacionais considerados fatores (PORTO; TAMAYO, 2007). A primeira lista de valores do SVS engloba 31 itens que “descrevem objetivos potencialmente desejáveis em forma de substantivo” (SCHWARTZ, 2005, p. 32) e outros 30 itens que “descrevem maneiras potencialmente desejáveis de agir em forma de adjetivos” (SCHWARTZ, 2005, p. 32).

Amplamente utilizado em pesquisas nacionais e internacionais, o SVS teve sua construção a partir de 210 amostras de 67 países, perfazendo um total de 64.271 participantes. As amostras incluem grupos altamente diversos em termos geográficos e de idioma, religião, idade e ocupação, dentre outros. Segundo Schwartz (2005), a análise se deu inicialmente por meio das correlações Pearson e por meio da *Similarity Structure Analysis* (SSA) que analisa a

semelhança conceitual entre itens e, a partir daí, infere inter-relações nos itens (SCHWARTZ, 2005).

4.4.3 Perfil sócio-demográfico dos respondentes

A terceira e última parte do instrumento foi composta por dados necessários ao levantamento sócio-demográfico que teve como objetivo principal fornecer subsídios para o teste das hipóteses levantadas inicialmente. Para tanto, foram elaboradas 16 perguntas que versaram sobre a religiosidade e convívio com pessoa deficiente. Foram elencadas também questões que possibilitem contextualizar o perfil geral do respondente por meio da faixa etária, gênero, sua colocação no mercado de trabalho e renda familiar, entre outros.

4.5 Tratamento e Análise de Dados

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

A apresentação dos dados foi dividida em duas etapas: a caracterização do público participante por meio de estatística descritiva e o teste das hipóteses por meio de estatística inferencial. Incluem-se também os testes de validade da amostra e das escalas.

Para a realização da estatística inferencial foram feitas, inicialmente, análises de viabilidade da amostra segundo as orientações de Hair et al (2005) e cada uma das escalas por meio do *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e do *Alfa de Cronbach* conforme recomenda Field (2009) e Pestana e Gageiro (2005).

De acordo com Pestana e Gageiro (2005) e Hair et al (2005), o KMO pode variar de 0 a 1. Valores próximos de 1 significam que os dados são adequados ao tratamento por Análise Fatorial, enquanto valores próximos de zero indicam que existe uma correlação fraca entre as variáveis (PESTANA; GAGEIRO, 2005) e o tratamento não é adequado. Os valores representativos do KMO são:

Quadro 5 - Valores do KMO

KMO	Análise Fatorial
1- 0,9	Muito boa
0,8-0,9	Boa
0,7-0,8	Média
0,6-0,7	Razoável
0,5-0,6	Má
<0,5	Inaceitável

Fonte: Pestana e Gageiro (2005, p.491)

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

As variáveis importantes para a análise fatorial são aquelas que têm maiores correlações lineares entre si e apresentam valores elevados. Pestana e Gageiro (2005, p. 487) definem análise fatorial como “um conjunto de técnicas estatísticas que procura explicar a correlação entre as variáveis observáveis, simplificando os dados através da redução do número de variáveis necessárias para os descrever”. Esta análise permite, ainda, avaliar a validade das variáveis que constituem os fatores informando se medem ou não os mesmos conceitos.

No intuito de testar as hipóteses H_{1a} , H_{1b} , H_2 e H_3 foi utilizada a Análise de Regressão Linear Simples. Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2011, p. 133) tal técnica estatística “tem por objetivo prever uma variável dependente a partir do conhecimento de uma variável independente”. Para o teste de H_{1a} foram consideradas como variáveis dependentes as concepções de deficiência para o discente de Administração e como variável independente seu convívio com pessoas deficientes. Para o teste de H_{1b} foi considerada como variável dependente a concepção, para o discente de Administração, de que a deficiência implica baixo desempenho profissional e como variável independente seu convívio com pessoas deficientes. No caso de H_2 , foi considerada como variável dependente, o conjunto de valores pessoais manifestado pelo discente de Administração e como variável independente, sua religiosidade.

Para testar a hipótese H_3 foi feita uma Análise de Correlação Canônica, que verificou a existência de relação entre os fatores encontrados na redução das variáveis de valores pessoais e os fatores encontrados na redução das variáveis de concepção de

deficiência. Na correlação canônica não existe variável independente e dependente, mas, dois conjuntos de variáveis em que se busca a máxima correlação entre ambos. Segundo Nave, Pedreira e Lima (2009, p. 270) a “análise de correlação canônica é uma abordagem estatística sobre múltiplas variáveis que facilita o estudo de inter-relações entre grupos de variáveis dependentes e independentes”.

Nave (2007) afirma que, enquanto a regressão múltipla prevê uma única variável dependente, a correlação canônica prevê simultaneamente múltiplas variáveis dependentes a partir de múltiplas variáveis independentes. A autora afirma ainda que o método é apropriado para estudos exploratórios com um conjunto de muitas variáveis. Hair et al.(2005) explica que a correlação canônica pode ser vista como uma extensão da regressão múltipla.

4.6 Pré-teste

Foi realizado um pré-teste com aplicação de 30 questionários com discentes de Administração do turno manhã nas duas universidades abordadas no mês de novembro de 2011. A abordagem dos discentes se deu em duas salas de aula durante o transcurso regular de aulas e com autorização dos respectivos professores.

A pesquisadora buscou interferir o mínimo possível, intervindo somente quando era solicitada para esclarecer alguma dúvida, mas sem interferir nas respostas. Em termos gerais, os respondentes não apresentaram dificuldade de compreensão das variáveis. O tempo médio que cada sujeito necessitou para responder foi de 20 minutos, sendo o menor tempo de oito minutos e o maior tempo de 40 minutos.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

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

5.1 Estatística descritiva

Foram aplicados 448 questionários, dos quais foram eliminados doze, por preenchimento incompleto. Dos 336 restantes, 158 foram oriundos da UFC e 178 da UECE. Do total de participantes, apenas 139 eram do turno da manhã e o restante, ou seja, 197 do turno da noite; 61% dos respondentes eram do sexo feminino e a grande maioria (92%) declarou-se solteira. A condição civil é bastante compreensível considerando que a faixa etária predominante foi de pessoas de 20 a 30 anos (68%), seguida daqueles com menos de 20 anos (27%). Quanto à renda familiar, verificou-se que apenas 8%, ou seja, 27 pessoas, declararam estar na faixa de até dois salários mínimos. Na faixa acima de 10 salários enquadraram-se 27% dos respondentes. Nas demais opções, a frequência se mostrou distribuída de forma equilibrada. A distribuição por semestre em curso apresentou-se da seguinte maneira:

Tabela 2 – distribuição de alunos por semestre

Semestre	Frequência	Percentual
1	3	0,9
2	22	6,5
3	33	9,8
4	52	15,5
5	43	12,8
6	56	16,7
7	23	6,8
8	27	8,0
9	54	16,1
10	19	5,7
11	2	0,6
12	1	0,3
13	1	0,3
Total	336	100,0

Fonte: dados da pesquisa

Percebe-se que a maior concentração de respondentes está nos semestres intermediários, ou seja, entre o 4º e o 6º semestre, totalizando 45%. É importante ressaltar que, em ambas IES, os cursos possuem uma duração oficial de 10 semestres e, portanto, aqueles que afirmam estar entre 11º e 13º semestre, são possivelmente pessoas que não concluíram o curso no período convencional estipulado. Ressalta-se, aqui, o baixo percentual de alunos nesta situação, totalizando 1,2%.

No que diz respeito à ocupação dos abordados, verificou-se que o maior percentual (35,1%) está no mercado como estagiário, conforme Tabela 3 a seguir:

Tabela 3 – Ocupação profissional dos respondentes

Ocupações	Frequência	Percentual
Estagiário	118	35,1
Bolsista (sem estágio)	26	7,7
Empresário	31	9,2
Empregado (Organização privada)	95	28,3
Funcionário (Organização pública/Economia Mista)	26	7,7
Autônomo	40	11,9
Total	336	100,0

Fonte: dados da pesquisa

Foi indagado ao discente qual tipo, segmento e tamanho de empresa que ele atuava. 32% afirmam atuar em organizações públicas e 68% em organizações privadas. Quanto ao segmento, a maioria está em empresas de prestação de serviço, seguida por órgãos públicos e pelo comércio. Para identificação do tamanho da empresa, utilizou-se a classificação do SEBRAE, por número de empregados. O cenário encontra-se exposto na Tabela 4 abaixo, ressaltando que 66,4% prestam serviço em pequenas e médias empresas.

Tabela 4 – Quantidade de empregados na empresa

Número de empregados	Frequência	Percentual
Até 09	47	14,0
De 10 a 19	36	10,7
De 20 a 49	40	11,9
De 50 a 99	48	14,3
De 100 a 499	52	15,5
A partir de 500	114	33,6
Total	336	100,0

Fonte: dados da pesquisa

Como 107 alunos (32%) informaram atuar em organizações públicas e estas compõem o cenário das organizações de grande porte, é coerente que 33,6% tenham informado prestar serviços a organizações com número de colaboradores a partir de 500. É

possível inferir também que apenas 1,6% dos alunos trabalham em empresas privadas com quadro de empregados acima de 500.

No que concerne ao contato com deficientes foram elencadas diversas possibilidades de contato social, iniciando-se pelo parentesco. Primeiramente, foi indagado se o estudante possuía algum parente de 1º grau com deficiência. Neste estudo, consideraram-se parentes de 1º grau os pais, irmãos, filhos, tios, avós, primos, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrasta e enteados. Um percentual pequeno (13,4%) declarou ter parentes nestas condições, conforme explicitado na Tabela 5:

Tabela 5 - Parente 1º Grau com deficiência

Resposta	Frequência	Percentual
Sim	45	13,4
Não	291	86,6
Total	336	100,0

Fonte: dados da pesquisa

Na questão em que foram indagados se possuíam parentes de 2º ou 3º graus com deficiência, as respostas apresentaram um alto índice de respostas em branco (*missing values*). Por se tratarem de questões dicotômicas (sim/não), sendo impossível substituir a resposta faltante pela média da variável, optou-se por retirar estas questões da pesquisa.

Sobre o convívio com colegas de trabalho portadores de deficiência, a Tabela 6 explicita os percentuais.

Tabela 6 - Colega de trabalho com deficiência

Resposta	Frequência	Percentual
Sim	79	23,5
Não	257	76,5
Total	336	100,0

Fonte: dados da pesquisa

A tabela acima pode ser um reflexo da realidade da quantidade de pessoas deficientes inseridas no mercado de trabalho ou o desconhecimento do estudante acerca da existência desses trabalhadores.

Outras possibilidades seriam: a não percepção de algumas formas de deficiência por parte do estudante ou o fato de trabalhar em empresa pública que devido a sua estrutura física extensa dificulta tal contato.

Em seguida perguntou-se ao estudante se ele tinha amigo, vizinho ou colega de faculdade que apresentasse algum tipo de deficiência. As respostas apresentadas na Tabela 7 evidenciam um maior contato com PCD nestes grupos, com 37,% de respostas positivas.

