

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

DANIELE DE PAULA MOREIRA

**CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS E A
LEGISLAÇÃO DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

RIO DE JANEIRO

2024

DANIELE DE PAULA MOREIRA

**CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS
E A LEGISLAÇÃO DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGCC/FACC/UFRJ), como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof^ª. Dra Monica Zaidan Gomes

Coorientador: Prof^º. Dr. José Augusto Veiga da Costa Marques

RIO DE JANEIRO

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

M838c Moreira, Daniele de Paula
 Concepções de deficiência dos profissionais
 contábeis e a legislação de reserva de vagas para
 pessoas com deficiência / Daniele de Paula Moreira.
 -- Rio de Janeiro, 2023.
 125 f.

 Orientadora: Monica Zaidan Gomes.
 Coorientador: José Augusto Veiga da Costa
 Marques.

 Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do
 Rio de Janeiro, Faculdade de Ciências Contábeis,
 Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis,
 2023.

 1. Concepções de deficiência. 2. Modelos de
 deficiência. 3. Pessoa com deficiência (PCD). 4.
 Inclusão. 5. Ambiente de trabalho para PCD. I.
 Gomes, Monica Zaidan, orient. II. Marques, José
 Augusto Veiga da Costa , coorient. III. Título.

DANIELE DE PAULA MOREIRA

**CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS E A
LEGISLAÇÃO DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGCC/FACC/UFRJ), como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Aprovado em: 29 de agosto de 2023

Prof^a. Dr^a Monica Zaidan Gomes (Orientadora) – PPGCC/UFRJ

Prof^o. Dr. José Augusto Veiga da Costa Marques (Coorientador) – PPGCC/UFRJ

Prof^o. Dr. Celso Funcia Lemme – COPPEAD/UFRJ

Prof^o. Dr. Murilo Alvarenga Oliveira – PPGA/UFF

Prof^o Dr. José Paulo Cosenza – PPGAD/UFF

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos professores Monica Zaidan Gomes e José Augusto Veiga da Costa Marques pela confiança e orientação deste trabalho, pelos ensinamentos e contribuições na condução desta pesquisa.

A CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior pelo apoio financeiro.

Aos professores Celso Funcia Lemme, Luís Perez Zotes e Murilo Alvarenga Oliveira pelas contribuições no exame de qualificação. E ao professor José Paulo Cosenza por fazer parte da banca de defesa.

Aos docentes do PPGCC-UFRJ, por todo conhecimento compartilhado e pelas contribuições na minha formação, como docente e pesquisadora. Em especial a professora Marcia da Silva Carvalho pelo apoio no estágio docente. E aos colegas do mestrado e doutorado pela troca de conhecimentos.

Aos meus irmãos amados Wesley de Paula Moreira e Sérgio Geraldo de Paula e minha amada mãe Vera Lúcia Francisca de Paula. E à minha querida amiga Ana Lúcia Monteiro, minha inspiração como pessoa e profissional, obrigada pelo seu apoio, sempre com palavras de ânimo e carinho.

Ao meu namorado, Geraldo Tadeu Moreira Monteiro, por ter estado ao meu lado, pela sua paciência, compreensão e ajuda prestada durante a defesa da presente dissertação, especialmente pelo aconselhamento assertivo e carinho.

Por fim, agradeço todos aqueles que de alguma forma contribuíram para realização deste trabalho.

RESUMO

MOREIRA, Daniele de Paula. **Concepções de deficiência dos profissionais contábeis e a legislação de reserva de vagas para pessoas com deficiência**. 2023. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

