



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE E
SECRETARIADO EXECUTIVO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

MAGALLY DINIZ DE OLIVEIRA

**AS CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA DOS DISCENTES DE SECRETARIADO
EXECUTIVO**

FORTALEZA-CE
2012.1

MAGALLY DINIZ DE OLIVEIRA

**AS CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA DOS DISCENTES DE SECRETARIADO
EXECUTIVO**

Monografia apresentada à Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientadora: Prof.^a Joelma Soares da Silva

FORTALEZA

2012.1

MAGALLY DINIZ DE OLIVEIRA

**AS CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA DOS DISCENTES DE SECRETARIADO
EXECUTIVO**

Esta monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Secretariado Executivo, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo, outorgado pela Universidade Federal do Ceará – UFC e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que é feita de acordo com as normas de ética científica.

Data da aprovação ___/___/___

_____	Nota
Prof(a). Joelma Soares da Silva	_____
Prof. Orientador	
_____	Nota
Prof(a). Conceição de Maria Pinheiro Barros	_____
Membro da Banca Examinadora	
_____	Nota
Prof. Laudemiro Rabelo de Souza e Moraes	_____
Membro da Banca Examinadora	

Dedico este trabalho aos meus pais, que sempre tiveram por mim amor imenso, carinho e orgulho. E ao meu noivo Fernando pelo seu apoio e compreensão em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela arte de viver e pela força espiritual para realização deste trabalho.

Aos meus pais, Edson e Valdete, minha base, meu tudo, obrigada pelo incentivo e pelos ensinamentos de respeito, humildade e dignidade.

A minha inesquecível avó, Francisca Cléa (em memória), exemplo de avó, que teve grande importância na minha formação e de quem sinto muitas saudades.

As minhas tias Antônia e Maria pelo apoio.

A minha irmã Marcela, que sempre acreditou na minha capacidade e me faz enxergar a vida de maneira mais simples.

Ao meu Noivo Fernando, pela compreensão, apoio, carinho, dedicação e por me ensinar a cada dia, ser uma pessoa melhor.

As minhas amigas, Flaviana, Daniele, Jardiana, Liliane, Letícia, Jamile, Adília, Izabela, e Joselene por me proporcionarem quatros anos de muita alegria, cumplicidade e motivação.

A Professora Joelma Soares pela orientação deste trabalho, muito obrigada pela sua dedicação, apoio e auxílio.

Aos membros da banca examinadora, Professora Conceição e Professor Laudemiro pela disponibilidade.

E finalmente, a todos que contribuíram para realização desta monografia.

"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.

"Louco" é quem não procura ser feliz com o que possui.

"Cego" é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria, e só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

"Surdo" é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.

"Mudo" é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

"Paralítico" é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

"Diabético" é quem não consegue ser doce.

"Anão" é quem não sabe deixar o amor crescer.

E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois:

"Miseráveis" são todos que não conseguem falar com Deus.

"A amizade é um amor que nunca morre."

Mario Quintana.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo geral investigar as concepções de deficiência dos discentes de Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará. A investigação foi feita por meio de fontes bibliográficas e pesquisa de campo com 75 discentes de Secretariado Executivo. Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado o Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) desenvolvido por Carvalho-Freitas (2007). As informações provenientes dos inventários respondidos deram origem a um banco de dados que foi analisado com a utilização do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Os resultados apontaram que os discentes percebem a deficiência como uma condição humana que deve ser respeitada e a sociedade deve se adaptar para incluir todos, destacou-se a predominância da matriz de inclusão e constatou-se que os discentes que possuem parentes e não convivem com pessoas portadora de deficiência tendem a acreditar mais na capacidade das mesmas.

Palavras - Chaves: Discentes de Secretariado Executivo, Pessoa Portadora de Deficiência e Concepções de deficiência

ABSTRACT

This research aimed to investigate the Ceará Federal University students' conceptions of disability in the Executive Secretariat program. The investigation was done through bibliographic sources and field research with seventy-five Executive Secretariat students. The *ICD – Inventário de Concepções de Deficiência* (Disability Conceptions Inventory) developed by Carvalho-Freitas (2007) was used as a data collection tool. The information derived from the inventories yielded a database which was analyzed through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. The results demonstrated that the students perceive disability as a human condition which has to be respected, and society has to adapt itself so as to include everyone. It was pointed out the predominance of the inclusive matrix and concluded that the students who have relatives and do not live with persons with disabilities tend more to believe in them.

Key-words: Executive Secretariat students, Person with Disability and Disability Conception.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Convívio social com pessoas portadoras de deficiência	40
Quadro 2 - Parentesco com pessoas portadoras de deficiência	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em vida terrena.....	41
Tabela 2- A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.....	42
Tabela 3 - As pessoas com deficiência tem uma missão especial em suas vidas.....	43
Tabela 4 - Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoa com deficiência.	44
Tabela 5 - As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.....	44
Tabela 6 - As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.....	45
Tabela 7- As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.....	46
Tabela 8- As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.....	46
Tabela 9 - As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificam as condições de trabalho.....	47
Tabela 10 - As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	48
Tabela 11 - A qualidade de trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadora de deficiência.....	49
Tabela 12 - O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização.....	49
Tabela 13 - As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade ..	50
Tabela 14 - As pessoas com deficiência tem pior desempenho no trabalho.	51
Tabela 15 - As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	51
Tabela 16 - A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização. ...	52
Tabela 17 - Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.....	52

Tabela 18 - Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.	53
Tabela 19 - As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.....	54
Tabela 20 - As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.....	54
Tabela 21 – As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.....	55
Tabela 22 - Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.....	55
Tabela 23 - Relação entre as variáveis da matriz de inclusão e convivência com pessoas portadoras de deficiência.	58
Tabela 24- Relação entre as variáveis da matriz de inclusão e parentesco com pessoas portadoras de deficiência.....	59

LISTA DE SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

AIPD - Ano Internacional das Pessoas Deficientes

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

ICD - Inventário de Concepções de Deficiência

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PPD - Pessoa Portadora de Deficiência

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

UFC – Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS.....	09
LISTA DE TABELAS.....	10
LISTA DE SIGLAS.....	12
1 INTRODUÇÃO	15
2 DIVERSIDADE HUMANA: ASPECTOS FUNDAMENTAIS.....	17
2.1 Cultura e Diversidade	17
2.2 Aspectos Fundamentais da diversidade	18
2.3 Sentimentos a cerca da diversidade	20
3 CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA E SEUS ASPECTOS FUNDAMENTAIS	23
3.1 Históricos sobre Deficiência.....	23
3.2 Concepção e Classificação de Deficiência	26
3.3 Matrizes Interpretativas de Deficiência.....	29
3.4 A visão oficial da deficiência	33
4 METODOLOGIA DA PESQUISA	36
4.1 Caracterização da pesquisa.....	36
4.2 Instrumento de coleta de dados	37
4.3 Universo e amostra	37
4.4 Tratamento dos dados da pesquisa	37
5 ANÁLISES DOS DADOS E RESULTADOS DA PESQUISA	39
5.1 Perfil do respondente.....	39

5.2 Análise das concepções de deficiência.....	41
5.2.1 Matriz Espiritual.....	41
5.2.2 Matriz de Normalidade.....	43
5.2.3 Matriz de Inclusão.....	47
5.2.4 Matriz Técnica.....	48
5.2.4.1 Matriz Técnica Fator Desempenho.....	48
5.2.4.2 Matriz Técnica Fator Benefício.....	52
5.2.4.3 Matriz Técnica Fator Vínculo.....	53
5.2.4.4 Matriz Técnica Fator Treinamento.....	55
5.3 Análise dos dados.....	56
5.4 Convívio com pessoa portadora de deficiência.....	57
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
REFERÊNCIAS.....	63
APÊNDICE A.....	69
ANEXO A.....	72

1 INTRODUÇÃO

O conhecimento pode ser considerado uma forma de poder. Ele traz crescimento, inovação e transformação. Os discentes de Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará, além de aprenderem a assessorar aos diretores e aos gerentes das organizações, trazem em sua formação acadêmica a ética profissional, a responsabilidade social, e a inteligência emocional quanto à valorização das diferenças entre as pessoas.

Muito se fala sobre as pessoas portadoras de deficiência, mas pouco se sabe que antes da limitação física ou mental, são pessoas que possuem direito ao trabalho, à educação e outras atividades inerentes a qualquer cidadão comum. O artigo 2, da Lei nº 7.853/89, deixa claro e assegura às pessoas portadoras de deficiência, direitos básicos, inclusive direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 1989).

Mediante os fatos supracitados, surgiu o interesse de responder o seguinte questionamento: quais as concepções de deficiências dos discentes de Secretariado Executivo? Os fatores considerados por Carvalho-Freitas (2007, p.36) para identificar como a deficiência é vista denomina-se concepções de deficiência. Segundo a mesma autora concepções de deficiência são:

Modos de pensamento construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para a qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para as ações em relação a elas (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.36).

O objetivo geral deste estudo foi investigar as concepções de deficiência dos discentes de Secretário Executivo da Universidade Federal do Ceará. Para cumprir com o objetivo geral foram propostos os seguintes objetivos específicos:

- I) Identificar como o discente de Secretariado Executivo encara cada matriz de concepção de deficiência proposta por Carvalho-Freitas (2007);
- II) Identificar a matriz de concepção de deficiência proposta por Carvalho-Freitas (2007) que melhor representa a visão do discente acerca do tema;
- III) Relacionar a matriz de concepção de deficiência predominante entre os discentes de Secretariado com sua convivência com pessoas portadora de deficiência.

O trabalho consta de 6 (seis) capítulos , 01 apêndice e 01 anexo: o primeiro capítulo apresenta a relevância do problema, os motivos para a realização do trabalho, os objetivos

gerais e específicos, a metodologia, a justificativa e a divisão dos capítulos que ora se apresenta. O segundo capítulo cita a questão da diversidade humana, os grupos que a compõem e seus aspectos fundamentais. O terceiro capítulo aborda as concepções de deficiência: inicialmente é explanado um breve histórico sobre deficiência, depois é feita a classificação da mesma, em seguida são apresentadas as seis as matrizes interpretativas, método utilizado por Carvalho-Freitas (2007) para explicar o surgimento de cada forma de pensamento sobre deficiência. O quarto capítulo apresenta a metodologia, explica que pesquisa foi através do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) de Carvalho-Freitas (2007) e que o mesmo é composto por Escala Likert, de escolha forçada considerando-se a variação de 1(um) a 6 (seis). O quinto capítulo analisa o perfil dos discentes de secretariado e os resultados obtidos na pesquisa. O sexto capítulo aborda as considerações finais fundamentando-se no referencial teórico. Nas referencias são listados por ordem alfabética toda a documentação consultada que, serviu de fonte de pesquisa. E por fim o apêndice , representado pelo Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) Carvalho-Freitas (2007) e o anexo com as leis que regulamentam os direitos das pessoas portadoras de deficiência.

2 DIVERSIDADE HUMANA: ASPECTOS FUNDAMENTAIS

A sociedade humana, que possui documentos históricos sobre as reações das diversidades entre as pessoas, se mostra de maneira diferente tanto no que diz respeito às diferenças perceptíveis de deficiência entre a mesma população quanto em relação às raças com as quais tinham contato. Desde a Antiguidade existem relatos sobre as diferenças físicas. As reações variavam, podendo causar medo, repulsa curiosidade ou até apreço (LARAIA, 1986; MAIR, 1984; MAGGIE, 1996 apud GARCIA, 2008).

2.1 Cultura e Diversidade

A ideia de diversidade está relacionada aos conceitos de multiplicidade e pluralidade. Diz respeito à variedade de diferenças existentes em um grupo. Segundo Abramowicz (2006, p.12) “diversidade pode significar variedade, diferença e multiplicidade. A diferença é qualidade do que é diferente; o que distingue uma coisa de outra, a falta de igualdade ou de semelhança”.

Para Sacristán (2002) o conceito de diversidade pode estar relacionado com anseio das pessoas por liberdade para conseguir sua autodeterminação. Pode estar ligado também a uma busca democrática e a uma necessidade de administrar realidades sociais de interesses coletivos a respeito às liberdades básicas.

O homem contemporâneo é induzido a aceitar a diversidade, e a utilizar a mesma para seu crescimento pessoal. Segundo Gurgel (2009) muitos conflitos são resultados de incompreensão da realidade, da importância do ponto de vista e das opiniões entre as pessoas.

Fernandes (2004) define a diversidade pelas diferenças e particularidades individuais. Onde cada ser apresenta diferenciações pertinentes a suas características e podem ser encontradas na sua própria essência. A diferenciação social faz referência a diferentes grupos. Bottomore e Outhwaite (1996) diz que a diferenciação acontece de diferentes formas na sociedade, através de grupos etários, entre grupos étnicos e linguísticos, grupos de status, sexo, classes e culturas.

Tylor (1871 apud LARAIA, 1992) em sua obra *Primitive Culture* define o termo cultura da seguinte forma: “Cultura é o todo complexo que inclui conhecimentos, crenças, arte, moral, leis, costumes ou qualquer outra capacidade ou hábitos adquiridos pelo homem enquanto membro de uma sociedade”.

O princípio da Identidade, Diversidade e Pluralismo no artigo 1 da Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, no que se refere a diversidade cultural, patrimônio comum da humanidade, proclama que:

A cultura adquire formas diversas através do tempo e do espaço. Essa diversidade se manifesta na originalidade e na pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e as sociedades que compõem a humanidade. Fonte de intercâmbios, de inovação e de criatividade, a diversidade cultural é, para o gênero humano, tão necessária como a diversidade biológica para a natureza. Nesse sentido, constitui o patrimônio comum da humanidade e deve ser reconhecida e consolidada em benefício das gerações presentes e futuras (UNESCO, 2002, p 3).

Por isso é necessário que se compreenda a diversidade e a cultura como algo que tem suas características e identidades. Para Fernandes (2004, p.8):

Existem características que são peculiares a cada cultura, comunidade, a uma identidade específica. Não é o negro, o índio, o portador de deficiência que é o especial, o diferente, as diferenças existem na diversidade da condição humana em geral.