Tabela 7 - Amigo, vizinho ou colega de faculdade com deficiência

Resposta	Frequência	Percentual
Sim	127	37,5
Não	209	62,2
Total	336	100,0

Fonte: dados da pesquisa

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

Tabela 8 - Convivência com pessoa deficiente

Respostas	Frequência	Percentual
Nunca	12	3,6
Raramente/anualmente ou menos	138	41,1
Frequentemente/mensalmente ou menos	135	40,2
Sempre/Diariamente	51	15,2
Total	336	100,0

Fonte: dados da pesquisa

Por fim, foi solicitado que o discente indicasse o seu nível de religiosidade. A grande maioria (74,7) se autodenomina religiosa, conforme registrado na tabela 9 abaixo, embora deva-se registrar a curiosa situação de “não praticante”, com expressivos 34,8%.

Tabela 9 - Religiosidade

Respostas	Frequência	Percentual
Não crê em Deus	13	3,9
Sem religião, mas crê em Deus	72	21,4
Com religião, não praticante	117	34,8
Com religião, praticante	134	39,9
Total	336	100,0

Fonte: dados da pesquisa

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

5.2 Estatística Inferencial

5.2.1 Adequabilidade da amostra

O tamanho da amostra se mostrou adequado para realização dos tratamentos estatísticos, especialmente a Análise Fatorial. Segundo Hair et al. (2005), o tamanho de

amostra ideal deve ser superior a 100 observações, sendo desejável o mínimo de cinco observações para cada variável.

Os testes do *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e de esfericidade de *Bartlett* aplicados aos dados geraram resultados que indicam que os dados são adequados para tratamento por Análise Fatorial. Os resultados estão sintetizados na Tabela 10.

Tabela 10 – Resultados dos Testes KMO e Esfericidade de Bartlett

Escala	KMO	Significância do Teste de Esfericidade de Bartlett
Inventário de Concepções de Deficiência (ICD)	0,693	000
Schwartz Value Survey (SVS)	0,899	000

Fonte: elaborada pela autora.

Cabe observar que o KMO de 0,693 do ICD apresentou um valor muito próximo de 0,7, considerado bom, segundo Pestana e Gageiro (2005). O KMO obtido para o SVS, de 0,899, é considerado muito bom pelos mesmos autores.

5.2.2 Adequabilidade do Instrumento

A adequabilidade do instrumento foi testada pelo cálculo do α de *Cronbach* e da relação item-total das escalas ICD e SVS. Primeiramente, buscou-se identificar possíveis sentenças invertidas e, havendo, realizou-se sua inversão por meio do comando *Transforme/Compute Variable* no SPSS. O objetivo principal é evitar que a sentença invertida interfira negativamente no α de *Cronbach* Global (FIELD, 2009).

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

Segundo Pestana e Gageiro (2005) um α de *Cronbach* entre 0,6 e 0,7 indica que há razoável consistência interna e que a escala pode ser utilizada. Os α de *Cronbach* das escalas utilizadas na investigação demonstram boa confiabilidade e que são adequadas para os tratamentos estatísticos.

Na escala ICD, a sentença invertida “As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho das pessoas portadoras de deficiência”. Na primeira tentativa obteve-se $\alpha = 0,667$. Após a inversão da sentença supracitada verificou-se que, na relação item-total, o α de *Cronbach* Global não seria alterado. Por isso, optou-se por manter sua redação original.

Foram excluídas as seguintes variáveis que influenciavam negativamente o α de *Cronbach* (conforme Tabela 11):

- As pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições (e instrumentos) de trabalho”
- “As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho”

Após esta etapa, o α de *Cronbach* obtido foi de 0,716.

Tabela 11 – Relação Item-Total do Inventário de concepções de Deficiência (ICD)

Sentenças	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A Deficiência é uma manifestação de um poder divino.	68,33	80,575	0,269	0,471	0,652
A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	68,76	82,836	0,257	0,465	0,655
As pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificada as condições (e instrumentos) de trabalho.	65,72	89,874	-0,112	0,338	0,689
A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior aos da pessoa não portadora de deficiência	68,28	82,048	0,255	0,365	0,654
As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.	66,35	82,402	0,213	0,148	0,659
O trabalho das pessoas portadoras de deficiência diminui as vantagens competitivas da empresa.	68,51	82,430	0,290	0,336	0,652
As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	68,47	81,760	0,339	0,455	0,648
Somente alguns setores são adequados para o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.	66,65	79,952	0,267	0,230	0,653
A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.	65,96	81,921	0,262	0,428	0,654
Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes.	65,59	83,293	0,216	0,540	0,658
Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.	65,78	84,311	0,157	0,610	0,664
As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na empresa.	67,93	84,652	0,117	0,143	0,668
As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentar que as demais pessoas	67,24	82,149	0,213	0,169	0,659
As pessoas portadoras de deficiência são mais comprometidas que as demais.	67,19	76,919	0,419	0,387	0,635

Tabela 11 – Relação Item-Total do Inventário de concepções de Deficiência (ICD) (continuação)

Sentenças	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
As pessoas portadoras de deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	67,09	78,597	0,368	0,343	0,641
As pessoas com deficiência tem pior desempenho no trabalho.	68,51	79,815	0,429	0,406	0,639
As empresas com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	68,37	79,433	0,426	0,407	0,639
As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as empresas.	66,43	81,511	0,232	0,115	0,657
As pessoas com deficiência tem uma missão especial na sua vida.	67,02	77,970	0,306	0,220	0,648
As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	65,60	89,728	-0,106	0,302	0,689
As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.	68,23	82,970	0,218	0,168	0,658
Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas portadoras de deficiência	66,04	82,255	0,205	0,113	0,660

Fonte: SPSS.

A escala SVS não apresenta sentenças invertidas e, na primeira tentativa, obteve-se α de Cronbach = 0,942. Conforme Pestana e Gageiro (2005), este valor demonstra que o instrumento de pesquisa é fiável. Verificou-se, ainda, que nenhuma variável influenciava negativamente o α de Cronbach Global.

Tabela 12 – Relação Item-Total *Schwartz Value Survey* (SVS)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Igualdade	297,24	2617,649	0,351	0,378	0,941
Harmonia interior	296,79	2630,326	0,375	0,404	0,941
Poder Social	300,77	2620,094	0,224	0,444	0,942
Prazer	298,01	2576,994	0,494	0,630	0,941
Liberdade	297,12	2608,133	0,473	0,494	0,941
Trabalho	297,00	2609,099	0,465	0,477	0,941
Uma vida espiritual	298,32	2610,207	0,255	0,604	0,942
Senso de pertencer	298,37	2601,247	0,388	0,450	0,941
Ordem social	298,39	2585,443	0,473	0,466	0,941
Uma vida excitante	298,37	2581,544	0,445	0,541	0,941
Sentido da vida	297,15	2598,549	0,459	0,504	0,941
Polidez	297,52	2591,933	0,495	0,519	0,941
Riquezas	299,10	2603,265	0,367	0,504	0,941
Segurança nacional	298,91	2581,473	0,430	0,527	0,941
Auto-respeito	297,30	2593,051	0,530	0,502	0,941
Retribuição de favores	298,22	2577,821	0,488	0,450	0,941
Criatividade	298,21	2588,421	0,494	0,459	0,941
Vaidade	299,09	2581,858	0,459	0,544	0,941
Um mundo de paz	297,66	2605,566	0,330	0,431	,0942

Tabela 12 – Relação Item-Total *Schwartz Value Survey* (SVS) (Continuação)

Repeito pela tradição	299,49	2608,083	0,293	0,435	0,942
Amor maduro	298,19	2574,950	0,504	0,570	0,941
Auto-disciplina	298,18	2582,581	0,454	0,507	0,941
Privacidade	297,65	2588,845	0,502	0,463	0,941
Segurança familiar	296,95	2613,165	0,418	0,464	0,941
Reconhecimento social	298,22	2577,848	0,495	0,438	0,941
União com a natureza	298,74	2566,021	0,524	0,536	0,940
Uma vida variada	298,66	2567,512	0,507	0,524	0,941
Sabedoria	297,53	2603,190	0,396	0,506	0,941
Autoridade	299,30	2598,987	0,336	0,490	0,942
Amizade verdadeira	297,26	2597,685	0,435	0,513	0,941
Um mundo de beleza	299,40	2574,935	0,457	0,455	0,941
Justiça social	297,42	2595,401	0,466	0,522	0,941
Independente	297,49	2578,592	0,546	0,483	0,940
Moderado	299,17	2617,405	0,254	0,265	0,942
Leal	297,17	2597,714	0,524	0,507	0,941
Ambicioso	298,59	2591,374	0,395	0,519	0,941
Aberto	298,01	2576,216	0,518	0,595	0,940
Humildade	297,45	2607,614	0,383	0,483	0,941
Audacioso	299,23	2584,377	0,405	0,469	0,941
Protetor do ambiente	298,68	2569,854	0,506	0,573	0,941
Influente	298,77	2582,357	0,468	0,492	0,941
Respeitoso com pais e idosos	297,03	2629,583	0,297	0,455	0,942
Sonhador	297,82	2589,680	0,476	0,469	0,941
Auto-determinado	297,29	2592,774	0,581	0,603	0,940
Saudável	296,88	2610,479	0,493	0,518	0,941
Capaz	297,18	2590,385	0,598	0,627	0,940
ciente dos meus limites	298,14	2573,011	0,529	0,531	0,940
Honesto	296,95	2606,428	0,481	0,493	0,941
Preservador da imagem pública	298,04	2576,112	0,513	0,486	0,941
Obediente	297,91	2581,549	0,565	0,542	0,940
Inteligente	297,41	2591,836	0,520	0,560	0,941
Prestativo	297,63	2581,275	0,585	0,510	0,940
Esperto	298,33	2566,858	0,512	0,533	0,940
Que goza a vida	297,89	2565,308	0,532	0,606	0,940
Devoto	299,29	2591,991	0,303	0,547	0,942
Responsável	297,46	2597,626	0,430	0,427	0,941
Curioso	298,27	2582,968	0,485	0,500	0,941
Indulgente	298,21	2591,606	0,442	0,488	0,941
Bem sucedido	297,38	2592,057	0,506	0,538	0,941
Limpo	297,43	2586,600	0,573	0,558	0,940
Auto-indugência	297,81	2566,081	0,572	0,643	0,940

Fonte: dados da pesquisa

5.3 Resultados dos tratamentos estatísticos

5.3.1 Análise Fatorial

Foi realizada a Análise Fatorial com cada uma das escalas, utilizando o comando *Analyze/Dimension Reduction/Factor* no SPSS. Entende-se que esta técnica ajuda a identificar as dimensões da variabilidade das variáveis em cada escala. Para o desenvolvimento da AF, foram seguidos os passos indicados por Corrar, Paulo e Dias Filho (2011) utilizando a rotação

ortogonal Varimax. Verificaram-se, ainda, as comunalidades. Segundo Hair (2005), comunalidades inferiores a 0,50 são consideradas muito pequenas e, nesses casos, indicam variáveis que devem ser retiradas da análise.