A obrigatoriedade legal de reserva de vagas vem possibilitando o ingresso gradual das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Em razão da competitividade, as organizações buscam profissionais multitarefas para elevar a produtividade e qualidade da prestação de serviços de modo a maximizar seus lucros e cortar custos. Entretanto, um ambiente de trabalho inclusivo para as PCDs pressupõe mudanças, por exemplo adequações físicas, funcionais, atitudinais e comportamentais, por parte dos colegas colaboradores e chefias. Neste contexto, a inclusão e integração deste grupo depende da percepção que as pessoas sem deficiência possuem sobre a deficiência. Carvalho-Freitas (2007) estabeleceu matrizes de interpretação das concepções de deficiência como forma de identificar e entender a visão de gestores e colegas de trabalho acerca da deficiência em situação de trabalho. Este estudo objetivou identificar as concepções de deficiência e analisar as opiniões dos profissionais de contabilidade a respeito das PCDs no ambiente organizacional. O estudo caracterizou-se como descritivo, com abordagem de método misto (qualitativo e quantitativo) e de levantamento (*survey*). A amostra foi composta somente por profissionais graduados em Ciências Contábeis atuantes no Brasil. O instrumento de coleta utilizado foi o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) (CARVALHO-FREITAS, 2012). Obteve-se 199 questionários válidos, os quais foram tratados por meio do software SPSS, com o uso de estatísticas descritivas, testes não-paramétricos e análise de conteúdo das questões abertas. Os resultados revelaram a existência de diferentes concepções, indicando que os profissionais contábeis são favoráveis à inclusão das PCDs no mercado de trabalho e acreditam na qualidade do trabalho por elas desenvolvido. Em adição, sua inclusão contribui para melhorar o clima da organização e sua imagem. No entanto, na análise qualitativa, os profissionais expressaram concepção de deficiência como um desvio da normalidade, uma vez que acreditam que instituições especializadas estejam mais aptas para trabalhar com as PCDs. Quanto às variáveis analisadas, as concepções dos profissionais apresentaram diferenças em função do sexo e do segmento econômico de atuação do respondente. Por outro lado, faixa etária, região, convívio prévio com PCDs e treinamento sobre diversidade não expressaram diferenças estatisticamente significativas nas concepções. Esses achados permitem concluir que, embora os contadores tenham uma percepção propícia à inclusão das PCDs, ainda não percebem a integração adequada das PCDs no ambiente de trabalho. Os participantes destacaram barreiras como a baixa qualificação das PCDs, o preconceito, a falta de acessibilidade e os custos para adaptação do ambiente de trabalho. Dentro desse contexto, verifica-se a importância de ações e políticas afirmativas, como a Lei de Cotas. Os participantes que reconhecem o impacto das Leis de Cotas em facilitar a integração das PCDs no mercado de trabalho apresentaram percepções favoráveis em relação a Inclusão delas no ambiente laboral, reconhecendo os benefícios de sua contratação pelas organizações, uma vez que houve diferenças estatisticamente significativas nas matrizes de Inclusão, Vínculo e Benefícios da contratação. Por outro lado, os resultados mostraram que os profissionais contábeis que desconhecem a legislação de cotas obtiveram maiores índices de concordância com a concepção da deficiência como um desvio da normalidade.

Palavras-chaves: Concepções de deficiência; Modelos de deficiência, Pessoa com deficiência (PCD); Inclusão; Ambiente de trabalho para PCD.

ABSTRACT

The legal obligation to reserve vacancies has enabled the gradual entry of people with disabilities (PWDs) into the labor market. Due to competitiveness, organizations seek multitasking professionals to increase productivity and quality of service delivery in order to maximize profits and cut costs. However, an inclusive work environment for PWDs presupposes changes, for example, physical, functional, attitudinal and behavioral adaptations, on the part of co-workers and managers. In this context, the inclusion and integration of this group depends on the perception that people without disabilities have about disability. Carvalho-Freitas (2007) established matrices for the interpretation of the conceptions of disability as a way of identifying and understanding the view of managers and co-workers about disability in the workplace. This study aimed to identify the conceptions of disability and analyze the opinions of accounting professionals regarding PWDs in the organizational environment. The study was characterized as descriptive, with a mixed method (qualitative and quantitative) and survey approach. The sample was composed only of professionals graduated in Accounting working in Brazil. The instrument used was the Inventory of Conceptions of Disability in Work Situations (ICD-ST) (CARVALHO-FREITAS, 2012). 199 valid questionnaires were obtained, which were treated using the SPSS software, using descriptive statistics, non-parametric tests and content analysis of the open questions. The results revealed the existence of different conceptions, indicating that accounting professionals are in favor of the inclusion of PWDs in the labor market and believe in the quality of the work they develop. In addition, its inclusion contributes to improving the organization's climate and its image. However, in the qualitative analysis, the professionals expressed the conception of disability as a deviation from normality, since they believe that specialized institutions are better able to work with PWDs. As for the variables analyzed, the professionals' conceptions differed depending on the respondent's gender and economic segment. On the other hand, age group, region, previous contact with PWDs and training on diversity did not express statistically significant differences in the conceptions. These findings allow us to conclude that, although accountants have a favorable perception of the inclusion of PWDs, they still do not perceive the adequate integration of PWDs in the work environment. The participants highlighted barriers such as the low qualification of PWDs, prejudice, lack of accessibility and the costs of adapting the work environment. Within this context, the importance of affirmative actions and policies, such as the Quota Law, is verified. Participants who recognize the impact of Quota Law in facilitating the integration of PWDs in the labor market showed favorable perceptions regarding their inclusion in the work environment, recognizing the benefits of hiring them by organizations, since there were statistically significant differences in the matrices of Inclusion, Bond and Benefits of hiring. On the other hand, the results showed that accounting professionals who are unaware of the quota legislation had higher levels of agreement with the conception of disability as a deviation from normality.