A cultura e a diversidade possuem diferenças e apresentam identidades próprias, buscam transformar a visão da sociedade que molda e padroniza a vida das pessoas. No entanto, as pessoas não se enquadram em moldes, pois todos os dias a sociedade cria e recria história com suas inúmeras facetas.

2.2 Aspectos Fundamentais da diversidade

Diversidade une as diferenças e organiza os aspectos religiosos e morais usando como ferramentas a linguagem, a dança e as tradições dando a todas as pessoas direito de se expressarem. Um conceito mais amplo a respeito da diversidade é defendido por Nkomo, S. M.; Cox Jr., T. (1999 apud Alves; Galeão-Silva, 2004, p. 22) os autores afirmam que:

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 [...].

Para Fleury (2000, p. 20) quando se pensa em diversidade existem vários fatores a serem considerado: sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça e língua. Ela define diversidade como “um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social”.

Estão inseridos nesse sistema social os grupos de maioria e minoria. Os de maioria são aqueles que ao longo da história possuíram recursos econômicos e poder de relacionamento

diante dos outros. Os de minoria (mulheres, negros, deficientes e homossexuais) são os grupos que não obtiveram vantagem no poder de relacionamento e recursos econômicos.

Segundo Silveira (2008) é muito provável que a primeira diversidade tenha surgido entre homens e mulheres, principalmente devido as suas diferenças biológicas e físicas. No entanto, a sociedade no decorrer dos anos, não interpretou as relações entre os dois gêneros da mesma forma.

Atualmente é possível encontrar condições distintas de mulheres ocidentais e muçulmanas, mulheres camponesas e urbanas, mulheres de classe média e classe alta. Todas essas condições contribuíram para divisão sexual do trabalho entre homem e mulher. De acordo com Silveira (2008, p.1) “o masculino foi associado à cultura, àquilo produzido, criado pela ação humana, e feminino foi associado à natureza, àquilo já determinado pela biologia”. Estabelecendo desta forma, a submissão da mulher em relação ao homem, instaurando o patriarcalismo como modelo predominante.

Outro grupo que compõem a diversidade é o étnico-racial. Segundo Gomes (1999, p.2) muitas pesquisas tem mostrado a luta incessante dos negros para superar o racismo. Uma história que inicia com os quilombos e a escravidão ativando as lutas abolicionistas.

No século XX, na década de 1980, os negros firmam participação política e na década de 1990, com o Movimento Negro, começam a questionar sobre a questão racial, pois acreditam que a mesma deveria ser compreendida como forma de opressão das desigualdades sociais. Segundo Munanga (2000, p.8) “o racismo é tão profundamente radicada no tecido social e na cultura de nossa sociedade que todo repensar da cidadania precisa incorporar os desafios sistemáticos à prática do racismo”.

Enquanto as mulheres, os negros e os deficientes, são discriminados pelos aspectos físicos ou mentais, os homossexuais são vistos pela sociedade como pessoas que desviam a conduta moral. Existe uma associação dos homossexuais do gênero masculino ligado “a fragilidade, medo e inconsequência” o que caracteriza a heteronormatividade, ou seja, aquilo que é tomado como “parâmetro de normalidade em relação à sexualidade, para designar como norma e como normal a atração e/ou o comportamento sexual entre indivíduos de sexos diferentes” (PETRY; MEYER, 2011, p. 196).

As diferenças podem está na base de diversos fenômenos que atormentam as sociedades humanas. Homens, mulheres, negros, deficientes e homossexuais são feitos de diversidade. O que acontece de fato é que a semelhanças se escondem e podem ser traduzidas em diferenças de culturas, raças, sexo, religião e etc.

Para Munanga (2000) as diferenças tem capacidade de unir e desunir, são bases de manipulações socioeconômicas e político-ideológica, ou seja, quanto maior as diferenças maiores chances de se desenvolver o etnocentrismo que traz como consequência estereótipos e preconceitos.

2.3 Sentimentos a cerca da diversidade

Podem ser encontrado na diversidade estigma, preconceito, estereotipo sentimentos gerados pela falta de informação que cria um círculo vicioso de discriminação. Para Goffman (1988), o conceito de estigma está relacionado com “sinais corporais com os quais se procurava evidenciar alguma coisa de extraordinário ou mau sobre o status moral de quem os apresentava”. Para o autor, quando a diferença não está evidente e não se tem conhecimento a respeito desta, a pessoa pode ser considerada desacreditável e não desacreditada.

Atitudes piedosas, sentimentos de compaixão, termos como “coitado” ou “inválido” podem ser estigma e significa impor a incapacidade no deficiente. Pereira (2006, p.149) explica que esse tipo de comportamento se torna inadequado e desrespeitoso, pois, “além de tomar a pessoa com deficiência por objeto de caridade, um gesto dessa natureza é bem mais eloquente do que uma declaração verbal do tipo ‘você é um inválido’, ou ‘você é um incapaz’”.

Martins (2009, p.89) em sua pesquisa sobre Aspectos da Experiência da Deficiência Física, afirma que:

O estigma não representa apenas um atributo pessoal, mas uma forma de designação social. Vários informantes admitiram que o principal motivo pelo qual acreditavam nos olhares piedosos das pessoas era o fato de terem tido as mesmas experiências antes de serem deficientes – estando do outro lado - confirmando a existência de padrões corporais normativos culturalmente partilhados.

Estereótipos são generalizações que a sociedade impõe sobre o comportamento ou característica das pessoas. Segundo o dicionário Houaiss (2004) o termo estereótipo apresenta várias acepções: algo que se ajusta a um padrão fixo ou geral; um padrão formado de ideias preconcebidas sobre alguém ou algo, resultante de expectativa, hábitos e julgamentos ou falsas generalizações; aquilo ao qual falta originalidade; banalidade, lugar comum, modelo, padrão básico.

O preconceito por sua vez, está ligado às atribuições de estereótipos a Pessoa Portadora de Deficiência. De acordo com Crochík (1996 apud CARVALHO-FREITAS, 2007, p.25):

1. o preconceito não é inato, é desenvolvido durante o processo de socialização; 2.o indivíduo que estabelece um determinado tipo de preconceito tende a estabelecer diversos outros; 3. o estereótipo presente no preconceito, se não diz respeito diretamente ao objeto, mas à percepção dirigida sobre ele, não é totalmente

independente deste; a percepção sobre o objeto desfigura-o; 4. o preconceito é dirigido a um grupo de indivíduos que não são diferenciados entre si; 5. o indivíduo predisposto ao preconceito tende a ser imune à experiência, sendo que, em geral, esta é apropriada em função daquele; 6. o estereótipo é constituído por predicados culturais, sendo que um deles – em geral o que nomeia o objeto do preconceito – é o principal e os outros são derivados dele; 7. a (des) valorização dos objetos do preconceito provém da divisão do trabalho, da hierarquia social estabelecida, das necessidades sociais do mundo do trabalho; 8. o objeto do preconceito é confrontado com o ideal cultural introjetado pelo indivíduo predisposto ao preconceito; 9. Os grupos-alvos do preconceito podem solidarizar-se com outros grupos também vítimas do preconceito ou ser preconceituosos em relação a eles.

Para Bourhis e Leyens (1996) o termo preconceito refere-se a atitudes depreciativas sobre uma categoria social ou sobre um grupo não diferenciado entre si onde as crenças injustas por parte da sociedade levam a expressão dos afetos negativos, à manifestação de hostilidade ou comportamento discriminatório para com os membros de um grupo.

A Declaração da Guatemala, Brasil (1999), convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, declara que: as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidas à discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano.

No contexto de desigualdades da sociedade brasileira, a deficiência apresenta senso de igualdade e justiça. O artigo 3º, da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006, traz em seus princípios gerais o senso de igualdade e defende, conforme ONU (2006):

- a) O respeito pela dignidade inerente, independência da pessoa, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e autonomia individual;
- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelas capacidades em desenvolvimento de crianças com deficiência e respeito pelo seu direito a preservar sua identidade.

O artigo 13º ONU apresenta o acesso à justiça e recomenda que:

- a) Os Estados Partes deverão assegurar o efetivo acesso das pessoas com deficiência à justiça, em igualdade de condições com as demais pessoas, inclusive mediante a provisão de adaptações processuais e conformes com a idade, a fim de facilitar seu efetivo papel como participantes diretos ou indiretos, inclusive como testemunhas, em todos os procedimentos jurídicos, tais como investigações e outras etapas preliminares.
- b) A fim de assegurar às pessoas com deficiência o efetivo acesso à justiça, os Estados Partes deverão promover a capacitação apropriada daqueles que trabalham na área de administração da justiça, inclusive a polícia e o pessoal prisional.

Os vários posicionamentos e as diferentes concepções frente ao estereótipo, ao estigma e ao preconceito, são influenciados por valores impostos pela sociedade, pela história de vida, pela visão de mundo de cada indivíduo.

3 CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA E SEUS ASPECTOS FUNDAMENTAIS

As interpretações acerca das concepções de deficiências não se concretizam em uma opção fundamentada em informações disponíveis para fazer qualquer tipo de análise e tomar decisão. Pelo contrário, admite-se que a falta de informação e conhecimento seja também um fator que auxilie na interpretação da deficiência e nas atitudes das pessoas.

3.1 Históricos sobre Deficiência

Para entender a visão que a sociedade tem sobre a Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) é necessário se reportar ao passado, e identificar em várias épocas a imagem que se firmou culturalmente sobre as questões das diferenças entre os indivíduos. Do ponto de vista da moral, pode-se considerar a existência de avanços graduais por parte da sociedade acerca da deficiência.

Na Antiguidade o tema deficiência causou oscilação entre dois polos que se contradizem: ou um sinal da presença dos deuses ou dos demônios; “ou algo da esfera do supra-humano ou do âmbito do infra-humano” como aborda Amaral (1994, p. 14).

Mazzotta (1995) interpreta que até o séc. XVIII as noções sobre deficiência eram basicamente ligadas ao misticismo e ocultismo, não havendo conhecimento para o desenvolvimento de noções mais precisas.

Nas culturas primitivas, embora houvesse todo um crédito sobre as forças sobrenaturais (animismo) e a feitiçaria, não havia, para certas tribos, o relacionamento de defeitos físicos com algum tipo de magia. Algumas tribos acreditavam que os maus espíritos habitavam essas pessoas e nelas arquitetavam e se deliciavam para tornar possível a todos os demais membros a normalidade (SILVA, 1987 apud ROCHA, 2000, p.2).

Por isso, é notável que o homem pré-histórico adquiriu uma concepção demoniológica da natureza pois era realizada uma trepanação para que os espíritos malignos saíssem do corpo. Os esquimós mantinham os idosos e os deficientes nas áreas fronteiriças do Canadá, onde havia urso branco (animais considerados sagrados) e, desta maneira era resolvido dois problemas: o da fome dos animais e o da tribo, com a não presença do indivíduo indesejado em seu meio (PLATT, 1999).

O povo Hebreu, por exemplo, se baseava na associação reducionista da “imagem e semelhança a Deus” e acreditava que a deficiência presente em pessoas ou em animais era uma abominação e marginalizava os que assim não se identificassem. O preconceito dos hebraicos pode ser observado em trechos bíblicos:

Javé falou a Moisés Diga a Aarão: Nenhum de seus descendentes, nas futuras gerações, se tiver algum defeito corporal, poderá oferecer o alimento do seu Deus. Não poderá apresentar-se ninguém defeituoso, que seja cego, coxo, atrofiado, deformado, que tenha perna ou braço fraturado, que seja corcunda, anão, que tenha defeito nos olhos ou catarata, que tenha pragas pustulentas, ou que seja eunuco. Nenhum dos descendentes dos sacerdotes Aarão se apresente, com algum defeito, para apresentar ofertas queimadas a Javé [...]. (Bíblia Sagrada, Tradução da Comissão de Pastoral da Confederação Nacional dos Bispos do Brasil CNBB, LEVÍTICO, 21, 16-21).

Os romanos e gregos usavam os mitos para desmembrar os opositores políticos e manipulavam o povo de acordo com os “obscuros e caprichosos desígnios dos deuses” (PLATT, 1999, p. 6). “Fundamentado nesses mitos foi possível definir o perfil do cidadão perfeito, saudável que dominaria os demais por seus dotes físicos e mentais com sagacidade e que não aceitaria a fraqueza daquele que se apresentasse ‘feio’” (ROCHA, 2000).

Segundo Goffman (1988, p. 11) os gregos adotaram o termo estigma para fazer referência a sinais no corpo com os quais se mostrava algo de diferente ou mau, em relação à situação moral de quem os apresentava:

Os sinais eram feitos com cortes ou fogo no corpo e avisava que o portador era um escravo, um criminoso um traidor – uma pessoa marcada ritualmente poluída, que deveria ser evitada, principalmente em lugares público (GOFFMAN 1988, p.11).

A bruxaria/feitiçaria na Idade Média ocorria com mais vigor, pois Igreja Católica mantinha um controle frente às questões sociais, não sob a alegação da vontade dos deuses, mas sob a hipótese de manifestação demoníaca em indivíduos que não realizasse os desejos do clero e da corte (PLATT, 1999). Nesta época, o deficiente era visto como indivíduo possesso por natureza, por entidades malignas. A falta de conhecimento científico fazia com que as pessoas a acreditassem que as doenças se davam de forma desconhecida, obscura e misteriosa como explicavam as heresias espirituais transmitidas pelos chefes religiosos da Igreja Católica, aferindo ao indivíduo com aspectos físicos comprometidos, a associação simplista de crer estar sua mente em conformidade ao corpo defeituoso, igualmente desvirtuado. De acordo com Mittler (2000) antigamente as pessoas que nasciam com alguma deficiência eram separadas, afastadas de qualquer convívio social, pois sua diferença era vista como maldição, destino, marca do demônio e de todo tipo de credence.

O corpo poderia ser o templo de Deus/alma, mas poderia também ser a oficina do diabo. A deficiência era vista como pecado que relatava a estigmatização. Por serem consideradas pessoas possuídas, as pessoas portadoras de deficiência foram queimadas em

fogueiras no período da Inquisição, e isso não acontecia por maldade mas, como uma forma de “purificar a alma” (CARMO 1991).