Para a realização da Análise Fatorial (AF) da escala ICD foram eliminadas seis sentenças que apresentaram comunalidades abaixo de 0,50. A AF do ICD extraiu cinco fatores, que em conjunto explicaram 65,549% da variância total. O resultado demonstra como o construto “Concepções de deficiência” se apresenta na amostra colhida. Percebe-se que, após o tratamento, os dados originados refletem aspectos relacionados ao pensamento dos abordados acerca da deficiência.

Os fatores gerados expõem claramente a aglomeração de concepções próximas, como a visão negativa e a positiva acerca do trabalho da pessoa deficiente, explícitas nos fatores “Trabalho” e “Comportamento”, respectivamente. Destaque-se também a “Visão Divina” sobre o tema bem como a concepção de que para se lidar com um deficiente é preciso ter preparo diferenciado exposta no fator “Relacionamentos”.

Tabela 13 - Análise Fatorial do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD)

Sentenças					
	Trabalho	Vanta- gens Empresa	Visão Divina	Com- porta- mento	Rela- ciona- mento
As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade	0,718				
As empresas com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	0,693				
As pessoas com deficiência tem pior desempenho no trabalho.	0,671				
A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior aos da pessoa não portadora de deficiência	0,670				
As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	0,599				
Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.		0,894			
Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes.		0,827			
A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.		0,676			
A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.			0,885		
A Deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.			0,881		
As pessoas portadoras de deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.				0,842	
As pessoas portadoras de deficiência são mais comprometidas que as demais.				0,811	
As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.					0,764
Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas portadoras de deficiência.					0,648

Fonte: SPSS

Na AF da escala SVS nenhuma sentença apresentou comunalidade abaixo de 0,5 e, portanto, não foi necessário excluir nenhuma das 61 variáveis. Foram extraídos 15 fatores que em conjunto explicaram 62,456% da variância total.

Após a rotação, foram excluídas 23 variáveis que, embora participassem em alguns dos fatores, não apresentaram carga fatorial significativa. Sendo assim, a AF final do SVS contou com 38 variáveis distribuídas em 15 fatores conforme explicitados na Tabela 14 adiante.

Os resultados da AF demonstram como o construto “Valores Pessoais” se apresenta na amostra colhida. Após o tratamento, os dados originados refletem aspectos relacionados às personalidades dos abordados.

Por conseguinte, os fatores foram nomeados, de acordo com os agrupamentos, da seguinte forma: 1- Auto imagem; 2- Expectativas; 3- Qualidades pessoais; 4- Aspirações pessoais; 5- Aspirações para o mundo; 6- Preocupação socioambiental; 7- Comedimento; 8 – Relacionamentos; 9- Espiritualidade; 10- Respeito; 11- Conformidade; 12- Trabalho; 13- Tradição; 14- Saúde; 15- Influência.

Destaque-se o agrupamento, nos mesmos fatores ,de variáveis que refletem valores de orientação pessoal e de variáveis que representam valores de orientação coletiva. Paralelamente, existem fatores que condicionam exclusivamente valores de orientação individual, bem como fatores que contém somente valores de orientação coletiva.

Tabela 14 - Análise Fatorial do Schwartz Value Survey (SVS)

	Fatores														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Inteligente	,708														
Capaz	,554														
Preservador da imagem pública	,533														
Bem sucedido	,532														
Responsável	,523														
Uma vida excitante		,684													
Liberdade		,634													
Uma vida variada		,630													
Prazer		,619													
Auto-indulgência		,560													
Audacioso			,688												
Curioso			,631												
Ambicioso			,554												
Riquezas				,754											
Segurança nacional				,538											
Reconhecimento social				,516											
Protetor do ambiente					,721										
União com a natureza					,663										
Justiça social					,660										
Auto-disciplina						,704									
Moderado						,579									
Privacidade						,566									
Amizade verdadeira							,663								
Segurança familiar							,579								
Leal							,502								
Devoto								,805							
Uma vida espiritual								,673							
Sentido da vida									,647						
Polidez									,632						
Humildade										,640					
Indulgente										,588					
Respeitoso com pais e idosos										,563					
Harmonia interior											,618				
Igualdade											,581				
Trabalho												,539			
Repeito pela tradição													,714		
Saudável														,603	
Influente															,638

Fonte: SPSS

Ressalta-se ainda, que por se tratar de um construto das ciências humanas, mais especificamente da Psicologia, encerra naturalmente aspectos subjetivos que podem ser influenciados por uma série de outras variáveis não previstas na AF. Os dados coletados e a AF obtida são importantes elementos para responder a questão de pesquisa, testar as hipóteses e atingir os objetivos propostos, como se verá adiante.

5.3.2 Análise de Regressão Linear Simples

Para o teste de H_1 , H_2 e H_3 foram realizadas Análises de Regressão Linear Simples. Foram seguidos os passos e as orientações descritos por Hair et al. (2005), Field (2009) e Corrar, Paulo e Dias Filho (2011).

Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2011) para a construção da Análise de Regressão Simples deve ser selecionada a variável dependente com maior correlação estatística com a variável independente por meio do Coeficiente de *Pearson* e significância

até 0,05. Portanto, antes da Regressão foi realizada uma Análise de Correlação por meio do comando *Analyze/Correlate/Bivariate* no SPSS. Em cada caso foram selecionadas mais de uma variável que atendem aos critérios de escolha e que não se distanciam significativamente entre si. Acredita-se que suas utilizações fornecerão maior acurácia aos modelos de previsão.

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

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

5.3.2.1 Hipótese 1 - O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração.

Para o teste da hipótese H_1 foram consideradas como variáveis dependentes as concepções de deficiência e como variável independente, a frequência com que o discente mantém contato com pessoas deficientes. Conforme a Tabela 15, as variáveis que mantêm maior correlação e Sig <0,05 são “Imagem empresa-clientes”; “Poder divino”; “Imagem empresa-funcionários”.

As variáveis em questão, na íntegra, indicam: “Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes”; “Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários”; “A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em uma vida terrena” e “As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho”.

Tabela 15 – Correlação de *Pearson* Inventário de Concepções de Deficiência (ICD)

	1	2	3	4.	5	6.	7	8	9	10	11	12	13.	14	15
1 Convívio com deficientes	1	,115*	,006	-,026	,101	,006	,034	,164*	,116*	,020	,044	,049	-,111*	-,075	-,092
Correlação <i>Pearson</i>		,035	,908	,637	,064	,919	,533	,003	,034	,720	,422	,374	,042	,168	,091
Sig. (2-tailed)															
2. Poder divino		1	,636**	,078	,062	,131*	,036	,013	,020	,045	,119*	,087	,259**	,225**	-,022
			,000	,153	,255	,016	,506	,806	,721	,412	,030	,113	,000	,000	,685
3. Preferência divina			1	,160**	,046	,126*	,050	-,071	-,031	,021	,115*	,116*	,256**	,156**	-,067
				,003	,396	,021	,360	,196	,567	,698	,036	,033	,000	,004	,220
4. Trabalho inferior				1	,136*	,512**	-,139*	-,133*	-,208**	,147**	,120*	,034	,357**	,360**	,030
					,012	,000	,011	,015	,000	,007	,028	,536	,000	,000	,578
5. Chefias sem preparo					1	,190**	,088	,104	,037	-,005	,074	,033	,136*	,111*	,221**
						,000	,109	,056	,495	,931	,176	,548	,012	,042	,000
6. Baixa produtividade						1	-,177**	-,064	-,197**	,154**	,066	,129*	,464**	,390**	,068
							,001	,241	,000	,005	,227	,018	,000	,000	,216
7. Clima da empresa							1	,452**	,549**	-,032	,291**	,270**	-,051	-,009	,121*
								,000	,000	,558	,000	,000	,354	,877	,026
8. Imagem empresa clientes								1	,700**	-,022	,177**	,159**	-,070	-,017	,158**
									,000	,686	,001	,003	,203	,752	,004
9. Imagem empresa funcionários									1	,057	,153**	,150**	-,142**	-,109*	,073
										,294	,005	,006	,009	,046	,183
10. Mais propensas acidentes										1	,065	,002	,179**	,225**	,037
											,236	,966	,001	,000	,494
11. Mais comprometidas											1	,538**	,200**	,290**	,100
												,000	,000	,000	,068
12. Mais estáveis emprego.												1	,187**	,210**	,100
													,001	,000	,067
13. Tem pior desempenho no trabalho													1	,501**	,099
														,000	,071
14. Empresas menos competitivas														1	,068
															,212
15. Treinar empregados															1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fonte: dados da pesquisa

Das variáveis dependentes que apresentaram forte correlação com a variável independente, percebe-se que “As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho” esboça uma visão negativa das potencialidades da pessoa deficiente.

Diante dessa realidade e no intuito de atribuir o maior nível de veracidade possível aos resultados, optou-se em dividir H_1 em H_{1a} e H_{1b} com as seguintes redações:

H_{1a} - O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração;

▪ H_{1b} - - O convívio com pessoas deficientes desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho.

5.3.2.1.1 Hipótese 1a - O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração.

A Tabela 16 fornece detalhes dos coeficientes do modelo da Regressão Linear Simples da relação entre “Frequencia do convívio com pessoas deficientes” e “Concepções de deficiência”.

Tabela 16 – Coeficientes da Regressão Linear Simples do convívio com deficientes

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

Fonte: dados da pesquisa

A tabela acima permite o vislumbre da influência da variável independente sobre cada variável dependente. A partir dela é possível formular os modelos de Regressão Linear Simples que permitirão testar H_{1a} . Tomando por parâmetro o modelo de equação $Y = \alpha + \beta X + \epsilon$. Os modelos são apresentados na Tabela 17 abaixo:

Tabela 17 – Modelos de Regressão Linear Simples do Convívio com deficientes

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

Fonte: dados da pesquisa

Os modelos obtidos permitem inferir que o convívio com pessoas deficientes influencia positivamente as concepções de deficiência da amostra pesquisada.

Percebe-se que, nas variáveis “Imagem da empresa-clientes” e “Imagem da empresa-funcionários”, α indica que, quando não há convívio com deficientes (COD=0), o discente concorda pouco com tais assertivas. À medida que o Convívio com Deficientes (COD) aumenta em 1 ponto, a visão do discente eleva-se 0,231 e 0,167 (β) respectivamente.

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

Com este resultado não se pode rejeitar H_{1a} tendo sido evidenciado que o convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração.

5.3.2.1.2 Hipótese 1b - O convívio com pessoas deficientes desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho.

A Tabela 18 fornece detalhes dos coeficientes do modelo da Regressão Linear Simples da relação entre “Frequencia do convívio com pessoas deficientes” e a concepção “Pior desempenho no trabalho”

Tabela 18 – Coeficientes da Regressão Linear Simples do Desempenho no Trabalho

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

Fonte: dados da pesquisa

A tabela acima explicita a influência da variável independente sobre a variável dependente. A partir dela é possível formular o modelo de Regressão Linear Simples que permite o teste de H_{1b} . O modelo é apresentado na Tabela 19 a seguir:

Tabela 19 – Modelos de Regressão Linear Simples do Desempenho no Trabalho

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

Fonte: dados da pesquisa

No que concerne à concepção “Pior desempenho no trabalho”, α indica que, quando não há nenhum convívio com pessoas deficientes (COD=0), o discente tem uma posição de discordância ($\alpha = 2,115$). À medida que COD aumenta em 1 ponto, a visão do discente decai em 0,147 ($\beta = - 0,147$), ou seja, ele tende a discordar mais ainda.