Key-words: Conceptions of disability; Models of Disability; People with Disability (PWD); Inclusion; Work environment for disabled people.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Sexo	66
Gráfico 2. Faixa Etária.....	67
Gráfico 3. Região.....	69
Gráfico 4. Segmento da Organização	74

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Modelo de Deficiência.....	26
Quadro 2. Instrumentos de mensuração sobre as PCDs	35
Quadro 3. Aplicação da ICD-ST: variáveis analisadas e resultados	38
Quadro 4. Contadores com registro ativo no CFC	44
Quadro 5. Objetivos/propostas e as respectivas técnicas para coleta e análise de dados	51
Quadro 6. Frequência das respostas do ICD-ST	55
Quadro 7. Experiência com PCDs.....	70
Quadro 8. Participação em treinamento sobre diversidade de inclusão de PCDs	72
Quadro 9. Segmento por pares: Fator Normalidade	75
Quadro 10. Segmento por pares: Fator Desempenho	76
Quadro 11. Nível de conhecimento sobre a Lei de Cotas por pares: Fator Normalidade	82
Quadro 12. As Leis de Cotas quanto à inserção e à integração das PCDs	84

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Estatísticas de confiabilidade do ICD-ST.....	46
Tabela 2. Caracterização dos profissionais de contabilidade quanto à atuação profissional ...	53
Tabela 3. Características da amostra por tipo de organização.....	53
Tabela 4. Propriedades das dimensões (fatores) do ICD-ST.....	54
Tabela 5. Estatística descritiva: Fator Normalidade.....	56
Tabela 6. Frequência: Fator Normalidade por segmento das organizações	57
Tabela 7. Estatística descritiva: Fator da Inclusão	58
Tabela 8. Frequência: Fator da Inclusão por segmento das organizações.....	59
Tabela 9. Estatística descritiva: Fator Desempenho.....	60
Tabela 10. Frequência: Fator Desempenho por segmento das organizações	61
Tabela 11. Estatística descritiva: Fator Vínculo.....	62
Tabela 12. Frequência: Fator Vínculo por segmento das organizações	62
Tabela 13. Estatística descritiva: Fator do Benefício da Contratação	63
Tabela 14. Frequência: Fator Benefício por segmento das organizações.....	64
Tabela 15. Estatística descritiva: Fator Treinamento	64
Tabela 16. Frequência: Treinamento por segmento das organizações	65
Tabela 17. Sexo: Teste U de Mann-Whitney	66
Tabela 18. Sexo: Teste de Hipóteses	67
Tabela 19. Faixa Etária: Teste de Kruskal-Wallis.....	68
Tabela 20. Região: Teste de Kruskal-Wallis	70
Tabela 21. Experiência com PCD fora do ambiente de trabalho: Teste Mann-Whitney	71
Tabela 22. Experiência com PCD no ambiente de trabalho: Teste Mann-Whitney.....	71
Tabela 23. Intervenção: Teste U de Mann-Whitney.....	73
Tabela 24. Segmento: Teste de Kruskal-Wallis	74
Tabela 25. Percepção sobre as PCDs no mercado de trabalho por Fator	77
Tabela 26. Níveis de conhecimento da legislação referente as reserva de vagas.....	81
Tabela 27. Conhecimento da Lei de Cotas: Teste de Kruskal-Wallis.....	81
Tabela 28. Inserção: Teste U de Mann-Whitney.....	84
Tabela 29. Integração: Teste U de Mann-Whitney.....	86

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADA	<i>Americans with Disabilities Act</i>
BDO	Binder Dijker Otte & Co
BPC	Benefício de prestação continuada
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CF	Constituição Federal
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
DDA	<i>Disability Discrimination Act</i>
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
ESG	<i>Environmental, Social and Governance</i>
EY	Ernst & Young
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICD-ST	Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho
ICIDH	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
KPMG	Klynveld Peat Marwick Goerdeler
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
MEI	Microempreendedor Individual
MNP	Meyers Norris Penny
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
PwC	PricewaterhouseCoopers
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RMD	Relatório Mundial sobre a Deficiência
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SPSS	<i>Statistical Package Social Sciences</i>
UPIAS	União dos Deficientes Físicos Contra a Segregação no Reino Unido