A igreja explicava a existência de deficientes como instrumentos de Deus para alertar os homens, para agraciaras pessoas com a possibilidade de fazerem caridade. De acordo com Rodrigues (2006), “a igreja no período da idade média apresentava os deficientes como pessoas enviadas de Deus para testar a caridade daqueles que estavam em sua volta”.

No Brasil o histórico sobre as pessoas portadoras de deficiências começa com a população indígena. De início são apresentados relatos que abordaram os costumes dos índios, onde as crianças com deficiências eram executadas ou sofriam rejeição por possuí qualquer tipo de deficiência.

Segundo Figueira (2008) as crendices e superstições associadas às pessoas com deficiência continuaram a se reproduzir ao longo da história brasileira. Assim como os curandeiros indígenas, os “negro-feiticeiros” relacionavam o nascimento de crianças com deficiência a castigo ou punição.

De acordo com Santos Filho (1977 apud Figueira, 2008, p. 15) os escravos “foram portadores de defeitos físicos provocados por castigos e desastres nos engenhos”. Os castigos e as punições eram responsáveis por desencadear sequelas nos escravos. Documentos como a Carta do Rei D. João V, mais precisamente o alvará de 03 de março de 1741, deixa claro como os escravos fugitivos eram maltratados:

Eu, El-Rei, faço saber aos que este alvará virem, que sendo-me presentes os insultos que no Brasil cometem os escravos fugidos, a que vulgarmente chamam quilombolas, passando a fazer o excesso de se ajuntarem em quilombos; e sendo preciso acudir com remédios que evitem esta desordem: hei por bem que a todos os negros que forem achados em quilombos, estando neles voluntariamente, se lhes ponha com fogo uma marca em uma espádua com a letra "F", que para este efeito haverá nas câmaras; e se, quando for executar esta pena, for achado já com a mesma marca, se lhe cortarà uma orelha, tudo por simples mandado do juiz de fora, ou ordinário da terra ou do ouvidor da comarca, sem processo algum e só pela notoriedade do fato, logo que do quilombo for trazido, antes de entrar para a cadeia. (FIGUEIRA,2008, p.15).

Os colonos portugueses ao chegarem ao Brasil sofreram com o clima e com os insetos. Essas condições desenvolveram problemas de saúde nos Europeus, “algumas dessas enfermidades de natureza muito grave chegaram a levá-los a aquisição de severas limitações físicas ou sensoriais” (FIGUEIRA, 2008, p. 19).

No século XIX a deficiência aparece de forma intensificada devido à luta dos militares (Canudos, Guerra do Paraguai), por isso foi criado no Rio de Janeiro o “Asílio dos Inválidos da Pátria”, no qual os militares “seriam recolhidos e tratados os soldados na velhice ou os

mutilados de guerra, além de ministrar a educação aos órfãos e filhos de militares” (FIGUEIRA, 2008, p. 63).

O século XX trouxe o avanço da medicina. Na década de 1940, foi criado o Hospital das Clínicas de São Paulo o que resultou em estudos e pesquisas sobre deficiência, nessa década a associação de deficiência com doença ficou clara. Garcia (2011) afirma que ao longo da nossa história, assim como nos outros países, os deficientes eram tratados em hospitais e em ambientes assistenciais, e que a falta de diagnósticos mais apurado resultou em uma história de vida conturbada para os deficientes.

Na mesma década surgiu a expressão “Crianças Excepcionais” que significa “aquelas que se desviavam acentuadamente para cima ou para baixo da norma do seu grupo em relação a uma ou várias características mentais, físicas ou sociais” (FIGUEIRA, 2008, p.33). Essas crianças não poderiam estudar nas escolas regulares, então foram criadas entidades como, a Sociedade Pestalozzi de São Paulo (1952) e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE do Rio de Janeiro (1954).

No ano de 1981 foi declarado pela ONU o ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD). Figueira (2008) aponta que:

Se até aqui a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981 – Ano Internacional da Pessoa Deficiente -, tomando consciência de si, passou a se organizar politicamente. E, como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância”(FIGUEIRA, 2008, p. 115).

Esses fatos explicam que a questão da deficiência no Brasil foi marcada pela exclusão, passando por um período de integração através do atendimento especializado.

3.2 Concepção e Classificação de Deficiência

As concepções sobre deficiência se apresentam de várias formas no dia a dia das pessoas. Deficiência consiste na alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, comprometendo as funções física, auditiva ou visual. Essa alteração poderá resultar em perda da autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar a inserção social das pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 124). Para Carvalho - Freitas (2007, p.36):

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

Segundo Fortes (2001 apud Almeida; Herculano; Silva, 2004), as deficiências podem ser classificadas em físicas, sensoriais (da visão ou da audição) ou intelectuais. A pessoa pode nascer com a deficiência ou pode adquirir em outra época da vida por meio de doença ou acidente. Podem ter um impacto brando na capacidade de trabalho e de interação com o meio físico e social ou consequências maiores, que requerem apoio e assistência proporcionais.

As causas das deficiências são diversas. Segundo Gil (2001, p. 15), o Brasil é afetado por grupos decorrentes e característicos dos países em desenvolvimento e grupos típicos das metrópoles do primeiro mundo. Este tipo de abordagem distribui as causas das deficiências em dois grupos: Deficiência congênita, aquelas provenientes desde o nascimento e Deficiência adquirida, aquelas adquiridas ao longo da vida.

Baseado no Decreto nº 3298/99 atualizado pelo Decreto 5.296/04, o artigo 3, conceitua deficiência em três categorias:

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 e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 2004).

De acordo com Decreto nº 5.296/04 as deficiências podem ser classificadas em: Deficiência física, Deficiência auditiva, Deficiência visual, Deficiência mental e Deficiência múltipla (BRASIL, 2004).

a) Deficiência física: refere-se ao comprometimento do aparelho locomotor que compreende o sistema ósteo-articular, o sistema muscular e o sistema nervoso. As doenças ou lesões que afetam quaisquer desses sistemas, isoladamente ou em conjunto, podem produzir quadros de limitações físicas de grau e gravidade variáveis, segundo os segmentos corporais afetados e o tipo de lesão ocorrida. Baseado no Decreto nº 5.296/04, as principais limitações são:

- Amputação: perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;
- Paraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores. Geralmente pode ser causada por poliomielite ou por lesão na medula espinhal;
- Paraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;

- Monoplegia: perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
 - Tetraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores. Possui as mesmas causas da paraplegia;
 - Triplegia: perda total das funções motoras de três membros;
 - Triparesia: perda parcial das funções motoras em três membros;
 - Himiplegia: perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
 - Ostomia: intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano;
 - Paralisia Cerebral: lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
 - Nanismo: deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano.
- b) Deficiência Auditiva: É a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “b”, c/c Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II).
- c) Deficiência Visual: De acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência visual:
- Cegueira: na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
 - Baixa Visão: 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. Ressalta-se a inclusão das pessoas com baixa visão a partir da edição do Decreto nº 5.296/04.
- d) Deficiência Mental: De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual

significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- Comunicação;
- Cuidado pessoal;
- Habilidades sociais;
- Utilização dos recursos da comunidade;
- Saúde e segurança;
- Habilidades acadêmicas;
- Lazer;
- Trabalho.

e) Deficiência Múltipla: De acordo com o Decreto nº 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que, em tempos de paz, 10% da população de países desenvolvidos são constituídos de pessoas com algum tipo de deficiência. Para os países em vias de desenvolvimento estima-se de 12 a 15%. Destes, 20% seriam pessoas portadoras de deficiência. Considerando-se o total dos portadores de qualquer deficiência, apenas 2% desses recebem atendimento especializado, público ou privado. (Ministério da Saúde – Coordenação de Atenção a Grupos Especiais, 1995).

3.3 Matrizes Interpretativas de Deficiência

As matrizes interpretativas são métodos utilizados por Carvalho-Freitas (2007) para explicar historicamente o surgimento de cada forma de pensamento sobre deficiência e seus significados em relação à PPD.

Por matrizes interpretativas entendem-se as modalidades relativamente estáveis e organizadas de pensamento ancoradas em concepções de homem, de mundo e de sociedade que organizam a atividade social, reconhecem e qualificam necessidades, e admitem formas de satisfazê-las, em função de seus fins. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.35).

Carvalho-Freitas (2007) define seis concepções desenvolvidas acerca da deficiência, a saber: predominância do modelo de sobrevivência, a sociedade ideal e a função instrumental da pessoa como matriz, concepção espiritual, a normalidade como matriz de interpretação predominante, inclusão social como matriz de interpretação, a técnica como matriz de

interpretação dominante. A matriz de sobrevivência é fundamentada na necessidade de organização social representando para a pessoa portadora de deficiência a exclusão com possibilidade de integração principalmente por meio do trabalho. A sociedade ideal como matriz de interpretação idealiza uma organização social e a perfeição do homem definido na sociedade. Essa matriz tem como consequência a completa exclusão das pessoas portadoras de deficiência. Cabe salientar que os princípios que norteiam a matriz de sobrevivência e a sociedade ideal estão implícitos em todas as outras matrizes (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Para a referida autora a concepção de deficiência baseada no modelo de sobrevivência teve origem na Grécia Antiga, onde a sociedade ocidental era considerada o berço da civilização e herdeira das concepções desenvolvidas no sec. XXII a.c ao sec. VII a.c. Nesse período o povo acreditava na ideia do mítico para explicar fatos essenciais como a criação do mundo, dos povos, e da natureza.

Segundo Marcondes (2002, p.20), “são os deuses, os espíritos, o destino que governam a natureza, o homem, a própria sociedade”. Ou seja, o pensamento era representado pelo o mito. O mito que melhor exemplifica o modo como as PPD’s eram tratadas é a história do deus Hefestos que transforma metais em artes. Hefesto, filho de Zeus e de Hera era coxo. Motivo pelo qual sua mãe sentia vergonha.

Conta-se que Hera, envergonhada de ter dado à luz um filho tão disforme, precipitou-o no mar para que ficasse eternamente escondido nos abismos. Ele foi, contudo, recolhido pelas filhas de Oceano, Tetis e Eurínome, que o levaram para a ilha de Lemos, onde ele, durante vários anos, trabalhou como artesão. Fabricava os mais belos objetos em ferro, bronze e metais preciosos. Forjava, inclusive, os raios de Zeus. As lavas do vulcão de Etna eram para os antigos o indício da atividade subterrânea de Hefestos e de seus auxiliares, os ciclopes, que eram gigantes de um olho só no meio da testa. Um dia, Hefestos resolveu regressar ao Olimpo. Fabricou um belo trono de ouro para Hera, mas instalou nele uma armadilha que a mantinha presa, para obrigá-la a chamá-lo de volta para desvencilhá-la. Hefestos solta Hera e assume seu lugar na morada dos deuses. Casa-se com Afrodite, a bela e infiel deusa do amor. Com ela não teve filhos, mas teve cinco, com Prenesta, Etna, Anticlílea e Cabiro (MANSAN, 2004, MEUNIER, 1976 apud CARVALHO-FREITAS, 2007,p. 39).

Assim, a autora afirma que os valores de beleza, bem como a capacidade física davam ao povo condições de subsistência e sobrevivência.

O segundo modelo de concepção é baseado na sociedade ideal e a função instrumental da pessoa. Para Carvalho – Freitas (2007) essa matriz pode ter surgido no Período Clássico, no qual foi possível verificar a concepção de homem, de mundo, firmada na busca de um ideal de sociedade, onde o povo passou a ter uma participação política e a escravidão passou a ser legitimada como necessária onde os valores pessoais estão em sua função social, no trabalho intelectual e manual. A mesma autora explica que a matriz interpretativa utilizada para entender

a deficiência é a perfeição e a função das pessoas abandonadas e isso é visto como normal.

O modelo de interpretação baseado uma sociedade ideal e perfeita e na função instrumental das pessoas acaba se reinventando em outro contexto trazendo consequências para as pessoas com deficiência, isto é, sua completa exclusão (CARVALHO-FREITAS, 2007)

A terceira concepção é a Espiritual, que segundo Carvalho-Freitas (2007), surgiu na Idade Média no corolário da Doutrina Cristã, marcado pelo período da dissolução do Império Romano resultado das invasões bárbaras. Devido às inúmeras invasões dos Bárbaros a Idade Média foi um período conhecido pela dissolução do Império Romano. Nesse período a Igreja foi a única instituição estável e a principal e quase exclusiva responsável pela educação e pela cultura. Surgem também os mosteiros e as universidades onde ensino era diferenciado, para os ricos o ensino era individualizado estudavam línguas clássicas e lógicas, aos pobres eram ensinados ofícios (MARCONDES, 2002). Magia negra e relações com o demônio eram rituais aceitos, e o homem passou a ser considerado como um ser submetido a poderes invisíveis, tanto para o bem como para o mal (AMIRALIAN, 1986).

Segundo Pessoti (1984), a concepção de deficiência começou a ser entendida como superstição, era vista como eleição divina e como danação de Deus ou possessão diabólica. No período da Inquisição, as pessoas com deficiência que fosse constatado ser uma encarnação do mal eram destinadas à tortura e à fogueira. Em troca de serviços a igreja passou acolher, e então passaram a garantir a sobrevivência (PESSOTI, 1984).

Segundo Carvalho-Freitas (2007) no século XII surge a primeira instituição para abrigar pessoas com deficiência, principalmente deficientes mentais. As instituições cuidavam dos desprotegidos, infelizes e doentes de toda a espécie (AMIRALIAN, 1986).

Para Carvalho-Freitas (2007) existe uma emergência e relação consolidação de uma matriz de interpretação espiritual sobre a deficiência. Aranha (1995, p.65) cita três pontos principais:

A intolerância manifestada por meio da Inquisição, que associava a deficiência à manifestação do pecado; a defesa da existência de instituições que cuidem das pessoas com deficiência; e o incentivo à difusão de donativos como uma forma de caridade.

De acordo com Carvalho-Freitas (2007), a matriz de interpretação baseada na concepção Espiritual, exclui a PPD no ambiente de trabalho e afirma que a sua única contribuição é a prestação de pequenos serviços nas instituições em que ficavam asiladas.