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

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

Com este resultado não se pode rejeitar H_{1b} , tendo sido evidenciado que o convívio com pessoas deficientes impacta negativamente a concepção dos discentes de Administração acerca da variável “As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho”.

5.3.2.2 Hipótese 2 - A religiosidade impacta positivamente os valores pessoais de interesse coletivo

A Análise Fatorial do *Schwartz Value Survey* (SVS) apresentada anteriormente na Tabela 13 indicou que o instrumento final ficou com 38 variáveis. Destas, apenas 15 variáveis apresentaram correlação significativa com a variável religiosidade e significância $< 0,05$, conforme Tabela 18. Em seguida, as 15 variáveis foram classificadas em “valores de orientação coletiva” e “valores de orientação individual” seguindo a classificação de Porto (2004). No Quadro 6, pode ser visualizada a classificação dos 15 valores que mantêm correlação estatística significativa com a variável independente “Religiosidade”, de acordo com sua orientação ou tipo de interesse.

Quadro 6 – Classificação dos valores em função do tipo de interesse

Valores de interesses coletivos	Valores de interesses individuais	
Uma vida espiritual	Uma vida excitante	Audacioso
Devoto	Liberdade	Ambicioso
Responsável	Uma vida variada	Riquezas
Sentido da vida	Prazer	Influente
Indulgente	Auto-indulgência	
Respeitoso com pais e idosos		

Fonte: elaborado pela autora baseado em Porto (2005).

A tabela 20 a seguir apresenta a Correlação de *Pearson* do *Schwartz Value Survey* (SVS). Devido a sua extensão, optou-se em apresentá-la somente com as variáveis que serão utilizadas no modelo de Regressão Linear. Para o teste da H_2 foram consideradas como variáveis dependentes, os “valores pessoais de orientação coletiva” e como variável independente, a religiosidade do discente.

Tabela 20 - Correlação de *Pearson Schwartz Value Survey (SVS)*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Religiosidade																
<i>Correlação Pearson</i>	1	,147*	-,221*	-,167*	-,144*	-,153*	-,106	-,223*	-,284*	-,161	,412*	,447	,143*	,126*	,113*	-,117*
<i>Sig. (2-tailed)</i>		,007	,000	,002	,008	,005	,052	0,000	0,00	,003	,000	,000	,008	0,21	,039	,032
2. Responsável		1														
3. Uma vida excitante			1													
4. Liberdade				1												
5. Uma vida variada					1											
6. Prazer						1										
7. Auto-indulgência							1									
8. Audacioso								1								
9. Ambicioso									1							
10. Riquezas										1						
11. Devoto											1					
12. Uma vida espiritual												1				
13. Sentido da vida													1			
14. Indulgente														1		
15. Respeitoso com pais e idosos															1	
16. Influyente																1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 21 fornece detalhes dos parâmetros do modelo da Regressão Linear Simples da relação entre “Religiosidade” e “Valores de interesses coletivos”.

Tabela 21 – Coeficientes da Regressão Linear Simples dos valores de interesses coletivos

Variável Dependente Y	Modelo	Coeficientes não padronizados	
		β	ϵ
Respeitoso com pais e idosos	1 Constante (α)	5,570	0,205
	Religiosidade (β)	0,185	0,089
Sentido da vida	1 Constante (α)	5,293	0,225
	Religiosidade (β)	0,260	0,098
Responsável	1 Constante (α)	4,933	0,241
	Religiosidade (β)	0,285	0,105
Indulgente	1 Constante (α)	4,240	0,254
	Religiosidade (β)	0,257	0,111
Uma vida espiritual	1 Constante (α)	2,191	0,294
	Religiosidade (β)	1,172	0,128
Devoto	1 Constante (α)	1,229	0,324
	Religiosidade (β)	1,170	0,142

Fonte: dados da pesquisa

Os coeficientes explicitados acima permitiram formular os modelos de Regressão Linear Simples para o teste de H_2 , conforme Tabela 20 a seguir.

Tabela 22 – Modelos de Regressão Linear Simples dos valores de interesses coletivos em função da religiosidade

Variável Dependente	Modelo da Regressão
Respeitoso com pais e idosos (RPI)	$RPI = 5,570 + 0,185REL + 0,89$
Sentido da vida (SV)	$SV = 5,293 + 0,260REL + 0,98$
Responsável (R)	$R = 4,933 + 0,285REL + 0,105$
Indulgente (I)	$I = 4,240 + 0,257REL + 0,111$
Uma vida espiritual (VE)	$VE = 2,191 + 1,172REL + 0,128$
Devoto (D)	$D = 1,229 + 1,170REL + 0,142$

Fonte: dados da pesquisa

Os resultados indicam impacto positivo da variável independente sobre todas as variáveis dependentes, pois à medida que se eleva a religiosidade (REL), eleva-se também o nível de importância que o discente dá aos valores de orientação coletiva.

Quando a religiosidade do aluno é zero ($REL=0$), ou seja, ele nem crê em Deus, ele considera as variáveis “Respeitoso com pais e idosos”, “Sentido da vida”, “Responsável” e “Indulgente” como “Importante” ou “Muito Importante” (β). À medida que o nível de religiosidade (REL) aumenta em 1 ponto, sua percepção sobre as sentença também se eleva ($\beta>0$).

Quanto às variáveis “Uma vida espiritual” e “Devoto” a opinião do aluno que não crê em Deus, coerentemente, varia entre “Não importante” ou Importante”. No entanto, quando a religiosidade se eleva, também se eleva a importância que ele dá a estes valores, em 1,172 e 1,170 respectivamente.

Após a análise dos seis valores de orientação coletiva percebe-se que todos sofreram impactos positivos em função da elevação da variável independente “Religiosidade” (REL). Sendo assim, não se rejeita H_2 , ou seja, não se pode negar que a religiosidade impacta positivamente os valores pessoais de interesse coletivo.

5.3.2.3 Hipótese 3 - A religiosidade impacta negativamente nos valores pessoais de interesse individual

Para o teste da H_3 foram consideradas como variáveis dependentes, os “valores pessoais de interesse pessoal” apresentados no Quadro 6 e como variável independente, a “Religiosidade” (REL) do discente. A Tabela 21 fornece detalhes dos parâmetros do modelo da Regressão Linear Simples da Relação entre “Religiosidade” e “Valores de interesses individuais”.

Tabela 23 – Coeficientes da Regressão Linear Simples dos valores de interesses individuais

Variável Dependente	Modelo	Coeficientes não padronizados	
		β	ϵ
Ambicioso	1 Constante (α)	5,764	0,272
	Religiosidade(β)	-0,643	0,119
Audacioso	1 Constante (α)	4,884	0,292
	Religiosidade (β)	-0,534	0,128
Uma vida excitante	1 Constante (α)	5,677	0,276
	Religiosidade (β)	-0,499	0,121
Liberdade	1 Constante (α)	6,422	0,191
	Religiosidade (β)	-0,257	0,083
Riquezas	1 Constante (α)	4,607	0,259
	Religiosidade (β)	-0,336	0,113
Prazer	1 Constante (α)	5,675	0,266
	Religiosidade (β)	-0,329	0,116
Uma vida variada	1 Constante (α)	5,021	0,285
	Religiosidade(β)	-0,330	0,124
Influente	1 Constante (α)	4,756	0,267
	Religiosidade(β)	-0,251	0,116
Auto indulgência	1 Constante (α)	5,641	0,259
	Religiosidade (β)	-0,220	0,113

Fonte: dados da pesquisa

Os coeficientes explicitados acima permitem formular os modelos de Regressão Linear Simples para o teste de H_3 , conforme Tabela 22:

Tabela 24 – Modelos de Regressão Linear Simples dos valores de interesses individuais em função da religiosidade

Variável Dependente	Modelo da Regressão
Ambicioso (AM)	$AM = 5,764 - 0,643REL + 0,119$
Audacioso (AU)	$AU = 4,884 - 0,534REL + 0,128$
Uma vida excitante (UVE)	$UVE = 5,677 - 0,499REL + 0,121$
Liberdade (LI)	$LI = 6,422 - 0,257REL + 0,083$
Riquezas (RI)	$RI = 4,607 - 0,336REL + 0,113$
Prazer (PR)	$PR = 5,675 - 0,329REL + 0,116$
Uma vida variada (UVV)	$UVV = 5,021 - 0,330REL + 0,124$
Influente (IN)	$IN = 4,756 - 0,251REL + 0,116$
Auto indulgência (AI)	$AI = 3,641 - 220REL + 0,113$

Fonte: dados da pesquisa

Após a análise dos nove valores de orientação individual percebe-se que todos sofreram impactos negativos em função da elevação da variável independente “Religiosidade”. Sendo assim, não se pode rejeitar H_3 , ou seja, não se pode negar que a religiosidade impacta negativamente nos valores pessoais de interesse individual.

O resultado do impacto que a religiosidade tem sobre os valores foram coerentes com a teoria de Schwartz (1992). Segundo o autor, os valores atendem ao pressuposto da polaridade, ou seja, são opostos. Nesta condição, os valores relacionados aos interesses pessoais opõem-se naturalmente àqueles que servem a interesses coletivos (SCHWARTZ, 1992; TAMAYO e SCHWARTZ, 1993).

5.3.3 Análise de Correlação Canônica

Para o teste de H_4 foi realizada uma Análise de Correlação Canônica. Para a análise foram seguidas as orientações de Hair et al. (2005). Para os autores a Correlação Canônica é a única técnica disponível para examinar a relação com múltiplas variáveis dependentes e sua expressão geral é:

$$Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots Y_n = X_1 + X_2 + X_3 + \dots X_n, \text{ onde:}$$

- Y_n são as variáveis dependentes;
- X_n são as variáveis independentes.

O primeiro passo da Correlação canônica é obter uma ou mais funções canônicas. O número máximo funções canônicas que podem ser extraídas é igual ao número de variáveis

no menor conjunto de dados independentes ou dependentes. Cada função canônica consiste em um par de variáveis estatísticas composto por uma variável independente e uma variável dependente. O primeiro par de variáveis estatísticas canônicas exibe a maior intercorrelação. O segundo par exibe uma intercorrelação não explicada pelo primeiro par, ou seja, a segunda maior e assim por diante (HAIR et al., 2005).

5.3.3.1 Adequabilidade e interpretação da Análise de Correlação Canônica

Para o teste da adequabilidade das funções canônicas, Hair et al. (2005) recomendam que sejam observados significância igual ou menor a 0,05 e analisados os autovalores, que indicam a variância das variáveis canônicas na correlação, ou seja, os autovalores indicam o quanto de variância das variáveis canônicas pode ser explicado pela correspondente correlação canônica. Segundo Hair et al. (2005) quanto mais alto forem os autovalores, melhor é a adequabilidade de cada função canônica.