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO.....	14
1.2	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	18
1.3	JUSTIFICATIVA E CONTRIBUIÇÕES	18
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	20
2	REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1	MODELOS DE DEFICIÊNCIA	21
2.1.1	Modelo Médico	21
2.1.2	Modelo Social.....	22
2.1.3	Modelos híbridos: abordagem interacionista	24
2.2	MERCADO DE TRABALHO.....	26
2.2.1	O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência.....	26
2.2.2	O mercado de trabalho contábil e as PCDs	29
2.3	CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA E A PERCEPÇÃO SOBRE AS PCDS.....	32
2.3.1	A percepção sobre a deficiência	32
2.3.2	Concepções de deficiência.....	33
2.3.3	Estudos de mensuração de percepções sobre as PCDs	35
2.3.3.1	Inventário da Concepção da Deficiência em Situação de Trabalho (ICD-ST).....	37
3	METODOLOGIA	43
3.1	TIPOLOGIAS DA PESQUISA	43
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA	44
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	44
3.3.1	Inventário de Concepções sobre Deficiência em Situação de Trabalho.....	46
3.3.2	Perguntas sobre o perfil pessoal e profissional dos respondentes, perguntas inerentes às percepções sobre as PCDs no ambiente de trabalho e acerca da Legislação sobre reserva de vagas	47

3.4	COLETA DE DADOS	48
3.5	ANÁLISE DOS DADOS	49
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	52
4.1	ANÁLISE DOS FATORES DE CONCEPÇÃO E PERCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA	52
4.1.1	Análise das concepções predominantes entre os profissionais de contabilidade.....	53
4.1.1.1	Concepção baseada no pressuposto do Fator da normalidade	56
4.1.1.2	Concepção baseada no pressuposto do Fator da Inclusão.....	58
4.1.1.3	Concepção baseada no pressuposto do Fator Técnica	60
4.1.1.3.1	Fator: Percepção de Desempenho	60
4.1.1.3.2	Fator: Percepção de Vínculo	62
4.1.1.3.3	Fator: Percepção do Benefício da Contratação	63
4.1.1.3.4	Fator: Percepção de Treinamento	64
4.1.2	Análise da relação entre concepções de deficiência e o perfil da amostra	65
4.1.2.1	Sexo e a Concepção de deficiência	65
4.1.2.2	Faixa etária e a Concepção de deficiência	67
4.1.2.3	Região e a Concepção de Deficiência.....	68
4.1.2.4	Experiência com PCD e a Concepção de deficiência	70
4.1.2.5	Intervenção (Treinamento/Curso) e a Concepção de deficiência	72
4.1.2.6	Segmento e a Concepção de deficiência	73
4.2	ANÁLISE DA PERCEPÇÃO SOBRE AS PCDS NO MERCADO DE TRABALHO E AS LEIS DE COTAS	76
4.2.1	Análise da percepção sobre as PCDs no mercado de trabalho	77
4.2.2	Análise sobre as Leis de Cotas	80
4.2.2.1	Conhecimento sobre as Leis de Cotas e a Concepção de Deficiência	80
4.2.2.2	A inserção e a integração das PCDs nas organizações e as Leis de Cotas	83
4.2.2.3	Barreiras e Facilitadores ao cumprimento da Lei de Cotas	88
4.3	OBSERVAÇÕES GERAIS	89

4.4	CONTRIBUIÇÕES SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL	90
5	CONCLUSÃO	92
	REFERÊNCIAS	97
	APÊNDICE A - Apresentação.....	106
	APÊNDICE B - Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)	107
	APÊNDICE C - Perguntas inerentes às percepções sobre as PCDs no ambiente de trabalho e acerca da Legislação sobre reserva de vagas.....	109
	APÊNDICE D - Perguntas sobre o perfil pessoal e profissional dos respondentes.....	110
	APÊNDICE E – e-mail convite para participação em pesquisa.....	113
	APÊNDICE F - Termo de esclarecimento e o Termo de consentimento livre.....	114
	APÊNDICE G – Testes dos Pressupostos da Normalidade	116
	APÊNDICE H - Teste do Pressuposto da Homogeneidade	122

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O papel do profissional contábil vem passando por grandes transformações devido às novas demandas do mercado de trabalho, causadas pelas mudanças nas práticas contábeis (legais e normativas) e pelas recentes tecnologias, que impõem uma maior velocidade para as tomadas de decisões e uma gestão estratégica e organizacional das informações (HENNIG, 2018). Nesse contexto, o escopo de trabalho do contador tem sido ampliado, e sua relevância dentro das organizações, como “parceiro de negócios” (PARKER; WARREN, 2017).