A normalidade como matriz de interpretação predominante é quarta concepção. Segundo Carvalho-Freitas (2007), essa matriz surgiu na Idade Média, mas precisamente no

período de transição entre o feudalismo e capitalismo e estabelece padrões normais para o homem.

Carvalho-Freitas (2007), explica que durante várias décadas a matriz da normalidade manteve sua hegemonia no objetivo de compreender a deficiência, e no Brasil nos anos 60 a 80 era a matriz de interpretação que predominava.

De acordo com Carvalho-Freitas (2007), esse tipo de matriz ainda é muito encontrado na atualidade. Pode ser encontrado na educação e no trabalho das pessoas portadoras de deficiência onde as mesmas são direcionadas e mantidas em ambientes diferentes das demais pessoas, sob os cuidados de escolas especializadas e oficinas de trabalho protegidas. A reabilitação faz parte desta matriz de interpretação quando seu objetivo se firma na “retificação” da pessoa com deficiência com o convívio social. A matriz de interpretação continua sendo a normalidade e a pessoa com deficiência, um “desviante” que precisa se adequar, segundo sua deficiência, ao ambiente de trabalho. Para Omote (1995 apud Carvalho-Freitas, 2007, p.54), “a deficiência tem sido concebida como um fenômeno essencialmente individual”.

A quinta concepção é a inclusão social como matriz de interpretação. Iniciou na Inglaterra, no século XVIII, tem como herdeiro a Revolução Industrial. É um período marcado pelo desenvolvimento tecnológico, pelo avanço da informação e pelo acúmulo de capital. (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Segundo Carvalho-Freitas nesse mesmo período são criadas no mundo inteiro instituições voltadas para atendimento especializado em deficiência e implantado programas de reabilitação. Organizações intergovernamentais, como a Organização das Nações Unidas, a Organização Mundial da Saúde, a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura e a Organização Internacional do Trabalho, a partir dessas instituições as pessoas portadoras de deficiência conseguem apoio e as instituições adquirem conhecimento sobre deficiência.

Carvalho-Freitas (2007, p. 56) destaca que diante da matriz de inclusão é possível formalizar um novo modelo de interpretação das deficiências que deixa um padrão individualizado e passa a ser um fenômeno mais abrangente criando um novo perfil social, procurando harmonizar o ambiente à essência das pessoas com deficiência.

Desta forma, o pressuposto a cerca da deficiência é baseado na questão da inclusão e por essa matriz ser nova é necessário que haja tempo para adaptação. Devido ao processo de inclusão surge a técnica como matriz de interpretação dominante que retrata a possibilidade de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência. Carvalho-Freitas (2007, p.59) dividiu essa

matriz em quatro fatores: desempenho, benefício, vínculo e treinamento.

O fator desempenho está ligado às relações de produtividade, qualidade de trabalho e desenvolvimento da PPD no ambiente de trabalho. O fator vínculo faz referência à interação e estabilidade dessas pessoas no trabalho. (CARVALHO-FREITAS, 2007). O fator benefício analisa o clima organizacional, o posicionamento das empresas em relação à inserção das PPD's sobre a imagem dos clientes internos e externos. Já o fator treinamento focaliza a necessidade de treinamentos tanto das chefias quanto dos funcionários para efetivação das PPD's no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Segundo Carvalho-Freitas (2007) durante o processo de inserção as empresas devem adotar procedimentos de atração, seleção e planos de cargos para proporcionar oportunidades a todas as pessoas independente das diferenças. Alves e Galeão-Silva (2004) expõe a questão da diversidade como um problema social que exige um gerenciamento por parte das organizações. Portanto, para que as organizações possam conviver com a diversidade e com tudo que a envolve é necessário que a cultura do ambiente da organização se molde às regras estabelecidas pelo gerenciamento.

3.4 A visão oficial da deficiência

Devido às profundas mudanças no mundo, se faz necessário analisar de forma crítica, a realidade da diversidade, da deficiência e suas perspectivas, diante dos desafios nesta nova ordenação de mundo.

Em 1968 o Brasil ratificou por meio do Decreto nº 62.150, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - órgão ligado à ONU - sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, na qual, em seu art. 1º, as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego (BRASIL, 1968).

A ONU foi responsável pela a ideia de conceito de inclusão social em 1981, quando realizou o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), onde firmou o reconhecimento dos direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência como membros integrantes da sociedade. O lema do AIPD já dizia o que essas pessoas desejavam: "Participação Plena e Igualdade." (SASSAKI, 1999).

Para Sasaki (1999, p. 167), "Inclusão social é o processo pelo qual a sociedade e o portador de deficiência procuram adaptar-se mutuamente tendo em vista a equiparação de oportunidades e, conseqüentemente, uma sociedade para todos".

A Constituição Federal de 1988 no artigo. 1º, II e III se refere à cidadania e a dignidade da pessoa humana, considerando um de seus objetivos primordiais a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), (BRASIL, 1988).

O art. 5º declara que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza" e garante o direito de ir e vir dos cidadãos (inciso XV). Os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais estão assegurados no art. 7º, XXXI, que combate qualquer discriminação no se refere o salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (BRASIL, 1988).

O art. 24, XIV, define a competência da União, Estados e Distrito Federal para legislar concorrentemente, sobre a proteção e integração das pessoas com deficiência.

A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte: a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (BRASIL, 1988, art. 37, VIII).

Para Yoshida (2008), esse artigo funciona como “um mecanismo compensatório, inserido no contexto de ação afirmativa que busca a igualdade ou equiparação de oportunidades para um grupo em relação ao contexto social mais amplo”.

A acessibilidade é definida pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), através da norma NBR 9050/94, que dispõe acerca da “Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências a edificações, espaço mobiliário e equipamentos urbanos – A possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de edificações, espaço, mobiliário e equipamento urbano”. A acessibilidade está presente na Constituição Cidadã em dois artigos:

art. 227, § 2º. "A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência;"

art. 244. "A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme disposto no artigo 227, § 2º.

A Lei nº 7.853/1989 dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas

peças e, pela primeira vez, disciplina a atuação do Ministério Público e define crimes cometidos contra as pessoas com deficiência (BRASIL,1989).

Na área da formação profissional e do trabalho, propõe a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho para as pessoas com deficiência nas entidades da administração pública e do setor privado, porém, sem especificar o percentual de vagas.

O Decreto nº 129/1991 promulga a Convenção nº 159 da OIT sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 e o artigo 36 do Decreto nº 3.298/1999 declara que em as empresas que possuem 100 (cem) ou mais empregados deve preencher com 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiário da Previdência Social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 empregados, 2%;
- de 201 a 500 empregados, 3%;
- de 501 a 1.000 empregados, 4%; ou
- mais de 1.000 empregados, 5%.

§ 1º A dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social, deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Não se conhece um trabalho de incentivos para a contratação dos deficientes nas empresas, a não ser, a boa imagem que as empresas adquirem em âmbito social, que por muitas vezes são tidas como cidadã, as quais, com essa integração dos profissionais deficientes em seu quadro, configuram o marketing social da própria empresa.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

A palavra metodologia vem do grego, *methódos* (método) e *logia* (estudo) e significa estudo do método (FERREIRA,1986). Segundo Lopes (2001, p.111) “o método é a maneira que escolhemos para traçar o nosso percurso dentre tantas opções disponíveis”, ou seja, a escolha do método norteará o caminho para a realização da pesquisa.

4.1 Caracterização da pesquisa

São inúmeros os conceitos sobre pesquisa, uma vez que os estudiosos ainda não chegaram a um consenso sobre o assunto. Para Rudio (1986, p. 9), pesquisa é definida como “um conjunto de atividades orientadas para a busca de um determinado conhecimento”.

O presente estudo é de natureza quantitativa que segundo Beuren (2008, p.92) “caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta como no tratamento dos dados”. Como já se tem conceitos e dados pré-estruturados sobre a presente pesquisa, a mesma se classifica como: quantitativa-descritiva. Marconi e Lakatos (1996, p. 77) a define como:

Investigação empírica, com o objetivo de conferir hipóteses, delineamento de um problema, análise de um fato, avaliação de programa e isolamento de variáveis principais que usa técnicas de coleta de dados, que podem ser: entrevistas, questionários, formulários, etc.

Segundo Vergara (2009), a metodologia pode ser definida quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, esta pesquisa pode ser definida como exploratória, pois se na área do Secretariado Executivo não foram encontrados trabalhos nacionais que tratem do tema proposto. Pode ser classificada também como descritiva, pois serão expostas as características de determinada população. Quanto aos meios, a presente monografia caracteriza-se como pesquisa bibliográfica e de campo.

Na pesquisa bibliográfica foram feitas consultas em fontes de informações escritas, como livros, revistas, internet, teses e artigos científicos para coletar dados gerais ou específicos a respeito do tema. Segundo Gil (1991, p.48) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

A seguir foi realizada uma pesquisa de campo com estudantes de Secretariado Executivo ativos no curso de Bacharelado da UFC. Ruiz (1996, p.50) afirma que “a pesquisa de campo consiste na observação dos fatos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de

dados e no registro de variáveis presumivelmente relevantes para posteriores análises".

É também exploratória, pois buscou-se aprofundamento sobre o tema estudado. Segundo Mattar, (1996, p.54) “pode ser usada, para facilitar a elaboração de um questionário ou para servir de base a uma futura pesquisa, ajudando a formular hipóteses, ou na formulação mais precisa dos problemas de pesquisa”.

4.2 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de pesquisa foi um questionário estruturado, composto por 31 (trinta e uma) questões objetivas, dividido em duas partes. A primeira foi constituída do ICD de Carvalho–Freitas (2007), material oriundo de uma tese de Doutorado em Administração que teve como objetivo analisar o trabalho das pessoas portadoras de deficiência nas organizações. O inventário possui 22 (vinte e duas) sentenças estruturadas em escala do tipo Likert variando de 1 (um) – discordo totalmente a 6 (seis) - concordo totalmente, que reflete nas matrizes interpretativas de deficiência proposta por Carvalho-Freitas (2007) onde as questões 1 a 3 representam a matriz espiritual, 4 a 8 representam a matriz de normalidade, 9 e 10 matriz de inclusão, 11 a 15 matriz técnica fator desempenho, 16 e 18 matriz técnica fator benefício, 19 e 20 matriz técnica fator vinculo e 21 e 22 matriz técnica fator treinamento.

A segunda parte foi composta por 09 (nove) questões relacionadas ao perfil do respondente, com faixa de idade, sexo, semestre que o discente está cursando, e se o mesmo tem contato com Pessoas Portadoras de Deficiência.

4.3 Universo e amostra

O universo da pesquisa foram os 199 (cento e noventa e nove) discentes de Secretariado Executivo ativos no curso. Segundo Rudio (1986, p. 49) o universo pode ser definido como “a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características, definidas para um determinado estudo”. A amostra foi composta por 75 (setenta e cinco) discentes, o que equivale a 38%, ou seja, “uma parte representativa do universo” (RUDIO, 1986, p. 50). O critério utilizado para definição da amostra foi a acessibilidade.

4.4 Tratamento dos dados da pesquisa

As informações provenientes dos questionários respondidos deram origem a um banco de dados que foi analisado com a utilização do programa *Statistical Package for the Social*

Sciences (SPSS) 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.

Verificado e corrigidos os erros, foram verificados os *missings*, ou seja, as questões que obtiveram mais de 10% de abstenção de respostas ou foram preenchidas incorretamente. Corrar, Edilson e Dias Filho (2011) explicam que perguntas com percentual igual ou superior a 10% de respostas inválidas ou em branco devem ser descartadas sob pena de invalidar a fidedignidade do questionamento. Verificado que não havia nenhuma questão nestas condições, procedeu-se com as aplicações no referido programa seguindo os passos descritos por Field (2009) utilizando-se os módulos estatística descritiva e comparativo de médias. Foram observadas as medidas de tendência central: a moda e média como meio de inferir resultados que conduzissem à consecução dos objetivos propostos inicialmente.

Ovalle e Toledo (1985) a média é uma medida usada para descrever resumidamente uma distribuição de frequência, a moda é o valor predominante do conjunto de valores significativos e a mediana pode ser definida como o valor que divide uma série ordenada de tal forma que pelo menos a metade ou cinquenta por cento dos itens sejam iguais ou maiores do que ela.

5 ANÁLISES DOS DADOS E RESULTADOS DA PESQUISA

Este capítulo aborda as análises e os resultados da pesquisa de campo, realizada com os discentes de Secretariado Executivo da UFC.

5.1 Perfil do respondente

Nesse primeiro momento será traçado o perfil dos discentes do curso Secretariado Executivo que participaram da pesquisa. De acordo com os dados coletados, 85% dos integrantes da amostra pertencem ao sexo feminino e apenas 15% ao sexo masculino, ressalta-se que o ingresso do sexo masculino no curso Secretariado está ocorrendo timidamente, visto que é quase uma totalidade de presença feminina nos entrevistados em questão.

A segunda questão do perfil do respondente está relacionada à idade dos discentes de Secretariado, observou-se que 29% dos respondentes possuem até 20 anos, 54% estão na faixa etária entre 21 a 30 anos, 12% estão na faixa etária entre 31 a 40 anos e 5% possuem acima de 40 anos. Diante desses dados conclui-se que a maioria dos respondentes são jovens na faixa etária de 21 a 30 anos.

A terceira questão se reporta ao semestre que o discente está regularmente matriculado. Considerando que o curso de Secretariado Executivo da UFC é anual e, portanto no início do ano só é possível encontrar turmas ímpares, 40% dos respondentes estão matriculados no primeiro semestre, 10% no terceiro semestre, 21% no quinto semestre, 24% no sétimo semestre e 5% são do oitavo semestre que estão matriculados em monografia em secretariado.

A quarta questão procura saber qual tipo de empresa o discente trabalha e de acordo com os dados apurados 9% trabalham em indústria, 16% trabalham no comércio, 22% trabalham em empresas de serviços, 45% trabalham no serviço público, 8% trabalham no terceiro setor, organizações sem fins lucrativos e nenhum os discentes trabalham na aérea da construção civil. Observa-se que a maioria dos respondentes trabalha no serviço público e, que o campo de atuação do Secretário Executivo está cada vez mais amplo. O profissional pode atuar tanto em empresas públicas e privadas, em organizações de pequeno e grande porte.