Para interpretação devem ser analisadas as cargas canônicas das funções geradas. As cargas canônicas refletem a variância que a variável observada compartilha com a variável estatística canônica. Embora não estabeleçam parâmetros, os autores supracitados recomendam: “quanto maior o coeficiente, mais importante é a variável para derivar a variação estatística canônica” (HAIR et al., 2005, p.369).

5.3.3.2 Hipótese 4: Os valores pessoais mantêm relação positiva com as concepções de deficiência.

Para o teste de H_4 foram consideradas como variáveis dependentes as “Concepções de deficiência” utilizadas nos testes de H_1 e como variáveis independentes os “valores pessoais” utilizados anteriormente nos testes de H_2 e H_3 . Tais variáveis se mostraram significantes para os construtos analisados neste trabalho se comparadas às demais.

Sendo assim, as variáveis dependentes compreendem: “Imagem da empresa clientes”; “Imagem da empresa funcionários”; “Poder Divino”; “Pior desempenho no trabalho”. As variáveis independentes englobam os valores de orientação coletiva: “Uma vida espiritual”; “Devoto”; “Responsável”; “Sentido da vida”; “Indulgente”; “Respeitoso com pais e idosos” e os valores de orientação individual: “Uma vida excitante”; “Liberdade”; “Uma vida variada”; “Prazer”; “Auto-indulgência”; “Audacioso”; “Ambicioso”; “Riquezas Influyente”.

Inicialmente, foram feitos os testes de significância e autovalores para verificar a adequabilidade dos dados para realização da Análise de Correlação Canônica. Todos os testes indicam que os dados são adequados para o método, pois apresentaram significância $<0,05$ conforme Tabela 25.

Tabela 25- Testes de significância

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth DF.	Error DF	Sig. of F
Pillais	0,33622	40,14170	4,00	317,00	0,000
Hotellings	0,50652	40,14170	4,00	317,00	0,000
Wilks	0,66378	40,14170	4,00	317,00	0,000
Roys	0,33622				

Fonte: dados da pesquisa

Verificou-se que os autovalores também apontam adequabilidade dos dados para realização da Análise de Correlação Canônica, conforme Tabela 26. Embora a variância não seja tão elevada, foram considerados adequados por não terem sido encontradas recomendações parametrizadas na literatura.

Tabela 26 - Autovalores e correlação canônica

Função	Eigenvalue	Pct.	Cum. Pct.	Canon Cor.	Sq. Cor
1	0,15475	45,19897	45,19897	0,36607	0,13401
2	0,08615	25,16227	70,36125	0,28163	0,07931
3	0,06334	18,50006	88,86131	0,24406	0,05957
4	0,03813	11,13869	100,00000	0,19166	0,03673

Fonte: dados da pesquisa

Geradas as funções canônicas, verificou-se que somente as funções 1 e 2 serão analisadas considerando-se a sua significância $<0,05$, conforme Tabela 27 a seguir.

Tabela 27- Teste das funções canônicas

Função	Wilks L.	F.	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
1	0,72227	1,79586	60,00	1239,64	0,000
2	0,83404	1,41807	42,00	944,11	0,043
3	0,90589	1,24314	26,00	638,00	0,189
4	0,96327	1,01693	12,00	320,00	0,433

Fonte: dados da pesquisa

Estas funções canônicas originaram as relações canônicas explicitadas na Tabela 28. As variáveis abaixo são diretamente correlacionadas com as funções canônicas, e foram considerados os coeficientes canônicos (ou cargas canônicas) com valores acima de 0,50.

Tabela 28 – Coeficientes canônicos padronizados

	Função 1	Função 2
Variância explicada entre os grupos de variáveis	30,59%	14,36%
Variáveis de Concepções de Deficiência		
Imagem da empresa- clientes (IEC)	0,22727	0,88819
Imagem da empresa - funcionários (IEF)	-0,96721	-0,94959
Poder Divino (PD)	-0,44351	0,75208
Pior desempenho no trabalho (PDT)	0,32460	-0,33979
Variáveis de Valores de Orientação coletiva		
Respeitoso com pais e idosos (RPI)	-,33233	-,11631
Sentido da vida (SV)	,13947	-,03353
Responsável (R)	-,17704	,29404
Indulgente (I)	,00244	,11614
Uma vida espiritual (VE)	-,54624	,15586
Devoto (D)	,21294	,22514
Variáveis de Valores de Orientação individual		
Ambicioso (AM)	0,06549	-0,09139
Audacioso (AU)	-0,21322	-0,90815
Uma vida excitante (UVE)	0,00410	0,24243
Liberdade (LI)	-0,63390	-0,17135
Riquezas (RI)	0,08351	0,07229
Prazer (PR)	0,45991	0,05929
Uma vida variada (UVV)	-0,18193	0,07708
Influente (IN)	0,33749	0,23217
Auto indulgência (AI)	0,00710	-0,05175

Fonte: dados da pesquisa

A função canônica 1 responde por 30,59% da variância de correlação entre os dois grupos apresentados. Assim, a variável “Imagem empresa – funcionários” (- 0,97) está diretamente correlacionada com as variáveis do grupo de valores “Uma vida espiritual” (- 0,55) e “Liberdade” (- 0,63).

Isso significa que os valores “Uma vida espiritual” e “Liberdade” dos discentes influenciam a forma como estes encaram a concepção: “Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários”.

A função canônica 2 representa 14,36% da variância de correlação entre os dois grupos apresentados, o que é um valor representativo, embora inferior a função 1. A variável “Audacioso” (-0,91) está diretamente correlacionada à variável “Imagem empresa – funcionários” (- 0,95) e inversamente proporcional às variáveis “Imagem empresa – cliente” (+0,89) e ‘Poder divino” (+0,75).

Em outras palavras, pode-se afirmar que o fato dos discentes se considerarem audaciosos, favorece positivamente seu pensamento acerca da concepção “Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários”. Paralelamente, tal valor não propicia as concepções “Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes” e “A deficiência é uma manifestação de um poder dividido que define as características que o ser humano deverá possuir em uma vida terrena”. Na realidade, quanto mais audacioso, menos ele concordará com tais assertivas.

Com este resultado rejeita-se H_4 , não tendo sido evidenciado que os valores pessoais mantêm uma relação positiva com todas as concepções de deficiência.

5.4 Análise dos resultados

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

Estipular a capacidade de um trabalhador a partir de sua condição física incide não só em uma carga negativa de pensamento, mas antes de tudo no preconceito que é mola mestra de muitos absurdos discriminatórios ainda observáveis na sociedade moderna. Ao rejeitar tal pensamento o discente rejeita também visões retrógradas arraigadas por séculos na história da humanidade. É como se libertar das velhas concepções que, mesmo sem explicação racional, perdura por anos como verdade absoluta.

Os testes das hipóteses H_2 e H_3 confirmaram a característica da polaridade dos valores defendida tanto na Filosofia por HESSEN (1980) como na Psicologia por

SCHWARTZ (1992). Além disso percebeu-se que ao se tratar da religiosidade como prerrogativa normativa de conduta, os valores pessoais foram fortemente influenciados por ela tanto por ela, conforme previam as teorias apresentadas inicialmente. Ainda sob a característica da polaridade dos valores, percebeu-se um movimento de influência inversa no que diz respeito a relação entre valores pessoais de orientação individual e os valores pessoais de orientação coletiva, sendo os últimos favorecidos positivamente possivelmente pela característica das transcendência

Os valores pessoais compartilhados pelos respondentes também favorecem a visão positiva apresentada nas respostas. O teste de H_4 comprova os valores como preditores de comportamento, pois evidenciou claramente que existe relação entre valores e concepções de deficiência. O fato da visão divina do assunto configurar nessa relação não causa necessariamente estranheza, pois conforme Carvalho-Freitas (2007) a concepção divina da deficiência ainda é compartilhada por vários segmentos da sociedade e até pouco tempo era amplamente aceita como única explicação funcional da diversidade em questão.

Por fim, acredita-se que os resultados obtidos revelam uma tendência de pensamento mais solícito à inclusão e disposto a aceitar novas visões.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou a relação entre valores pessoais e concepções de deficiências. Tomaram-se por base os construtos postulados por Carvalho-Freitas (2007) e Schwartz (1992).

Sua principal relevância centra-se na ausência de pesquisas nacionais que relacionem os dois construtos. Acrescendo a isto, destaca-se, também, a possível aplicabilidade, haja vista que a inclusão social do deficiente depende, inclusive, da visão que o empregador tem sobre o tema. Destaca-se, também, a relevância da amostra, visto que os estudantes de Administração poderão em breve assumir a condição de gestor e, portanto, sua visão sobre o assunto, influenciada por seus valores pessoais, poderá constituir um aspecto relevante para inclusão de deficientes nos diversos tipos de empresas.

Inicialmente foi feita uma revisão teórica focada na compreensão das diversas formas de se conceber a deficiência e seus aspectos sociais. Abordou-se a visão orgânica compartilhada por diversos autores e pela legislação nacional, mas enfocou-se também concepções sociais da deficiência embasadas principalmente em Barnes (2011) e Pereira (2009).

Tratou-se, no Capítulo 3, dos valores pessoais e da sua importância como preditores de comportamento sob a ótica da Filosofia, da Sociologia e da Psicologia por meio das posições sustentadas, principalmente por Hensen (1980); Badia (2009) e Schwartz (2006) respectivamente.

Após o enfoque na metodologia e nas análises dos resultados nos capítulos 4 e 5 respectivamente, o presente capítulo, retorna às hipóteses do trabalho, aos objetivos geral e específicos bem como à pergunta de pesquisa no intuito de verificar se foram plenamente atendidos. Ao final, são apresentadas as limitações do trabalho e as sugestões para novas pesquisas.

Como já explicitado, foram estabelecidas as seguintes hipóteses:

- H₁ - O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração;
- H₂ - A religiosidade impacta positivamente os valores pessoais de interesse coletivo;
- H₃ - A religiosidade impacta negativamente os valores pessoais de interesse individual;

- H_4 – Os valores pessoais mantêm uma relação positiva com as concepções de deficiência.

No decorrer das análises H_1 foi dividida em H_{1a} e H_{1b} que foram analisadas separadamente:

- H_{1a} - O convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência para os discentes de Administração;
- H_{1b} - O convívio com pessoas deficientes desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho.

Do total das cinco hipóteses do estudo, quatro não foram rejeitadas (H_{1a} , H_{1b} , H_2 e H_3) e uma foi rejeitada (H_4). Verificou-se que o convívio com pessoas deficientes impacta positivamente todas as concepções de deficiência (H_{1a}), exceto a concepção de que a deficiência implica pior desempenho no trabalho. Por outro lado, verificou-se que esta concepção é impactada negativamente pelo convívio com deficientes, o que indica a não rejeição de H_{1b} (O convívio com pessoas deficientes desconstrói, entre os discentes de Administração, a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho). Registre-se que esta concepção, tem “sinal” inverso em relação às demais, porque desvaloriza o profissional com deficiência.

Constatou-se que a religiosidade impacta positivamente os valores pessoais de interesse coletivo (H_3) e negativamente os valores pessoais de interesse individual (H_4). Tal cenário confirma a característica da polaridade dos valores defendida Schwartz (2006).