A quinta questão trata-se do tamanho da empresa em que o discente trabalha de acordo com o número de funcionários. As respostas foram: 21% até 09 funcionários, 10% até de 19 funcionários, 12% de 10 a 49 funcionários, 11% de 20 a 99 funcionários, 13% de 50 a 100

funcionários, 8% acima de 100 funcionários, 9 % de 100 a 499 funcionários e 16% acima de 500 funcionários. Observa-se que a maioria dos discentes está alocado em empresas consideradas de pequeno e grande porte.

A sexta questão pergunta aos discentes se os mesmos trabalham com pessoas portadoras de deficiência. A pesquisa mostrou que 67% não trabalham e 33% trabalham com pessoas portadoras de deficiência. Os que não trabalham com pessoas portadoras de deficiência podem ser justificados pelos 21% dos discentes que trabalham em empresa de pequeno porte, onde a lei nº 8.213/1991 não obriga a contratação das PPD's, e consequentemente, os 33% que trabalham com pessoas portadoras de deficiência podem ser justificados pelos 16% dos discentes que trabalham em empresas de grande porte onde a lei nº 8.213/1991 obriga que acima de 500 funcionários 4% das vagas devem ser destinadas as pessoas portadoras de deficiência e por isso tenham contato com as mesmas.

A sétima questão está relacionada ao treinamento dos discentes para lidar com o funcionário portador de deficiência. A pesquisa mostra que 94% dos discentes não participaram de treinamento, um fato preocupante, já que 33% dos discentes trabalham com funcionários portadores de deficiência.

A oitava questão do perfil do respondente fala sobre o convívio social, discentes-pessoas portadoras de deficiência e responde ao terceiro objetivo específico desta pesquisa onde será analisado após descobrir a matriz de concepção predominante. Representado pelo quadro a seguir:

Convívio Social	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Vizinho	15	20,0	20,0
Amigo	24	32,0	24,0
Colega de Curso/Faculdade	6	8,0	56,0
Não Convive	30	40,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

Quadro 1 - Convívio social com pessoas portadoras de deficiência

Fonte: Pesquisa de campo/2012

De imediato, os dados apontam que 20% convivem socialmente com vizinhos, 32% convivem socialmente com amigos, 8% com colegas de curso/faculdade e 40% não convivem socialmente com pessoas portadoras de deficiência. A nona e ultima questão do perfil do respondente, procura saber se os discentes possuem parentesco com pessoas portadoras de deficiência.

Parentesco	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Sim	27	36,0	36,0
Não	48	64,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

Quadro 2 - Parentesco com pessoas portadoras de deficiência

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

A pesquisa apontou que 36% possuem parentesco com pessoas portadoras de deficiência e 64% não possuem. A seguir serão analisadas afirmativas baseadas nas matrizes interpretativas de Carvalho-Freitas (2007).

5.2 Análise das concepções de deficiência

A segunda parte da pesquisa dedicou-se especificamente à investigação acerca das concepções de deficiência. Desta forma foram analisadas o posicionamento dos alunos às afirmativas do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) proposto por Carvalho-Freitas (2007).

5.2.1 Matriz Espiritual

Inicialmente será abordada a matriz espiritual que diz respeito a como se percebe a deficiência como fenômeno divino, ou seja, ela é resultante da vontade de Deus. Esta matriz engloba as 3 primeiras perguntas do ICD, conforme explicitadas nas tabelas abaixo

Tabela 1 - Deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em vida terrena.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Discordo Totalmente	53	70,7	70,7
Discordo Muito	7	9,3	80,0
Discordo Pouco	5	6,7	86,7
Concordo Pouco	7	9,3	96,0
Concordo Muito	2	2,7	98,7
Concordo Totalmente	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Segundo Carvalho-Freitas (2007) as pessoas que enxergam a deficiência como fenômeno espiritual tendem a considerá-la como castigo ou punição de Deus. A análise dos dados da tabela 1, destaca que 70,7% dos Discentes de Secretariado Executivo discordam totalmente que a deficiência é uma manifestação do poder divino, e por esse motivo os discentes encaram a deficiência como uma condição humana. Isso mostra que os mitos estão sendo abolidos e os valores estão sendo revelados. De acordo com Ministério da Educação – MEC (1997, p.20):

Ultimamente, os mitos começam a ser derrubados. Os portadores de deficiência começam a acreditar mais em si mesmos e a lutar em causa própria. Do respeito às diferenças passou-se ao direito de tê-las. Mais importante do que respeitar as diferenças tem sido encontrar as afinidades e as similaridades entre valores, expectativas, desejos, gostos e convicções - também tão comuns entre os seres humanos.

Tabela 2- A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	52	69,3	69,3
Discordo Muito	12	16,0	85,3
Discordo Pouco	2	2,7	88,0
Concordo Pouco	6	8,0	96,0
Concordo Muito	3	4,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Na tabela 2, a moda indica predominância em discordar, 69,3% dos respondentes discordam totalmente que a deficiência indica uma preferência divina, mas em contrapartida 8% concordam pouco. De acordo com Carvalho-Freitas (2007) na matriz da espiritualidade a pessoa com deficiência é considerada como alguém que precisa ser cuidada, e isso causa o surgimento de sentimentos de piedade ou compaixão em relação a elas. Embora seja um percentual relativamente pequeno é importante ressaltar que esses respondentes mostram algum tipo de sentimento em relação às pessoas portadoras de deficiência e isso pode ser prejudicial, pois fortalece e ratifica o preconceito em relação a essas pessoas.

Tabela 3 - As pessoas com deficiência tem uma missão especial em suas vidas.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	25	33,3	33,3
Discordo Muito	11	14,7	48,0
Discordo Pouco	8	10,7	58,7
Concordo Pouco	15	20,0	78,7
Concordo Muito	11	14,7	93,3
Concordo Totalmente	5	6,7	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Na tabela 3, os dados ficaram bem distribuídos, 33,3% dos respondentes não acreditam que as pessoas com deficiência possuem missão especial e por isso discordam totalmente, mas 14,7% acreditam que as pessoas com deficiência podem assumir uma missão especial, o que nos leva a considerar que vários fatores podem contribuir para essa conclusão, dentre eles o de que alguns respondentes convivem socialmente ou possuem parentesco com pessoas portadoras de deficiência. Segundo Batista (2004) é comum as pessoas portadoras de deficiência serem nomeadas de anjos, principalmente as crianças. Por isso, baseado na afirmativa da tabela 3 a matriz espiritual ainda pode ser observada atualmente.

De acordo com Carvalho-Freitas (2007) as pessoas que visam à deficiência como fenômeno espiritual acreditam que a mesma tem origem metafísica, e que pode ser resultado de um castigo divino. Quem compartilha desta matriz considera a PPD como alguém que deve ser cuidada, e isso contribui para surgimento de sentimentos de caridade. A análise geral das 3 afirmativas referentes a matriz espiritual apresentam respostas de rejeição, e por isso ela não se classifica como matriz predominante.

5.2.2 Matriz de Normalidade

Segundo Carvalho-Freitas (2007) as pessoas que compartilham dessa concepção consideram a deficiência como “desvio” ou “doença” onde as pessoas portadoras de deficiência necessitam de cuidados especiais. As tabelas 4, 5, 6, 7 e 8 apresentam afirmativas que abordam a matriz de normalidade e as respectivas respostas fornecidas pelos alunos.

Tabela 4 - Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoa com deficiência.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	6	8,0	8,0
Discordo Muito	4	5,3	13,3
Discordo Pouco	15	20,0	33,3
Concordo Pouco	21	28,0	61,3
Concordo Muito	20	26,7	88,0
Concordo Totalmente	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

De acordo com a tabela 4 as opiniões dos discentes de Secretariado em relação à adequação para o trabalho de pessoas com deficiência ficaram divididas, pois 20% discordam pouco, acham que não há necessidade de alocar os deficientes em setores adaptados.

O desconhecimento dessa necessidade de adaptação por parte dos discentes pode ser fruto de diversas situações dentre elas a de não trabalhar com pessoas portadoras de deficiência. Os que concordaram muito tendem a acreditar que somente alguns setores são adequados às pessoas com deficiência e que as instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com elas. De acordo com Carvalho-Freitas (2007) as pessoas que compartilham desta concepção acreditam que os portadores de deficiência devem ser alocados em setores específicos da empresa.

Tabela 5 - As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	24	32,0	32,0
Discordo Muito	21	28,0	60,0
Discordo Pouco	16	21,3	81,3
Concordo Pouco	7	9,3	90,7
Concordo Muito	5	6,7	97,3
Concordo Totalmente	2	2,7	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Na tabela 5 a análise geral dos dados identifica que os respondentes tendem a discordância quanto às pessoas portadoras de deficiência possam vir a provocar situações embaraçosas na organização. Carvalho-Freitas (2007) afirma que as pessoas que

compartilham desta concepção considera que as pessoas portadoras de deficiência praticam atitudes inadequadas no trabalho e geraram situações embaraçosas. No entanto os dados da tabela mostram que 32% discordam totalmente, 28 % discordam muito e 21,3% discordam pouco, afirmam que apesar das pessoas portadoras de deficiência possuírem limitações elas não geram situações embaraçosas.

Tabela 6 - As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	6	8,0	8,0
Discordo Muito	12	16,0	24,0
Discordo Pouco	15	20,0	44,0
Concordo Pouco	25	33,3	77,3
Concordo Muito	12	16,0	93,3
Concordo Totalmente	5	6,7	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Os dados da tabela 6 mostram que as opiniões dos discentes de secretariado na matriz de normalidade mais uma vez ficaram divididas, por isso esta matriz deixa de ser predominante, 16% discordam muito e 16% concordam muito que as pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais. Esse resultado de discordância pode ser justificado pelo fato de 67% dos respondentes, ou seja, a maioria dos discentes não trabalhar com pessoas portadoras de deficiência e por isso desconhecem a necessidade de adaptações especiais para as PPD's. Segundo Carvalho-Freitas (2007) quem compartilha da matriz de normalidade acredita que as PPD's são mais propensas a acidentes. O resultado de concordância pode ser explicado pelos 33,3% dos discentes que trabalham com pessoas portadoras de deficiência e devido a essa experiência diária acham que todas as pessoas, portadoras ou não estão propensas a acidentes.

Tabela 7- As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	6	8,0	8,0
Discordo Muito	7	9,3	17,3
Discordo Pouco	12	16,0	33,3
Concordo Pouco	22	29,3	62,7
Concordo Muito	21	28,0	90,7
Concordo Totalmente	7	9,3	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Na análise geral da tabela 7, fica claro que os discentes tendem a concordar, com 29,3% afirmam que as pessoas portadoras de deficiência são mais aptas a trabalharem em instituições especializadas e por esse motivo nessa afirmativa eles compartilham da matriz de normalidade. Segundo Carvalho-Freitas (2007) as pessoas que tem a normalidade como percepção consideram as instituições especializadas mais adequadas ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

Tabela 8- As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	25	33,3	33,3
Discordo Muito	18	24,0	57,3
Discordo Pouco	8	10,7	68,0
Concordo Pouco	17	22,7	90,7
Concordo Muito	4	5,3	96,0
Concordo Totalmente	3	4,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Finalizando a análise dos dados com base na interpretação da matriz de normalidade, os respondentes quando indagados se pessoas portadoras de deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as não portadora, 33,3% discordam totalmente, acreditam as pessoas com deficiência não costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência. Mas em contrapartida por algum motivo, preconceito ou por não conviverem com essas pessoas, 22,7% concorda pouco e afirma que as pessoas com deficiência podem ter problemas no relacionamento com as não portadoras. No entanto, como

a maioria dos respondentes optou pela discordância, nesta afirmativa, conclui-se que a matriz de normalidade não representa a visão do discente de secretariado executivo, pois segundo Carvalho-Freitas (2007) as pessoas que compartilham dessa concepção acreditam que as pessoas portadoras de deficiência costumam ter problema de relacionamento com as não portadoras.

A análise geral das tabelas 4, 5,6,7 e 8 revela que os discentes tendem a discordar que a deficiência é um desvio da normalidade que gera situações embaraçosas no trabalho e problemas de relacionamento e tendem a concordar que as instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com PPD. No que se refere aos setores adequados e facilidade de acidentes, os dados mostraram que a opinião dos discentes ficou dividida e por não está claramente definido se exclui a predominância desta matriz.

5.2.3 Matriz de Inclusão

As tabelas 9 e 10 analisam afirmativas que correspondem a matriz de inclusão.

Tabela 9 - As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificam as condições de trabalho.

Escala	Frequência	Percentual	
		Percentual	Acumulado
Discordo Totalmente	2	2,7	2,7
Discordo Muito	3	4,0	6,7
Discordo Pouco	5	6,7	13,3
Concordo Pouco	17	22,7	36,0
Concordo Muito	31	41,3	77,3
Concordo Totalmente	17	22,7	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

De acordo com a tabela 9, os discentes tendem a concordância e deixam claro com 41,3% que as pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar qualquer tipo de trabalho desde que exista uma adaptação para realização de suas atividades laborais. Pode-se perceber que o discente de secretariado executivo está atento para questão da acessibilidade, das necessidades básicas do deficiente e se identifica com os princípios da matriz de inclusão que de acordo com Carvalho-Freitas (2007) esta concepção é compartilhada por pessoas que deslocam sua percepção de deficiência de um problema individual para um problema social.

Tabela 10 - As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	4	5,3	5,3
Discordo Muito	1	1,3	6,7
Discordo Pouco	2	2,7	9,3
Concordo Pouco	14	18,7	28,0
Concordo Muito	20	26,7	54,7
Concordo Totalmente	34	45,3	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Mais um resultado de concordância, 45,3% dos respondentes concordam totalmente que as pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar qualquer tipo de trabalho desde que seja com as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho. Os resultados da tabela 9 são condizentes com a tabela 10, o que confirma o compartilhamento dessa matriz por parte dos discentes de secretariado. De acordo com Carvalho-Freitas (2007) quem se identifica com essa concepção, acredita que a sociedade tem que se adaptar para incluir todos e que a inclusão das pessoas portadoras de deficiência deve ser feita a partir de suas potencialidades.

O resultado geral das afirmativas 9 e 10 demonstram que os discentes concordam muito ou totalmente com o processo de inclusão, onde a sociedade precisa se adaptar para incluir todos. Partindo do pressuposto de que a inclusão como matriz de interpretação desloca a deficiência de um problema individual para um problema social identifica-se a visão dos discentes de secretariado e classifica-se esta matriz como predominante.

5.2.4 Matriz Técnica

A seguir serão feitas as análises dos dados baseados na matriz técnica que se traduz em quatro fatores. Esses fatores avaliam as possibilidades de trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

5.2.4.1 Matriz Técnica Fator Desempenho.

A tabela 11 a 15 pertencem a matriz de interpretação técnica com fator desempenho da deficiência.

Tabela 11 - A qualidade de trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadora de deficiência.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	40	53,3	53,3
Discordo Muito	25	33,3	86,7
Discordo Pouco	2	2,7	89,3
Concordo Pouco	6	8,0	97,3
Concordo Muito	1	1,3	98,7
Concordo Totalmente	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

A análise geral da tabela 11 nos permite identificar resultados de discordância. Segundo Carvalho-Freitas (2007) a percepção de desempenho apresenta como característica geral a focalização na percepção das pessoas em relação à qualidade do trabalho da PPD. Contudo, 53,3% dos discentes de secretariado discordam totalmente e 33,3% discordam muito que a qualidade de trabalho de uma pessoa portadora de deficiência é inferior ao das não portadoras, ou seja, eles acreditam que o desempenho das PPD's é igual ao das pessoas não portadora de deficiência. Esse resultado pode ter sido influenciado por inúmeros fatores, dentre eles, pela possível experiência do discente de secretariado executivo ter trabalhado ou trabalhar com pessoa portadora de deficiência, conforme foi abordado no perfil do respondente desta pesquisa.

Tabela 12 - O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	45	60,0	60,0
Discordo Muito	18	24,0	84,0
Discordo Pouco	9	12,0	96,0
Concordo Pouco	1	1,3	97,3
Concordo Muito	2	2,7	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Segundo Carvalho-Freitas (2007) o fator desempenho da matriz técnica focaliza a

percepção das pessoas em relação ao desempenho do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. Baseado na análise geral da tabela 12, os discentes de secretariado tendem a discordar e confirmam com 60% que o trabalho das pessoas portadoras de deficiência não diminui as vantagens competitivas da organização, mostrando que as pessoas portadoras de deficiência são tão competitivas quanto as não portadoras. O que comprova a afirmação é que nenhum dos respondentes concordou totalmente.

Tabela13 - As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	41	54,7	54,7
Discordo Muito	25	33,3	88,0
Discordo Pouco	5	6,7	94,7
Concordo Pouco	3	4,0	98,7
Concordo Muito	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

O quadro 13, ainda fundamentado no fator desempenho da matriz técnica mostra a percepção dos discentes em relação à produtividade das pessoas portadora de deficiência no trabalho. A análise geral apresenta 54,7% e 33,3% de discordância, onde os discentes afirmam que as pessoas com deficiência não desempenham trabalho com baixa produtividade e são analisados como semelhantes aos das pessoas que não possuem deficiência, comprovada também por não possuir nenhuma concordância total. A predominância da discordância pode ser explicada pelo fato de alguns discentes terem trabalhado com PPD e a partir dessa experiência puderam fazer uma comparação do trabalho das PPD's com as pessoas não portadoras. Carvalho-Freitas (2007) explica que o fator desempenho da matriz técnica focaliza também o trabalho das PPD's voltado para qualidade e produtividade.

Tabela 14 - As pessoas com deficiência tem pior desempenho no trabalho.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	49	65,3	65,3
Discordo Muito	17	22,7	88,0
Discordo Pouco	5	6,7	94,7
Concordo Pouco	2	2,7	97,3
Concordo Muito	1	1,3	98,7
Concordo Totalmente	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

A tabela 14 mostra claramente resultado de discordância, representados por 65,3% e 22,7% dos discentes onde os mesmos não acreditam que as pessoas portadoras de deficiência tem pior desempenho no trabalho. Essa percepção pode partir da experiência de alguns discentes trabalharem com PPD e a partir dessa experiência e por isso possam avaliar o desempenho de PPD e não portadoras.

Tabela 15 - As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	39	52,0	52,0
Discordo Muito	25	33,3	85,3
Discordo Pouco	3	4,0	89,3
Concordo Pouco	3	4,0	93,3
Concordo Muito	4	5,3	98,7
Concordo Totalmente	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

De acordo com a análise geral da última questão relacionada ao fator desempenho da matriz técnica, com 52% e 33,3% os discentes mostram discordância no que se refere à competitividade das organizações que tem funcionários portadores de deficiência. Isso significa que as pessoas portadoras de deficiência são tão competitivas quanto às demais e a contratação das mesmas não interfere na vantagem competitiva da empresa. Carvalho-Freitas (2007) afirma que a percepção de desempenho avalia a produtividade e a qualidade de trabalho das pessoas portadoras de deficiência e suas implicações para competitividade nas organizações.

5.2.4.2 Matriz Técnica Fator Benefício

Da tabela 16 a18 serão analisados os dados do fator benefício da matriz técnica.

Tabela 16 - A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	5	6,7	6,7
Discordo Muito	5	6,7	13,3
Discordo Pouco	8	10,7	24,0
Concordo Pouco	17	22,7	46,7
Concordo Muito	28	37,3	84,0
Concordo Totalmente	12	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

A análise geral da tabela 16 apresenta dados de concordância, com 37,3% os discentes acreditam que a convivência é um fator que melhora o clima organizacional. Esse resultado pode ser explicado pelo fato dos discentes conviverem socialmente ou trabalharem com pessoas portadoras de deficiência dados apurados no perfil do respondente da presente pesquisa. No entanto, 22,7% dos discentes concordam pouco, mostrando nessa afirmativa que os discentes de secretariado executivo não se enquadram no fator benefício, pois Carvalho-Freitas (2007) diz que esta concepção é compartilhada pelas pessoas que acreditam no benefício para empresa quando se decide contratar PPD.

Tabela 17 - Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	4	5,3	5,3
Discordo Muito	2	2,7	8,0
Discordo Pouco	6	8,0	16,0
Concordo Pouco	14	18,7	34,7
Concordo Muito	27	36,0	70,7
Concordo Totalmente	22	29,3	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Ainda baseado no fator benefício da matriz técnica, na tabela 17 os discentes tendem a

concordar muito com 36% que a contratação de pessoas portadoras de deficiência acaba melhorando a imagem da empresa junto aos clientes. Seguindo o mesmo raciocínio da tabela 16, 18,7% concordam pouco, talvez por não trabalharem com pessoas portadoras de deficiência. Para Carvalho-Freitas (2007) o fator benefício da contratação focaliza a percepção da contratação de pessoas portadora de deficiência para a imagem da empresa junto aos clientes.

Tabela 18 - Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	3	4,0	4,0
Discordo Muito	5	6,7	10,7
Discordo Pouco	10	13,3	24,0
Concordo Pouco	19	25,3	49,3
Concordo Muito	27	36,0	85,3
Concordo Totalmente	11	14,7	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Na ultima questão da matriz técnica fator benefício, 36% dos discentes concordam muito, contratar pessoas com deficiência pode trazer benefício, pois melhora a imagem da organização junto aos funcionários. Esse resultado mostra que os discentes se identificam com as características de inclusão. No entanto, 25,3% tendem a concordar pouco, ou seja, na opinião dos discentes a contratação dessas pessoas pode causar impactos na imagem da organização junto aos funcionários. Esse resultado pode ser explicado por alguma experiência desagradável dos discentes com a pessoa portadora de deficiência ou então pelo simples fato da maioria dos discentes não terem participado de treinamento para trabalhar com PPD e por isso não entendem que devem existir adaptações para que essas pessoas possam realizar suas atividades. Segundo Carvalho-Freitas (2007) o fator benefício parte do princípio de que a contratação de PPD traz benefício para a organização, pois tal procedimento melhorar o clima organizacional bem como a imagem da mesma junto aos funcionários.

5.2.4.3 Matriz Técnica Fator Vínculo

A tabela 19 e 20 envolve afirmativas que avaliam o comprometimento e a estabilidade

no emprego das pessoas portadoras de deficiência.

Tabela 19 - As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	4	5,3	5,3
Discordo Muito	14	18,7	24,0
Discordo Pouco	18	24,0	48,0
Concordo Pouco	20	26,7	74,7
Concordo Muito	13	17,3	92,0
Concordo Totalmente	6	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Os resultados da tabela 19 mostram que as opiniões dos discentes ficaram divididas. Tendem a concordar e a discordar sobre a questão apresentada. Carvalho-Freitas (2007) aponta que a percepção do fator vínculo está relacionada à percepção das pessoas com base no comprometimento das pessoas portadoras de deficiência no trabalho.

No entanto, 18,7% dos discentes discordam muito, acreditam que o comprometimento não está relacionado à deficiência e, portanto as PPD's não são mais comprometidas que as outras pessoas, já 17,3% concordam muito, acreditam que as pessoas portadoras de deficiência são mais comprometidas que as demais.

Tabela 20 - As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	6	8,0	8,0
Discordo Muito	16	21,3	29,3
Discordo Pouco	14	18,7	48,0
Concordo Pouco	19	25,3	73,3
Concordo Muito	15	20,0	93,3
Concordo Totalmente	5	6,7	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

Assim como a tabela 19, os resultados da tabela 20 baseada no fator vínculo mostra que opinião dos discentes continua dividida. Com 21,3% eles tendem a discordar e com 20% tendem a concordar que as pessoas portadoras de deficiência são mais estáveis no trabalho do

que as demais pessoas. Considerando que 46% dos discentes trabalham em empresas que possuem 100 ou até mais 500 funcionários o fato deles concordarem pode ser explicado pela lei que promove a reserva de 2% a 5% das vagas de acordo com o número de funcionários assegurando oportunidade de inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Para Carvalho-Freitas (2007) o fator vínculo avalia a percepção das pessoas em relação à estabilidade das pessoas portadoras de deficiência.

5.2.4.4 Matriz Técnica Fator Treinamento

A tabela 21 e 22 é representada pela última matriz de concepção de deficiência proposta por Carvalho-Freitas (2007), a matriz técnica fator treinamento. As duas afirmativas a seguir envolvem a necessidade de treinamento das chefias e funcionários para trabalharem com pessoas portadoras de deficiência.

Tabela 21 – As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	7	9,3	9,3
Discordo Muito	9	12,0	21,3
Discordo Pouco	2	2,7	24,0
Concordo Pouco	11	14,7	38,7
Concordo Muito	31	41,3	80,0
Concordo Totalmente	15	20,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

A análise da tabela 21 mostra que os discentes tendem a concordar que o treinamento é um fator importante para supervisão do trabalho das pessoas portadoras de deficiência, 41,3% concorda muito. Carvalho-Freitas (2007) explica que o fator treinamento indica a percepção das pessoas quanto à necessidade de treinamento.

Tabela 22 - Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.

Escala	Frequência	Percentual	Percentual
			Acumulado
Discordo Totalmente	3	4,0	4,0
Discordo Muito	5	6,7	10,7
Discordo Pouco	8	10,7	21,3
Concordo Pouco	17	22,7	44,0
Concordo Muito	27	36,0	80,0
Concordo Totalmente	15	20,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo/2012

De acordo com a análise geral da tabela 22, os discentes tendem a concordância, 36% concordam muito que os funcionários precisam de treinamento para trabalhar com pessoas portadoras de deficiência. Mas através desta pesquisa constatou-se que 94% dos discentes nunca participaram de treinamento para trabalhar com essas pessoas, um fato preocupante já que a maioria considera o treinamento importante. Carvalho-Freitas (2007) aponta que o fator treinamento da matriz técnica está relacionado à percepção quanto à necessidade de treinamento dos funcionários para com as PPD's.

5.3 Análise dos dados

Através das análises dos dados foi possível responder ao questionamento levantado inicialmente e atingir o objetivo geral e os objetivos específicos, pois descobriu-se como os discentes de Secretariado Executivo encaram cada matriz de concepção de deficiência e também identificou-se a matriz proposta por Carvalho-Freitas (2007) que melhor representa a visão do discente de Secretariado.

A análise geral das afirmativas que envolvem a matriz espiritual mostrou que os discentes acreditam na preferência divina demonstrando sentimento de piedade, compaixão e não enxergam a deficiência como um castigo o que os exclui da concepção espiritual, pois segundo Carvalho-Freitas (2007) a deficiência vista como fenômeno espiritual se fundamenta no castigo ou desejo divino.

Nas afirmativas que correspondem a matriz de normalidade os discentes mostraram, através da pesquisa, que as PPD's não geram situações embaraçosas em seu ambiente de trabalho e que as instituições especializadas são melhores, pois possuem adaptações para realizações das atividades laborais, em contrapartida nas duas afirmativas que envolveram

perguntas relacionadas a setores especializados e a chances de acidentes, os dados mostraram que os discentes ficaram divididos. Diante de tal cenário é possível descartar a predominância desta matriz. Carvalho-Freitas (2007) aponta que a normalidade possui um padrão de avaliação onde a deficiência é vista como doença ou desvio que precisa de cuidados profissionais.