Por fim, não se confirmou que há relação positiva entre valores pessoais e concepções de deficiência, pois embora, existam relações positivas entre os valores e as concepções de deficiência, o valor “audacioso” propicia uma visão negativa acerca das concepções: “Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes” e “A deficiência é uma manifestação de um poder dividido que define as características que o ser humano deverá possuir em uma vida terrena”.

Considera-se que tanto o objetivo geral como todos os objetivos específicos foram alcançados, conforme explicações a seguir.

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

O segundo objetivo também foi verificado por meio de Análise de Regressão Linear Simples. Os modelos gerados permitiram inferir que a religiosidade impacta positivamente os valores pessoais de interesse coletivo e negativamente os valores pessoais de interesse individual dos discentes de Administração e confirmando assim o objetivo proposto.

O terceiro objetivo foi atingido através da Análise de Correlação Canônica. Foi possível identificar que existe relação entre os construtos. Algumas variáveis dos dois construtos estão diretamente correlacionadas e outras inversamente relacionadas.

Nestas condições, considera-se que o objetivo geral do trabalho foi plenamente atingido, pois foi possível identificar a existência de relação entre os valores pessoais de discentes de Administração e as suas concepções de deficiência. Verificou-se que, existem relações positivas e negativas de determinados valores pessoais sobre as concepções de deficiência.

Sendo assim, como resposta à questão de pesquisa suscitada inicialmente, é possível afirmar que existe uma relação de influência dos valores pessoais sobre as concepções de deficiência para os discentes de Administração. Os resultados alcançados validam partes dos construtos abordados na pesquisa, bem como demonstram aplicabilidade das escalas.

A partir dos resultados obtidos é possível inferir que os valores pessoais tem influencia sobre a forma de encarar aspectos da vida em especial a deficiência, foco deste estudo. Os valores destacados como importantes são característicos do público abordado que foi constituído exclusivamente por universitários, na sua grande maioria jovens.

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

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

Acredita-se que esta pesquisa possa ser ampliada com discentes de Administração de IES privadas ou de IES públicas de outras unidades federativas. É possível também que

pesquisas possam ser desenvolvidas a partir desta com alunos de outros cursos de graduação ou em nível pós-graduação, bem como com gestores de pequenas e médias empresas.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. C. FERREIRA, K. V. D. Efeitos de regras com diferentes extensões sobre o comportamento humano. **Psicologia, Reflexão e Crítica** [online]. vol.14, n.1, p. 143-155, 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/prc/v14n1/5214.pdf>. Acesso em 15 abr 2012.
- ALLPORT, G.W. VERNON, P. E. LINDZEY, G. **Study of values. A scale for measuring dominant interests in personality**. Boston: Houghton Mifflin, 1951.
- ALMEIDA, F. J. R. **Responsabilidade social nas empresas e valores humanos: um estudo sobre a atitude dos gestores brasileiros**, 2007, 466p. Tese (Doutorado em Administração). Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa (CFAP). Fundação Getúlio Vargas.
- ALVES, M. A. GALEÃO-SILVA, L; G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, n.43 jul/set 2004.
- ARISTÓTELES. **A Ética**. Tecnoprint. S/D.
- _____. **Ética a Nicômaco**. 5 Ed São Paulo: Martin Claret, 2001.
- BADIA, D. D. Paradigmas, valores e educação. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.35, n.2, p. 233-249, maio/ago. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ep/v35n2/a02v35n2.pdf> Acesso em 12 nov 2012.
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada as Ciências Sociais**. 2 ed. Florianópolis: UFSC, 2004.
- BARKHUUS, Louise. CSANK, Patricia. Allport's Theory of Traits. **A Critical Review of the Theory and Two Studies**, 1999. Disponível em <http://www.itu.dk/~barkhuus/allport.pdf>. Acesso em 05 abr 2012.
- BARNES, Colins. Understanding disability and the importance of design for all. **Journal of Accessibility and Design for All**. (CC) JACCES, 2011 – 1(1), p. 55-80. Disponível em <http://www.jacces.org/jacces/ojs/index.php/jacces/article/viewArticle/56>. Acesso em 21 abr 2012.
- BATISTA, C. A. M. A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 8, n. 12, p. 113-114, dez. 2002. Disponível em <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/153/149>. Acesso em 30 jun 2012.
- BERGAMO, R. B. **Educação especial: pesquisa e prática**. Curitiba: IBPEX, 2010.
- BEUREN, I. M (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade – Teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2008.
- BRADDOCK, D. L. PARISH, S. L. An institutional history of disability. In: ALBRECHT. G. L. SEELMAN, K. D. BURY, Michael (Org.). **Handbook of disability studies**. Califórnia: Sage Publications, 2001. Disponível em <http://books.google.com.br>. Acesso em 21 abr 2012.
- BOFF, Leonardo. **Espiritualidade: um caminho de transformação**. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.
- BRASIL. **Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm. Acesso em 27 mar 2012.
- _____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 27 mar 2012.

_____. **Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993.** Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm. Acesso em 27 mar 2012.

_____. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais/legislacao>. Acesso em 27 mar 2012.

_____. **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 27 mar 2012.

_____. **Lei no 10.048, de 8 de novembro de 2000.** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm. Acesso em 27 mar 2012.

_____. **Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em 27 mar 2012.

_____. **Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003.** Reabre o prazo para que os Municípios que refinanciaram suas dívidas junto à União possam contratar empréstimos ou financiamentos, dá nova redação à Lei no 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br> Acesso em 27 mar 2012.

_____. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004.** regulamenta as leis nos 0.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e ritérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de eficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br> acesso em 27 mar 2012.

_____. **Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005.** Decreto regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm Acesso em 27 mar 2012.

_____. **Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007.** Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei no 10.741, de 1o de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm. Acesso em 27 mar 2012.

_____. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada.** Brasília: CORDE, 2008. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/corde/>. Acesso em 22 jan 2011.

_____. **Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011.** Altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto no 6.214, de 26 de setembro de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7617.htm. Acesso em 27 mar 2012.

_____. **Quase 80% dos novos empregos de julho foram gerados em pequenas empresas.** Disponível em <http://www.brasil.gov.br/noticias/>. Acesso em 03 dez 2012.

- CALVOSA, M. V. D. et al. Quais são as prioridades axiológicas dos docentes de IES? Uma Survey sobre a hierarquização de seus valores pessoais. **Anais... XXXV Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, set 2011.
- CAMPOS, C. B.; PORTO, J. B. Escala de valores pessoais: validação da versão reduzida em amostra de trabalhadores brasileiros. **Psico**. v. 41, n. 2, p. 208-213, abr./jun. 2010
- CARPENTER, Rick. Disability as Socio-Rhetorical Action: Towards a Genre-Based Approach. **Disability Studies Quarterly**. v.31, n.3, 2011. Disponível em <http://dsq-sds.org/article/view/1666/1605>. Acesso em 21 abr 2012.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. MARQUES, L. M. Construção e Validação de Instrumentos de Avaliação da Gestão da Diversidade: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. 30º Encontro da ANPAD. **Anais...** Salvador, setembro, 2006.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** - um estudo entre as concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho, 2007, 315p. Tese (Doutorado em Administração). UFMG.
- _____. Análise da Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **Anais... XXXI Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, set, 2007.
- _____. Inserção e gestão do trabalho de Pessoas com deficiência: um estudo de caso. **RAC**. v. 13 Edição especial, p. 121 – 138, jun, 2009.
- CARVALHO-FREITAS et al. Inserção Social e no Mercado Formal de Trabalho: Um Estudo Realizado com Portadores de Deficiência em Cabo Verde – África. **Anais... XXXIII Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, set, 2009.
- CHATMAN, J. A. Matching people and organization: selection and socialization in public accounting firms. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca, v. 36, n. 3, p. 459-484, set 1991. Disponível em <http://www.johnson.cornell.edu/publications/asq/>. Acesso em 18 out 2010.
- CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 1997.
- CORRAR, L. J. PAULO, Edilson. DIAS FILHO, J. M. (Org.) **Análise Multivariada para cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo: Atlas, 2011.
- COX JR., T. **Cultural diversity in organizations**. San Francisco: Berrett-Kochler, 1994.
- DERISI, O. N. **Valores básicos para a construção de uma sociedade realmente humana**. São Paulo: Mundo Cultural, 1977.
- DESSUNTI, E. M. et al. Convivendo com a diversidade sexual: relato de experiência. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, maio-jun; v. 61, n. 3, p.385-389, 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v61n3/a18v61n3.pdf>>. Acesso em 09 nov 2011.
- DUFRENNE, Mikel. **Estética e Filosofia**. São Paulo: Perspectiva, 2008.
- ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T.. A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de shopping center: um estudo crítico. In XXXII ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 2008. **Anais...** (CD ROM) Rio de Janeiro, Setembro, 2008.
- EXAME (Rev.). **51% das empresas de alto crescimento são pequenas, diz IBGE**. Disponível em <http://exame.abril.com.br/pme/noticias/51-das-empresas-de-alto-crescimento-sao-pequenas-diz-ibge>. Acesso em 03 dez 2012.
- FERNANDES, H. A. FERREIRA, M. C. O impacto dos valores pessoais e organizacionais no comprometimento com a organização. **Psico-USF**, v. 14, n. 3, p.341-354. Set/Dez 2009.
- FERNANDES, Adília. A diversidade da condição humana e a deficiência do conhecimento: no convívio com as diferenças e as singularidades individuais. **Revista Virtual Textos & Contextos**, nº 2, dez. 2003. Disponível em <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/960/740>. Acesso em 30 jun 2012.

- FERNANDES, S. C. S. Sentimentos em relação à política à luz dos valores e do preconceito social. **Opinião Pública**, Campinas, vol. 15, nº 1, Junho, 2009, p.224-246. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/op/v15n1/a10v15n1.pdf>. Acesso em 08 nov 2010.
- FERNANDES, E. M. ORRICO, H. F. **Acessibilidade e inclusão social**. Rio de Janeiro: Deescruba, 2012.
- FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE**, v. 40, n.3 jul/set 2000, p. 18-25.
- FREITAS, V. C. G. **A inclusão social do deficiente visual em Sorocaba- SP**, 2006, 197p. Tese (Doutorado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Metodista de Piracicaba.
- GHIRALDELLI JR. PAULO. **História essencial da Filosofia**. São Paulo: Universo dos Livros, 2010.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- HANASHIRO, D. M. M. QUEIROZ, M. C. O Efeito da Diversidade no Desempenho dos Times de Trabalho: um *Trade-off* entre Homogeneidade e Heterogeneidade? In: XXIX ENCONTRO DA ANPAD, 2005. **Anais...** (CD ROM). Salvador. Setembro, 2005
- _____. O Efeito da Diversidade nos Times Multifuncionais: um estudo na Indústria Automobilística In: XXX ENCONTRO ANPAD, 2006. **Anais...** (CD ROM) Salvador, Setembro, 2006
- HESSEN, Johannes. **Filosofia dos Valores**. 5 Ed. Coimbra: Editor Sucessor, 1980.
- HEINSKI, R. M. M. S. BIGNETTI, L. P. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no Mercado de trabalho. CALDEA, 2002. **Anais...** Porto Alegre, 2002.
- HELLER, Agnes. **Hipotesis para una teoria Marxista de los valores**. Barcelona: Grijalbo, 1974.
- HOUAISS, Antônio. **Dicionário Eletrônico da Língua Portuguesa**. Versão 2.0, 2001. CD ROM.
- IBGE. Censo Demográfico 2000. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/default_censo_2000.shtm. Acesso em 22 jan 2011.
- _____. Censo Demográfico 2010. Disponível em <http://www.censo2010.ibge.gov.br/> Acesso em 22 jan 2011.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **The right to decent work of Persons with disabilities** - ifp/skills working paper n. 14, 2003. Disponível em http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pd.pdf. Acesso em 22 jan 2011.
- IPECE. Panorama das pessoas portadoras de alguma deficiência no Ceará In: **Enfoque Econômico**. n 23, fev, 2012. Disponível em http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/enfoque-economico/EnfoqueEconomicoN23_27_02_2012.pdf. Acesso em 12 jul 2012.
- IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **RAC**, v. 14, n. 5, Set/Out. 2010, p. 890-906. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>. Acesso em 20 set 2010.
- JUNG. C. G. Considerações gerais sobre a teoria dos complexos (1934). In: **A natureza da Psique.Obras completas**. Vol. III/2. 5. Ed. Petrópolis: Vozes, 2000.
- KANT, Imanuel. **Crítica da razão pura**. 3. ed. Sao Paulo : Publ. Brasil, 1958.
- KLUCKHOHN, C. L. Los valores y las orientaciones de valor en la teoría de la acción. In: PARSONS, T. (Dir.). **Hacia una teoría general de la acción**. Buenos Aires: Kapelusz, 1968.
- KLUCKHOHN, F. STRODTBECK, F. **Variations in value orientations**. Westport: Greenwood Press, 1961.

- LAROSSA, S. M. R. **As contribuições da espiritualidade e da pastoral católicas no desenvolvimento da resiliência, em jovens de 18 a 29 anos, 2011.** 171p. Tese (Doutorado em Teologia) Programa de pós-graduação em teologia. Escola superior de Teologia.
- LAVILLE, Christian. DIONNE, Jean. **A construção do saber** – manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo horizonte: Editora UFMG, 1999
- MAIA, L.F.R.B. XIMENES, V. M. OLIVEIRA, J. D. Impacto dos valores pessoais sobre o comportamento de cidadania organizacional dos funcionários do serviço de farmácia do hospital universitário Walter Cantídio da Universidade Federal do Ceará. In: CABRAL, A.C.A. ROMERO, C. B.A., FERRAZ, S. F. S. (Org.). **Reflexões e práticas em gestão de recursos e Marketing.** Fortaleza: Edições UFC, 2009.
- MANHÃES, V. S. Breve análise da legislação das políticas Públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 15, n. 57, 2010. Disponível em <http://www.eaesp.fgvsp.br/Ceapginterna.aspx?PagId=EP EmmQTQ&Opc=57>. Acesso em 07 nov 2011.
- MENDONÇA. R.C.T. Da possibilidade de inserção das pessoas portadoras de deficiência nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e de transporte de valores. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22729-22731-1-PB.pdf>. Acesso em 30 jun 2012.
- MONCADA, Cabral. Prefácio do tradutor. In: **Filosofia dos valores.** 5 Ed. Coimbra: Editor Sucessor, 1980.
- MOTTA, N. S. **Ética na vida profissional.** São Paulo: Âmbito Cultural, 1984.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing** – uma orientação aplicada. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- NEPOMUCENO M. V. PORTO, J. B. Human values and attitudes toward bank services in Brazil. **International Journal of Bank Marketing**, v. 28 n. 3, p.168 – 192, 2010. Disponível em <<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1852928&show=abstract>>. Acesso em 04 abr 2012.
- NKOMO, S. M. COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R. et al. **Handbook de Estudos organizacionais: modelos e análise e novas questões em estudos organizacionais.** v. 1 São Paulo: Atlas, 1998.
- NORD, W. R.; FOX, S. The individual in organization studies: the great disappearing act? In: CLEGG, S. R. **Handbook of organizational Studies**, Landers: Sage, Cap 1.5, p. 148-174, 1996.
- OMOTE, Sadão. Perspectivas para conceituação de deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial.** v.2, n.4 p. 127-135. Disponível em http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art11.pdf. Acesso em 13 jan 2012.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Factsheet on Persons with Disabilities.** Disponível em: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18>. Acesso em 11 jan 2012.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).** Lisboa, 2004. Disponível em: acesso em 12 jan 2012.
- PALACIOS, Agustina. ROMANACH, Javier. El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. **Derechos y libertades**, Madri, n. 17, II, jun 2007, p. 231-239. Disponível em <http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/8373/1/DyL-2007-17-Morente-Modelo.pdf> Acesso em 07 abr 2012.
- PARSONS, T. SHILS, E. **Towards a general theory of action.** Cambridge: Harvard University Press, 1951.

- PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou Não ser Favorável às Práticas de Diversidade: Eis a Questão. In: XXXII ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 2008. **Anais...** (CD ROM) Rio de Janeiro, Setembro, 2008.
- _____. Quem são mais favoráveis às concessões oferecidas por práticas organizacionais em prol da diversidade: homens ou mulheres? In: XXXIII ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 2009. **Anais...** (CD ROM) São Paulo, Setembro, 2009.
- PEREIRA, Ray. Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. **Hist. cienc. saude-Manguinhos** [online]. 2009, v.16 n.3, p. 715-728.
- PERES, J. F. P.; SIMAO, M. J. P. NASELLO, A. G. Spirituality, religiousness and psychotherapy. *Revista de Psiquiatria Clínica*. [online]. 2007, v 34, suppl.1, p. 136-145. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/rpc/v34s1/en_a17v34s1.pdf. Acesso em 30 jun 2012.
- PESTANA, M. H. GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS**. 4 ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2005.
- PORTO, J. B. **Estrutura e transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários**. Universidade de Brasília, Brasília, Tese (Doutorado em Psicologia). 2004.
- _____. Mensuração de valores no Brasil. In: TAMAYO, Álvaro; PORTO, J. B (Org.) **Valores e comportamento nas organizações**, p. 96-119, Petrópolis: Vozes, 2005.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e civismo nas organizações. **RAC**, v. 9, n. 1, Jan/Mar. 2005, p. 35-32.
- REALE, Miguel. **Introdução à Filosofia**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- REICH, Ben. ADCOCK, Christine. **Valores, atitudes e mudança de comportamento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.
- RICHARDSON, R. J. PERES, J. S. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- ROE, R. A. ESTER, Peter. Values and Work Empirical Findings and Theoretical Perspective. **Applied Psychology**, n. 48, v. 1, p.1-21, 1999. Disponível em : <<http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=14694>> . Acesso em 05 abr 2012
- ROS, M. Valores, atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. In: ROS, M. Gouveia, V. V. (Orgs). **Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**, p. 87-114. São Paulo: SENAC, 2006.
- ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: the Free Press, 1973.
- ROSA, S. M. Justiça divina e o mito da deficiência física. **Estudos**, v. 34, n. 1/2, p. 9-19, jan./fev. 2007. Disponível em <http://seer.ucg.br/index.php/estudos/article/viewFile/304/245>. Acesso em 16 nov 2012.
- ROSSETO, Elisabeth et al. Aspectos históricos da pessoa com deficiência. **Educare et Educare**. Vol. 1 nº 1 jan./jun. 2006 p. 103-108. Disponível em e-revista.unioeste.br/index.php/educereeteducare/article/.../865. Acesso em 16 nov 2012.
- SARAIVA; L. A. S.; IRIGARAY, Políticas de diversidades nas organizações: uma questão de discurso? **RAE** v. 49, n. 3, jul/set, 2009, p. 337-348. Disponível em <http://www16.fgv.br/rae/artigos/4854.pdf>. Acesso em 09 out 2010.
- SHELLER, Max. **A reviravolta dos valores**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna, M. (Org.), **Advances in Experimental Social Psychology**, p. 1-65 Orlando: Academic, 1992.
- _____. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, Álvaro; PORTO, J. B (Org.) **Valores e comportamento nas organizações**, p. 21-55, Petrópolis: Vozes, 2005.
- _____. Les Valeurs de base de la personne: Theorie, mesures, et applications. **Revue française de sociologie**, 47, 4, p. 929-968, 2006.
- SAMPAIO, Priscila. Minoria é coisa do passado. **Sentidos**. Ano XI, n. 68, jan/fev 2012.

- SANTOS, M. F. **Filosofia Concreta dos Valores**. 3 ed. v. XI São Paulo: Logos, 1964.
- SETTON, M. G. J. Família, escola e mídia: um campo com novas configurações. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v.28, n.1, p. 107-116, jan./jun. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ep/v28n1/11659.pdf>. Acesso em 12 nov 2012.
- SILVA, O. M. **A epopeia Ignorada: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo: Cedes, 1986.
- SILVA, A. L. Símbolo da ética. *Acta Cir. Bras.* [online]. 2004, vol.19, n.6, p. 585-586. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/acb/v19n6/a01v19n6.pdf>. Acesso em 14 de abr 2012.
- SILVA, A. S. **Marchando pelo arco-íris da política: a parada do orgulho LGBT na construção da consciência coletiva dos movimentos LGBT no Brasil, Espanha e Portugal**. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia Social). Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.
- SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 5, 2006, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ANPAD, 2006.
- SOUZA, Jessé. A Sociologia dual de Roberto da Matta: descobrindo nossos mistérios ou sistematizando nossos auto-enganos? **RBCS** v.16 n.45 fev 2001.
- TAMAYO, Álvaro. GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**. Natal, v.5, n.2, maio/ago. 2000, p. 289-315.
- TAMAYO, Álvaro. PORTO, J. B. **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.
- TAMAYO, Álvaro. Hierarquia dos valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 1994, Vol. 10 p. 269-285.
- _____. Valores e Clima organizacional. In: PAZ, M.G.T.; TAMAYO A. (org.) **Escola, Saúde e Trabalho: estudos psicológicos**. Brasília: universidade de Brasília, 1999.
- _____. Hierarquia dos valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 2007, v. 23 n. especial, p. 07-15.
- _____. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. especial, 2007, p. 17-24.
- TAMAYO, Álvaro. SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores humanos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 1993, n. 9 v.2, p. 329-348.
- TANAKA, E. D. O. **O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência**, 2007, 199p. Tese (Doutorado em Educação). Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências. Universidade Estadual Paulista.
- TANAKA, E. D. O. MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, Mai.-Ago. 2005, v.11, n.2, p.273-294. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008. Acesso em 13 jan 2012.
- THIRY-CHERQUES, H. R. Max Weber: o processo de racionalização e o desencantamento do trabalho nas organizações contemporâneas. **RAP** v.43, n.4, p.897-918, jul./ago, 2009.
- TORRES, E. F. MAZZONI, A. A. MELLO, A. G. Nem toda pessoa cega lê em Braille nem toda pessoa surda se comunica em língua de sinais. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.33, n.2, p. 369-385, maio/ago. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rap/v43n4/v43n4a07.pdf> Acesso em 12 nov 2012.
- UNESCO. **The Flagship on Education for All and the Right to education for Persons with Disabilities: Towards Inclusion**. Disponível em: http://www.unesco.org/education/efa/known_sharing/flagship_initiatives/disability_last_version.shtml. Acesso em 25 abr 2012.