A matriz técnica, dividida em quatro fatores, avaliou a percepção dos discentes em relação à participação das PPD no ambiente de trabalho. Baseado no fator desempenho os dados apontaram que os discentes não consideram a qualidade de trabalho das pessoas portadoras de deficiência inferior ao das não portadoras; não acreditam que a colaboração das PPD'S no meio organizacional diminui a competitividade e também que o trabalho das mesmas apresente baixa produtividade ou desempenho diferente das pessoas não portadoras de deficiência. Baseado no fator benefício os dados das afirmativas identificam que os discentes apontam de forma positiva a convivência e contratação de pessoas portadoras de deficiência, mas apontam também uma porcentagem considerável de discordância. No fator vínculo as opiniões dos discentes ficaram bem distribuídas na questão do comprometimento e estabilidade das pessoas portadoras de deficiência e no ultimo fator da matriz técnica, o treinamento apresentou resultados positivos, mostrando que os discentes consideram o treinamento importante e necessário, embora a maioria dos respondentes, representados por 94% dos discentes que participaram desta pesquisa nunca terem participado de algum treinamento para trabalhar ou entender o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. De acordo com carvalho-Freitas (2007, p.62) “a matriz técnica se materializa através da concepção de que a diversidade é um recurso a ser gerido nas organizações e que consideram as práticas sociais e organizacionais como veículos para participação e inclusão das pessoas com deficiência”.

As afirmativas que apresentaram os maiores índices de concordância foram as da matriz de inclusão e por isso esta é considerada predominante representando a visão do discente acerca do tema. Segundo Carvalho-Freitas (2007) a inclusão é compartilhada pelas pessoas que deslocam a percepção de deficiência de problema individual para um problema social. Os discentes afirmaram que as pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar qualquer tipo de trabalho desde que estas possuam adaptações e instrumentos especializados, respondendo desta forma o segundo objetivo específico desta pesquisa.

5.4 Convívio com pessoa deficiente.

Identificada a matriz de inclusão como concepção de deficiência predominante entre os discentes de Secretariado, buscou-se também traçar uma relação entre tal concepção e a sua convivência com pessoas portadora de deficiência. As afirmativas 9 e 10 do inventário proposto por Carvalho-Freitas (2007), por representarem a matriz de inclusão, foram eleitas para serem analisadas de modo mais aprofundado.

A tabela a seguir revela dados sobre essa relação proposta:

Tabela 23 - Relação entre as variáveis da matriz de inclusão e convivência com pessoas portadoras de deficiência.

Convívio		Estrutura	Instrumentos
Vizinho	Média	4,67	4,47
	Quantidade	15	15
Amigo	Média	4,54	5,00
	Quantidade	24	24
Colega de Curso/Faculdade	Média	4,33	5,00
	Quantidade	6	6
Não Convive	Média	4,87	5,17
	Quantidade	30	30
Total	Média	4,64	4,96
	Quantidade	75	75

Fonte: SPSS.

Os dados da tabela 23 nos permitem observar como os discentes se reportam à questão da inclusão baseada na convivência ou não-convivência com pessoas portadoras de deficiência .

Através dos dados da pesquisa percebe-se que todas as médias ficaram entre 4 e 5, ou seja, as respostas centraram-se entre concordo pouco e concordo muito. Tanto os alunos que convivem socialmente com PPD's, como os que não convivem têm uma visão parecida sobre as duas questões.

Analisando primeiramente as médias da questão da estrutura que se reporta às modificações das condições de trabalho para PPD, observa-se que o grupo dos conviventes (vizinhos, amigos e colegas de curso) tendem a concordar pouco que estruturas adaptadas

para PPD's facilitam ou contribuem com desempenho das mesmas no ambiente de trabalho. Nota-se que os discentes que convivem com colegas de curso/faculdade, apresentam a menor média inclinando a discordar pouco. Já o grupo dos não conviventes apresenta a maior média de concordância.

Acerca da afirmativa que envolve os instrumentos, os discentes conviventes concordam que PPD's podem desempenhar de forma adequada qualquer tipo de trabalho desde que sejam providas das adequações necessárias nos seus instrumentos de trabalho. A média cresce fortemente no grupo dos não-conviventes, chegando a 5,17 de concordância – um aumento considerável em relação a todas as médias do primeiro grupo.

Tabela 24- Relação entre as variáveis da matriz de inclusão e parentesco com pessoas portadoras de deficiência.

Parentesco		Estrutura	Instrumentos
Sim	Média	4,74	5,04
	Quant	27	27
Não	Média	4,58	4,92
	Quant	48	48
Total	Média	4,64	4,96
	Quant	75	75

Fonte: Pesquisa de Campo /2012

De acordo com a tabela 24 os dados mostram que a maioria dos discentes não possui parentesco com pessoas portadoras de deficiência. O que possuem parentesco tendem a concordar muito que estruturas e instrumentos adequados para PPD's são melhores para o desempenho voltados para atender as necessidades das PPD's e os que não possuem tendem a concordar pouco.

De posse dos dados presentes na tabela 23 e 24, podemos responder ao terceiro objetivo específico desta pesquisa, que diz respeito à visão do discente de Secretariado Executivo em relação à pessoa portadora de deficiência, tendo como quesito distintivo a convivência social ou não, e o parentesco do respondente com a PPD. É interessante notar que a visão da matriz de inclusão é manifestada mais frequentemente entre os discentes não-conviventes e que possuem parentesco com PPD's onde os mesmo concordam muito que a sociedade precisa se adaptar para incluir todos. Pereira (2006, p. 2) afirma que “já se sabe de antemão que não é o individuo que precisa se adaptar a sociedade, mas sim a sociedade que precisam adaptar-se as especificidades desse sujeito”. Portanto na opinião dos discentes, as pessoas com deficiência

podem desempenhar qualquer tipo de atividade, desde que modificadas as condições de trabalho e realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.

Os resultados podem ser justificados por diversos fatores: desde a provável preferência por uma atitude politicamente correta ou de anti-preconceito por parte dos não-conviventes e parentes, até mesmo por uma possível discriminação ou construção social histórica por parte dos que convivem e não são parentes de pessoas portadoras de deficiência.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi realizada com a finalidade de investigar as concepções de deficiência dos discentes de Secretariado. Os objetivos específicos visaram identificar como o discente de Secretariado Executivo encara cada matriz de concepção de deficiência proposta por Carvalho-Freitas (2007); identificar a matriz de concepção de deficiência proposta por Carvalho-Freitas (2007) que melhor representa a visão do discente acerca do tema; e relacionar a matriz de concepção de deficiência predominante entre os discentes de Secretariado com sua convivência com pessoas portadora de deficiência.

Com intuito de atingir os objetivos sugeridos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica a partir de livros, artigos científicos, revistas, teses e internet para que se pudesse fazer um aparato geral acerca do tema em estudo. Foi realizada também uma pesquisa de campo através de um inventário já existente, nomeado por Carvalho-Freitas (2007) de Inventário das Concepções de Deficiência (ICD) no qual possibilitou identificar a concepção de deficiência dos discentes de secretariado executivo baseados nas matrizes interpretativas proposta por Carvalho-Freitas (2007).

A investigação apontou que os discentes acreditam que a deficiência pode ser uma preferência divina, mas não significa um castigo ou desejo de Deus. Não encaram a deficiência como um desvio ou doença, que necessite de cuidados especiais e ajuda profissional, mas que inserção dos portadores acontece mediante a um processo de adequação dessas pessoas no meio social. Com relação às práticas sociais e organizacionais baseado na percepção de desempenho, a investigação mostra que os discentes aprovam a qualidade de trabalho das PPD's, e apontam que produtividade e competitividade são similares as pessoas não portadoras de deficiência. No que pulsa o benefício de contratação detectou-se que a convivência das PPD's no ambiente de trabalho é bem quista sobre a imagem da empresa junto aos funcionários e clientes. Na percepção de vínculo os discentes não creem que as PPD's são mais comprometidas e mais estáveis no trabalho que as demais. E sobre a percepção de treinamento identificou-se que apesar da grande maioria dos discentes não terem sido treinados para trabalhar com PPD's consideram esse procedimento importante. A inclusão como percepção se mostrou predominante, respondendo ao segundo objetivo da pesquisa, observou-se que os discentes entendem a deficiência como uma condição humana e que esta vem passando pelo processo de inclusão para a construção de uma sociedade mais aparadora.

Para verificar o terceiro objetivo foi relacionado à matriz de inclusão com os discentes

que convivem com pessoas portadoras de deficiência, sejam elas vizinhos, amigos colegas de curso ou parentes detectou-se que a matriz de inclusão é manifestada mais frequentemente entre os discentes não-conviventes e que possuem parentesco com PPD's partindo do pressuposto de que a sociedade precisa se adaptar para incluir todos. Desta forma, os objetivos desta pesquisa foram plenamente alcançados.

Pela importância dessa pesquisa e tendo em vista a não pretensão de esgotar o assunto, aponta-se à necessidade de novos estudos que venham apresentar outros resultados para que se faça uma comparação de concepções de deficiência de discentes de outros cursos e assim colaborar para a formulação de novas inferências.

REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 9050:2004. **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br>>. Acesso em: 04 mar. 2012.

ABRAMOWICZ, Anete. **Trabalhando a diferença na educação infantil**. São Paulo: Moderna, 2006.

ALMEIDA, Patrícia Carvalho; HERCULANO, Tatiana Cristina; SILVA, Carlos Henrique. Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho como Exercício de Responsabilidade Social. *Jovens Pesquisadores*, 2004.

ALVES, Mário Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, jul.-set. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 01 mar. 2012.

AMARAL, Lúgia Assumpção. **Pensar a diferença/ deficiência**. Brasília: Corde, 1994.

AMIRALIAN, Maria Lúcia T. M. **Psicologia do excepcional**. São Paulo: EPU, p. 76, 1986.

ARANHA, M. S. F. **Integração social do deficiente: análise conceitual e metodologia**. *Temas em Psicologia*, São Paulo, n. 2, p. 63-70, 1995.

BEUREN, I. M (Org.) **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade-Teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2008.

BÍBLIA. Português. **Bíblia sagrada**. Tradução da Comissão de Pastoral da Confederação Nacional dos Bispos do Brasil – CNBB. São Paulo, 1991.

BOURHIS, Richard. Y.; LEYENS, Jacques Philippe. **Estereotipos, discriminacion y relaciones entre grupos**. Madrid: McGraw-Hill, 1996.

BOTTOMORE, Tom; OUTHWAITE, William. **Dicionário do pensamento social do século XX**. Tradução de Álvaro Cabral e Eduardo Francisco Alves. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988** atualizada com as Emendas Constitucionais Promulgadas.

BRASIL. **Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <[http:// www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 07 mar. 2012.

BRASIL. **Ministério da Saúde.** Coordenação de Atenção a Grupos Especiais. Programa de Atenção à Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência. Atenção à Pessoa Portadora de Deficiência no Sistema Único de Saúde; planejamento e organização de serviços. Secretaria de Assistência à Saúde, Brasília, 1995.

_____. **Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, 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>>. Acesso em: 08 mar. 2012.

_____. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** 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](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 07 mar. 2012.

_____. **Declaração da Guatemala.** Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, 8 de junho de 1999. Disponível em: <<http://www.saci.org.br> //> Acesso em: 10 abr. 2012.

_____. **Declaração universal sobre a diversidade cultural:** identidade, diversidade e pluralismo. Brasília: UNESCO, 2002. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br>>. Acesso em: 01 mar. 2012.

_____. **Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004.** 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](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 07 mar. 2012.

_____. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência.** Brasília, set. 2007. Disponível em: <[http:// www.portal.mec.gov.br](http://www.portal.mec.gov.br)>. Acesso em: 01 mar. 2012.

BROWNE, Janet. **A origem das espécies de Darwin:** uma Biografia. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

CARMO, Apolônio Abadio do. **Deficiência física:** a sociedade brasileira cria, recupera e discrimina. Brasília: Secretaria do desporto/PR, 1991.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.** 2007. p. 315. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais.

_____. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiências: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.13, p. 121-138, edição especial, jun.2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br>>. Acesso em: 03 abr. 2012.

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

FERNANDES, Idilia. A questão da diversidade da condição humana na sociedade. **Revista da Associação dos Docentes e Pesquisadores da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – ADPPUCRS**, Porto Alegre, n. 5, p. 77-86, dez. 2004. Disponível em: <<http://www.adppucrs.com.br/revista.html>>. Acesso em: 05 abr. 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa.** 2. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FIELD, Andy. **Descobrir a estatística usando o SPSS.** 2ªed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIGUEIRA, Emilio. **Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil.** São Paulo: Giz Editora, 2008.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.40, n.3, p.18-25 jul-set. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 01 abril. 2012.

GARCIA, Carla Cristina. **Sociologia da acessibilidade.** Curitiba: IESDE Brasil, 2008.

_____, Vinícius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história mundial**, 2011. Disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>>. Acesso em: 27 mar. 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____, Marta. **Deficiência: uma forma de viver o mundo in Município acessível ao cidadão – CEPAM.** São Paulo, p. 15, 2001.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

GOMES, Nilma Lino. **Educação e diversidade cultural**: refletindo sobre as diferenças presentes na escola, 1999. Disponível em: <[http:// www.mulheresnegras.org/nilma.html](http://www.mulheresnegras.org/nilma.html)>. Acesso em: 27 mar. 2012.

GURGEL, Ângela M. Rodrigues. **Diversidade cultural**, 2009. Disponível em: <<http://www.recantodasletras.com.br/ensaios/1885115//>>. Acesso em: 21 mar. 2012.

HOUAISS. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. 2. ed. São Paulo: Objetiva, 2004.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura**: um conceito antropológico. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1992.

LOPES, Maria Immacolata Vassallo. **Pesquisa em Comunicação**. 6.ed. São Paulo: Loyola, 2001.

MARCONDES, Danilo. **Iniciação à história da filosofia**: dos pré-socráticos a Wittgenstein. 7. ed. Rio de Janeiro: J. Zahar, p. 298, 2002.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 3 ed. São Paulo : Atlas, 1996.

MARTINS, José Alves. **Aspectos da experiência da deficiência física**: uma abordagem sócio-antropológica. 2009. p. 146. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). Universidade Federal de Mato Grosso.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: edição compacta. São Paulo: Atlas, 1996.

MAZZOTA, Marcos José da Silveira. **Educação especial no Brasil**: histórias e políticas públicas. São Paulo: Cortez, 1995.

MEC. **Educação especial deficiência mental**. Brasília: Atualidades Pedagógicas, 1997.

MITTLER, Peter. **Educação inclusiva**: contexto cultural. Porto Alegre: Artmed, 2000.

MUNANGA, Kabengele. **Diversidade, etnicidade, identidade e cidadania**, 2000. Disponível em: <<http://www.npms.ufsc.br/programas/Munanga>>. Acesso em: 01 jun.2012.

OMOTE, Sadao. **Estereótipos a respeito de pessoas deficientes**. São Paulo: Didática, n. 22/23, p. 167-180, 1995.

OVALE, Ivo Izidoro; TOLEDO Geraldo Luciano. **Estatística Básica**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1985.

PEREIRA, Marilú Morão. A inclusão de alunos com necessidades educativas especiais no ensino superior. **Revista Uni – UFRGS**, Porto Alegre, v. 2 n.2, p. 1-6, abril 2006. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/>>. Acesso em: 10 de jun.2012.

PESSOTTI, Isaías. **Deficiência mental: da superstição à ciência**. São Paulo: Edusp, T. A., Queiróz, p. 206, 1984.

PETRY; Analídia Rodolpho; MEYER Dagmar Elizabeth. Transexualidade e heteronormatividade: algumas questões para a pesquisa **Textos & Contextos**, Porto Alegre, n.1, p.193-198, jan-jul.2011.

PLATT, Adreana Dulcina. Revisitando a história quanto à produção da deficiência. **Cadernos de Educação Especial**, Santa Maria, 1999. Disponível em: <<http://coralx.ufsm.br/revce/index.htm>>. Acesso em: 15 abr. 2012.

ROCHA, Márcia S. **O processo de inclusão na percepção do docente do ensino regular e especial**: 2000. p. 3-10. Monografia (Programa de Pós-graduação em Educação Especial – Área de Deficiência Mental) - Universidade Estadual de Londrina, Paraná, 2000.

RODRIGUES, David. **Atividade motora adaptada: a alegria do corpo**. São Paulo: Artes Médicas, 2006.

RUDIO, Franz Vitor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. Petrópolis: Vozes, 1986.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SACRISTÁN, José Gimeno. **A construção do discurso sobre a diversidade e suas práticas**. In: ALCUDIA, Rosa. et al. *Atenção à Diversidade*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SILVEIRA, Rosa Maria Godoy. **Diversidade de Gêneros-Mulheres**, 2008. Disponível em: <<http://www.gajop.org.br/justicacidada>>. Acesso em: 20 abril. 2012.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

YOSHIDA, Maria Aparecida Gomes Bronhara. **Boletim epidemiológico paulista**. São Paulo, v. 5, n. 57, set. 2008

APÊNDICE A - Inventário de Concepções de Deficiência (ICD)

Inventário de Concepções de Deficiência (ICD)

Instruções

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).

Por favor, leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-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

POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!

AFIRMATIVAS	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO MUITO	DISCORDO POUCO	CONCORDO POUCO	CONCORDO MUITO	CONCORDO TOTALMENTE
1. 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 com deficiência tem uma missão especial em suas vidas.	1	2	3	4	5	6
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoa com deficiência.	1	2	3	4	5	6
5. As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.	1	2	3	4	5	6
6. As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	1	2	3	4	5	6
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.	1	2	3	4	5	6
8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modifiquem as condições de trabalho.	1	2	3	4	5	6

10. 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
11. A qualidade de trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadora de deficiência.	1	2	3	4	5	6
12. O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização.	1	2	3	4	5	6
13. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	1	2	3	4	5	6
14. As pessoas com deficiência tem pior desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6
15. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	1	2	3	4	5	6
16. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.	1	2	3	4	5	6
17. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes .	1	2	3	4	5	6
18. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários .	1	2	3	4	5	6
19. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	1	2	3	4	5	6
20. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	1	2	3	4	5	6
21. As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
22. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6

Fonte: Carvalho-Freitas (2007)

PERFIL DO RESPONDENTE

Por favor, marque com um X a alternativa que corresponde ao seu perfil:

23. Sexo:	1 () Masculino	
	2 () Feminino	
24. Idade:	1 () Até 20 anos	3 () 31 até 40 anos
	2 () 21 até 30 anos	4 () Acima de 40 anos
25 . Semestre que está matriculado:	1 () 1º Semestre	5 () 5º Semestre
	2 () 2º Semestre	6 () 6º Semestre
	3 () 3º Semestre	7 () 7º Semestre
	4 () 4º Semestre	8 () 8º Semestre

26 . Tipo de empresa em que você trabalha:	1 () Indústria 2 () Comércio 3 () Serviços 4 () Serviço Público 5 () Terceiro Setor (Org. sem fins Lucrativos) 6 () Construção Civil
27 . Qual o tamanho da empresa em que você trabalha de acordo com o numero de funcionários?	1 () Até 09 Funcionários 2 () Até 19 Funcionários 3 () De 10 a 49 Funcionários 4 () De 20 a 99 Funcionários 5 () De 50 a 100 Funcionários 6 () Acima de 100 Funcionários 7 () De 100 a 499 Funcionários 8 () Acima 500 Funcionários
28. Trabalha com Pessoa Portadora de Deficiência?	1 () Sim 2 () Não
29. Participou de treinamento para lidar com funcionário Portador de Deficiência?	1 () Sim 2 () Não
30. Convive socialmente com alguma Pessoa Portadora de Deficiência?	1 () Vizinho 2 () Amigo 3 () Colega de Curso/Faculdade 4 () Não Convive
31. Possui parentesco com Pessoa Portadora de Deficiência?	1 () Sim 2 () Não

ANEXO A – LEIS QUE REGULAMENTAM OS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

LEI N. 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.

O Presidente da República:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Artigo 1º - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º - Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

§ 2º - As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

Artigo 2º - Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único - Para o fim estabelecido no *caput* deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - na área da educação:

a) a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios;

b) a inserção, no referido sistema educacional, das escolas especiais, privadas e públicas;

c) a oferta, obrigatória e gratuita, da Educação Especial em estabelecimento público de ensino;

d) o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial a nível pré-escolar, em unidades hospitalares e congêneres nas quais estejam internados, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano, educandos portadores de deficiência;

e) o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, merenda escolar e bolsas de estudo;

f) a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino;

II - na área da saúde:

a) a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico e ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência;

b) o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidente do trabalho e de trânsito, e de tratamento adequado a suas vítimas;

c) a criação de uma rede de serviços especializados em reabilitação e habilitação;

d) a garantia de acesso das pessoas portadoras de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados, e de seu adequado tratamento neles, sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

e) a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao deficiente grave não internado;

f) o desenvolvimento de programas de saúde voltados para as pessoas portadoras de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a integração social;

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

IV - na área de recursos humanos:

a) a formação de professores de nível médio para a Educação Especial, de técnicos de nível médio especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores para formação profissional;

b) a formação e qualificação de recursos humanos que, nas diversas áreas de conhecimento, inclusive de nível superior, atendam à demanda e às necessidades reais das pessoas portadoras de deficiências;

c) o incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência;

V - na área das edificações:

a) a adoção e a efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meios de transporte.

Artigo 3º - As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º - Para instruir a inicial, o interessado poderá requerer às autoridades competentes as certidões e informações que julgar necessárias.

§ 2º - As certidões e informações a que se refere o parágrafo anterior deverão ser fornecidas dentro de 15 (quinze) dias da entrega, sob recibo, dos respectivos requerimentos, e só poderão ser utilizadas para a instrução da ação civil.

§ 3º - Somente nos casos em que o interesse público, devidamente justificado, impuser sigilo, poderá ser negada certidão ou informação.

§ 4º - Ocorrendo a hipótese do parágrafo anterior, a ação poderá ser proposta desacompanhada das certidões ou informações negadas, cabendo ao juiz, após apreciar os motivos do indeferimento, e, salvo quando se tratar de razão de segurança nacional, requisitar umas e outras; feita a requisição, o processo correrá em segredo de justiça, que cessará com o trânsito em julgado da sentença.

§ 5º - Fica facultado aos demais legitimados ativos habilitarem-se como litisconsortes nas ações propostas por qualquer deles.

§ 6º - Em caso de desistência ou abandono da ação, qualquer dos co-legitimados pode assumir a titularidade ativa.

Artigo 4º - A sentença terá eficácia de coisa julgada oponível *erga omnes*, exceto no caso de haver sido a ação julgada improcedente por deficiência de prova, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova.

§ 1º - A sentença que concluir pela carência ou pela improcedência da ação fica sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal.

§ 2º - Das sentenças e decisões proferidas contra o autor da ação e suscetíveis de recurso, poderá recorrer qualquer legitimado ativo, inclusive o Ministério Público.

Artigo 5º - O Ministério Público intervirá obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas.

Artigo 6º - O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou particular, certidões, informações, exame ou perícias, no prazo que assinalar, não inferior a 10 (dez) dias úteis.

§ 1º - Esgotadas as diligências, caso se convença o órgão do Ministério Público da inexistência de elementos para a propositura de ação civil, promoverá fundamentadamente o arquivamento do inquérito civil, ou das peças informativas. Neste caso, deverá remeter a reexame os autos ou as respectivas peças, em 3 (três) dias, ao Conselho Superior do Ministério Público, que os examinará, deliberando a respeito, conforme dispuser seu Regimento.

§ 2º - Se a promoção do arquivamento for reformada, o Conselho Superior do Ministério Público designará desde logo outro órgão do Ministério Público para o ajuizamento da ação.

Artigo 7º - Aplicam-se à ação civil pública prevista nesta Lei, no que couber, os dispositivos da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985.

Artigo 8º - Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

Artigo 9º - A Administração Pública Federal conferirá aos assuntos relativos às pessoas portadoras de deficiência tratamento prioritário e apropriado, para que lhes seja efetivamente ensejado o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, bem como sua completa integração social.

§ 1º - Os assuntos a que alude este artigo serão objeto de ação, coordenada e integrada, dos órgãos da Administração Pública Federal, e incluir-se-ão em Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, na qual estejam compreendidos planos, programas e projetos sujeitos a prazos e objetivos determinados.

§ 2º - Ter-se-ão como integrantes da Administração Pública Federal, para os fins desta Lei, além dos órgãos públicos, das autarquias, das empresas públicas e sociedades de economia mista, as respectivas subsidiárias e as fundações públicas.

Artigo 10 - A coordenação, superior dos assuntos, ações governamentais e medidas, referentes às pessoas portadoras de deficiência, incumbirá a órgão subordinado à Presidência da República, dotado de autonomia administrativa e financeira, ao qual serão destinados recursos orçamentários específicos.

Parágrafo único - A autoridade encarregada da coordenação superior mencionada no *caput* deste artigo caberá, principalmente, propor ao Presidente da República a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus planos, programas e projetos e cumprir as instruções superiores que lhes digam respeito, com a cooperação dos demais órgãos da Administração Pública Federal. (As competências do CORDE foram transferidas para o Ministério da Justiça pelo artigo 18, inciso V, alínea "a", da Lei n. 9.649, de 27 de maio de 1998).

Artigo 11 - (Revogado pelo artigo 60 da Lei n. 8.028, 12.4.90).

§ 2º - O Coordenador contará com 3 (três) Coordenadores-Adjuntos, 4 (quatro) Coordenadores de Programas e 8 (oito) Assessores, nomeados em comissão, sob indicação do titular da Corde.

§ 3º - A Corde terá, também, servidores titulares de Funções de Assessoramento Superior (FAS) e outros requisitados a órgão e entidades da Administração Federal.

§ 4º - A Corde poderá contratar, por tempo ou tarefa determinados, especialistas para atender necessidade temporária de excepcional interesse público.

Artigo 12 - Compete à Corde:

I - coordenar as ações governamentais e medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias

a sua completa implantação e seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução, pela Administração Pública Federal, dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a adequação à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter, com os Estados, Municípios, Territórios, o Distrito Federal, e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

Parágrafo único - Na elaboração dos planos, programas e projetos a seu cargo, deverá a Corde recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas, bem como considerar a necessidade de efetivo apoio aos entes particulares voltados para a integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Artigo 13 - A Corde contará com o assessoramento de órgão colegiado, o Conselho Consultivo da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

§ 1º - A composição e o funcionamento do Conselho Consultivo da Corde serão disciplinados em ato do Poder Executivo. Incluir-se-ão no Conselho representantes de órgãos e de organizações ligados aos assuntos pertinentes à pessoa portadora de deficiência, bem como representante do Ministério Público Federal.

§ 2º - Compete ao Conselho Consultivo:

I - opinar sobre o desenvolvimento da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - apresentar sugestões para o encaminhamento dessa política;

III - responder a consultas formuladas pela Corde.

§ 3º - O Conselho Consultivo reunir-se-á ordinariamente 1 (uma) vez por trimestre e, extraordinariamente, por iniciativa de 1/3 (um terço) de seus membros, mediante manifestação escrita, com antecedência de 10 (dez) dias, e deliberará por maioria de votos dos conselheiros presentes.

§ 4º - Os integrantes do Conselho não perceberão qualquer vantagem pecuniária, salvo as de seus cargos de origem, sendo considerados de relevância pública os seus serviços.

§ 5º - As despesas de locomoção e hospedagem dos conselheiros, quando necessárias, serão asseguradas pela Corde.

Artigo 14 - Vetado.

Artigo 15 - Para atendimento e fiel cumprimento do que dispõe esta Lei, será reestruturada a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação, e serão instituídos, no Ministério do Trabalho, no Ministério da Saúde e no Ministério da Previdência e Assistência Social, órgão encarregados da coordenação setorial dos assuntos concernentes às pessoas portadoras de deficiência.

Artigo 16 - O Poder Executivo adotará, nos 60 (sessenta) dias posteriores à vigência desta Lei, as providências necessárias à reestruturação e ao regular funcionamento da Corde, como aquelas decorrentes do artigo anterior.

Artigo 17 - Serão incluídas no censo demográfico de 1990, e nos subsequentes, questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no País.

Artigo 18 - Os órgãos federais desenvolverão, no prazo de 12 (doze) meses contado da publicação desta Lei, as ações necessárias à efetiva implantação das medidas indicadas no artigo 2º desta Lei.

Artigo 19 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Artigo 20 - Revogam-se as disposições em contrário.