- USA. **S.1284**. Referred to the Committee on Education and Labor, 1993. Disponível em: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-103s1284rfh/pdf/BILLS-103s1284rfh.pdf>. Acesso em 25 abr 2012.
- VALLS, A. L. M. **O que é ética?** São Paulo: Brasiliense, 2008.
- VÁZQUEZ, A. S. **Ética**. 8 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1985.
- VERGARA, S. C. DAVEL, Eduardo. Desafios relacionais nas práticas de gestão e de organização. RAE , Vol. 45, n.1, 2005. Disponível em http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902005000100002.pdf. Acesso em 13 jan 2012.
- VERGARA, S. C. IRIGARAY, H. A. R. Os Múltiplos Discursos sobre Diversidade no Ambiente de Trabalho In: XXXI ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 2007, **Anais...** (CD-ROM), Rio de Janeiro, Setembro, 2007.
- VESSONI, Fábio. **Correlação canônica**. 1998. Disponível em <http://mv2.com.br/correlacaocanonica.doc>. Acesso em 02 nov 2010.
- _____. **Metodologia das Ciências Sociais**, Parte 2. Tradução Augustin Wernet; Introdução à edição brasileira Maurício Tragtenberg. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1992.
- WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do Capitalismo**. 4 ed, São Paulo: Martin Claret, 2001.
- _____. **História geral da Economia**. São Paulo: Mestre Jou, 1968

APÊNDICE – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ - UECE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO – CMAAd

Antecipadamente, agradecemos por sua colaboração. Este questionário tem finalidade acadêmica. Não há identificação do respondente.

PARTE A – INVENTÁRIO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA (ICP)

Neste questionário estão listados alguns itens relacionados a diversas concepções de deficiência. Concepção de deficiência pode ser definida como a percepção que você possui sobre as pessoas portadoras de deficiência (visual, auditiva, física ou motora, sem comprometimento intelectual). Nesta parte do questionário – Concepções de deficiência- **não está sendo considerado nenhum tipo de deficiência mental**. Por favor, leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avalia-los.

A escala avalia quanto você se identifica com cada item.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo Totalmente

AFIRMATIVAS		Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente
		1	2	3	4	5	6
1	A Deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	1	2	3	4	5	6
2	A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	1	2	3	4	5	6
3	As pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificada as condições (retirar – e instrumentos) de trabalho.	1	2	3	4	5	6
4	A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior aos da pessoa não portadora de deficiência.	1	2	3	4	5	6
5	As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
6	O trabalho das pessoas portadoras de deficiência diminui as vantagens competitivas da empresa.	1	2	3	4	5	6
7	As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	1	2	3	4	5	6
8	Somente alguns setores são adequados para o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
9	A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.	1	2	3	4	5	6

10	Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes.	1	2	3	4	5	6
11	Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.	1	2	3	4	5	6
12	As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na empresa provocando situações embaraçosas.	1	2	3	4	5	6
13	As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	1	2	3	4	5	6
14	As pessoas portadoras de deficiência são mais comprometidas que as demais.	1	2	3	4	5	6
15	As pessoas portadoras de deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	1	2	3	4	5	6
16	As pessoas com deficiência tem pior desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6
17	As empresas com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	1	2	3	4	5	6
18	As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as empresas.	1	2	3	4	5	6
19	As pessoas com deficiência tem uma missão especial na sua vida.	1	2	3	4	5	6
20	As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	1	2	3	4	5	6
21	As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
22	Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6

Fonte: Carvalho-Freitas (2007)

PARTE B - SCHWARTZ VALUE SURVEY (SVS)

Você deve perguntar a si próprio: “Que valores são importantes PARA MIM, como princípios orientadores em MINHA VIDA, e que valores são menos importantes PARA MIM?” Entre os parênteses que se seguem a cada valor, encontra-se uma explicação que pode ajudá-lo (a) a compreender seu significado. Sua tarefa é avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida. Use a escala de avaliação abaixo:

-1	0	1	2	3	4	5	6	7
Oposto aos Meus Valores	Não Importante			Importante			Muito Importante	De Suprema Importância

23	IGUALDADE (oportunidades iguais para todos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
24	HARMONIA INTERIOR (em paz comigo mesmo)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
25	PODER SOCIAL (controle sobre os outros, domínio)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
26	PRAZER (satisfação de desejos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
27	LIBERDADE (liberdade de ação e pensamento)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
28	TRABALHO (modo digno de ganhar a vida)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
29	UMA VIDA ESPIRITUAL (ênfase em assuntos espirituais)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

30	SENDO DE PERTENCER (sentimento de que os outros se importam comigo)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
31	ORDEM SOCIAL (estabilidade da sociedade)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
32	UMA VIDA EXCITANTE (experiências estimulantes)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
33	SENTIDO DA VIDA (um propósito na vida)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
34	POLIDEZ (cortesia, boas maneiras)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
35	RIQUEZAS (posses materiais, dinheiro)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
36	SEGURANÇA NACIONAL (proteção da minha nação contra inimigos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
37	AUTO-RESPEITO (crença em meu próprio valor)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
38	RETRIBUIÇÃO DE FAVORES (quitação de débitos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
39	CRIATIVIDADE (unicidade, imaginação)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
40	VAIDADE (preocupação e cuidado com minha aparência)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
41	UM MUNDO EM PAZ (livre de guerras e conflitos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
42	RESPEITO PELA TRADIÇÃO (preservação de costumes vigentes há longo tempo)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
43	AMOR MADURO (profunda intimidade emocional e espiritual)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
44	AUTO-DISCIPLINA (auto-restrição, resistência à tentação)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
45	PRIVACIDADE (o direito de ter um espaço pessoal)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
46	SEGURANÇA FAMILIAR (proteção para minha família)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
47	RECONHECIMENTO SOCIAL (respeito, aprovação pelos outros)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
48	UNIÃO COM A NATUREZA (integração com a natureza)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
49	UMA VIDA VARIADA (cheia de desejos, novidades e mudanças)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
50	SABEDORIA (compreensão madura da vida)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
51	AUTORIDADE (direito de liderar ou de mandar)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
52	AMIZADE VERDADEIRA (amigos próximos e apoiadores)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
53	UM MUNDO DE BELEZA (esplendor da natureza e das artes)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
54	JUSTIÇA SOCIAL (correção da injustiça, cuidado para com os mais fracos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
55	INDEPENDENTE (ser auto-suficiente e autoconfiante)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
56	MODERADO (evitar sentimentos e ações extremadas)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
57	LEAL (ser fiel aos amigos e grupos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
58	AMBICIOSO (trabalhar arduamente, ter aspirações)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
59	ABERTO (ser tolerante a diferentes ideias e crenças)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
60	HUMILDE (ser modesto, não me autopromover)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
61	AUDACIOSO (procurar a aventura, o risco)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
62	PROTETOR DO AMBIENTE (preservar a natureza)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
63	INFLUENTE (exercer impacto sobre as pessoas e eventos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
64	RESPEITOSO PARA COM OS PAIS E IDOSOS (reverenciar pessoas mais velhas)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
65	SONHADOR (ter sempre uma visão otimista do futuro)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
66	AUTO-DETERMINADO (escolher meus próprios objetivos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
67	SAUDÁVEL (gozar de boa saúde física e mental)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
68	CAPAZ (ser competente, eficaz, eficiente)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

69	CIENTE DOS MEUS LIMITES (submeter-me às circunstâncias da vida)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
70	HONESTO (ser sincero, autêntico)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
49 71	PRESERVADOR DA MINHA IMAGEM PÚBLICA (proteger minha reputação)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
72	OBEDIENTE (cumprir meus deveres e obrigações)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
73	INTELIGENTE (ser lógico, racional)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
74	PRESTATIVO (trabalhar para o bem-estar de outros)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
75	ESPERTO (driblar obstáculos para conseguir o que quero)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
76	QUE GOZA A VIDA (gostar de comer, sexo, lazer, etc.)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
77	DEVOTO (apegar-me fortemente à fé religiosa)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
78	RESPONSÁVEL (ser fidedigno, confiável)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
79	CURIOSO (ter interesse por tudo, espírito exploratório)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
80	INDULGENTE (estar pronto a perdoar os outros)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
81	BEM SUCEDIDO (atingir os meus objetivos)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
82	LIMPO (ser asseado, arrumado)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
83	AUTO-INDULGÊNCIA (fazer coisas prazerosas)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

Fonte: Porto (2005)

PARTE C - PERFIL DO RESPONDENTE

Nas questões seguintes, solicitamos que assinale com X as alternativas que correspondem ao seu perfil:

84. Faixa de idade <input type="checkbox"/> Até 20 anos <input type="checkbox"/> Mais de 20 e até 30 anos <input type="checkbox"/> Mais de 30 e até 40 anos <input type="checkbox"/> Acima de 40 anos	85. Semestre que está cursando: _____
86. Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino	87. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado/União Estável <input type="checkbox"/> Viúvo <input type="checkbox"/> Divorciado
88. Renda familiar mensal <input type="checkbox"/> Até 2 salários mínimos (SM) <input type="checkbox"/> Mais que 2 e até 5 SM <input type="checkbox"/> Acima de 5 e até 10 SM <input type="checkbox"/> Acima de 10 SM	89. Religiosidade <input type="checkbox"/> Com religião, praticante <input type="checkbox"/> Com religião, não praticante <input type="checkbox"/> Sem religião, mas crê em Deus <input type="checkbox"/> Não crê em Deus
90. Ocupação	91. Quantidade de empregados/funcionários na

<input type="checkbox"/> Estagiário <input type="checkbox"/> Bolsista (sem estágio) <input type="checkbox"/> Empresário <input type="checkbox"/> Empregado de Empresa Privada <input type="checkbox"/> Funcionário Público / Empr. Economia Mista <input type="checkbox"/> Autônomo	empresa que tem ocupação: <input type="checkbox"/> até 09 funcionários <input type="checkbox"/> até 19 funcionários; <input type="checkbox"/> até 49 funcionários <input type="checkbox"/> até 99 funcionários; <input type="checkbox"/> até 499 funcionários; <input type="checkbox"/> a partir de 500 funcionários
92. Tipo de empresa que tem ocupação <input type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Privada	93. Segmento da empresa que tem ocupação: <input type="checkbox"/> Serviço <input type="checkbox"/> Comércio <input type="checkbox"/> Terceiro Setor <input type="checkbox"/> Indústria; <input type="checkbox"/> Construção Civil <input type="checkbox"/> Órgão público/Economia Mista
Convive com alguma pessoa portadora de deficiência? 94. Parente de 1º Grau <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não 95. Parente de 2º Grau <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não 96. Outros Graus de Parentesco <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não 97. Colega de trabalho <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não 98. Amigo/vizinho/Colega de faculdade <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	99. Indique com que frequência tem contato com pessoa portadora de deficiência: <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Raramente/anualmente ou menos <input type="checkbox"/> Frequentemente/mensalmente ou menos <input type="checkbox"/> Sempre/Diariamente