Além disso, o mercado de trabalho na área contábil é abrangente, visto que a escrituração Contábil é obrigatória para todas as entidades, salvo Microempreendedor Individual - MEI (CFC, 2015), oferecendo oportunidades em organizações do setor privado, público e de ensino (HENNIG, 2018). Até maio de 2020 o Brasil possuía aproximadamente 9,5 milhões de empresas ativas, conforme dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2020), ao passo que apenas 375.771 contadores registrados, segundo o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2023).

Carvalho-Freitas (2007) destaca que as mudanças nas relações de trabalho e a necessidade das empresas utilizarem um número cada vez mais reduzido de empregados têm levado a uma maior cobrança de polivalência do trabalhador. Dentro desse contexto, a autora ressalta que a falta de conhecimento por parte dos gestores sobre a capacidade de trabalho das pessoas com deficiência (PCD) dificulta sua inclusão (CARVALHO-FREITAS, 2007). Assim, a concepção de deficiência no ambiente de trabalho é um elemento importante para compreender a inserção da PCD e o modo como a deficiência é percebida pelos empregadores e pelos colegas de trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010b).

No contexto da empregabilidade da área contábil, estudos apontam que pessoas com deficiência enfrentam fortes barreiras, sejam físicas ou atitudinais, que impactam significativamente na sua entrada no mercado de trabalho, assim como na sua marginalização no ambiente de trabalho (DUFF; FERGUSON, 2007, 2011b).

A partir da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), realizada em 2006, passou-se a utilizar a terminologia “pessoa com deficiência” para referir-se às pessoas que “têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial os quais, em interação com diversas outras barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (ONU, 2007a, p.3).

No entanto, mesmo tendo caído em desuso expressões como “pessoa portadora de deficiência”, “deficiente” e “portadora de necessidades especiais”, ainda estão presentes em parte da legislação. Somente em 2010, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade) oficializou a denominação “pessoa com deficiência” em documentos de órgãos públicos (SANTOS *et al.*, 2013).

Em adição, a CDPD promoveu a redefinição do termo deficiência uma vez que anteriormente a ONU adotava uma perspectiva médica sobre deficiência (ALTMAN, 2001), passando a adotar um novo marco conceitual, mediante a integração de problemas de saúde (modelo médico) com fatores contextuais, tanto pessoais quanto ambientais (modelo social) (OMS, 2011). De acordo com a nova Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), a ONU reconhece que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e barreiras comportamentais e ambientais que impedem sua participação plena e eficaz na sociedade de forma igualitária (ONU, 2007a).

Nos Estados Unidos, em 1990 foi aprovada a *Americans with Disabilities Act* (ADA) que estabeleceu os direitos das Pessoas com deficiência. Essa Lei proíbe a discriminação com base na deficiência em relação aos procedimentos de candidatura a empregos, contratação, promoção, dispensa e remuneração de funcionários, além de exigir que as universidades forneçam “acomodações razoáveis” para alunos com deficiência (ADA, 1990). McLaughlin e Doty (1993) procuraram destacar possíveis impactos da ADA na prática profissional e no ensino da Contabilidade, visto que muitas atividades contábeis são adaptáveis às Pessoas com deficiência, abrindo uma demanda por novos profissionais. Contudo, Ameri *et al.* (2018), ao analisarem a taxa de retorno das vagas de empregos oferecidas aos contadores, identificaram que os candidatos com deficiência tinham probabilidades menores de serem chamados para as entrevistas na comparação com as pessoas sem deficiência, cerca de 26% a menos.

No Reino Unido, em 1995 foi promulgada a *Disability Discrimination Act* (DDA) que “proíbe não apenas a discriminação no campo do emprego, mas também legisla contra a discriminação no que diz respeito ao fornecimento de bens, instalações e serviços” (DUFF; FERGUSON; GILMORE, 2007, p. 20). A partir de 2003 a DDA passou a cobrir os aspectos ligados ao ensino superior (GRAY; WILKINS, 2005). Entretanto, Duff e Ferguson (2011a) identificaram que apesar da DDA elevar as oportunidades para as pessoas com deficiência com ensino superior, os profissionais a área contábil enfrentam discriminação no momento da contratação.

No Brasil surgiram políticas públicas para facilitar e assegurar o acesso das Pessoas com deficiência ao mercado de trabalho formal, bem como a sua qualificação e preparação, com a

aprovação de convenções internacionais e criação de leis. A Constituição Federal (1988) trouxe direitos e dispositivos, como a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988, p.21). A Lei nº 8.112/90 instituiu a reserva de até 20% das vagas de cargos públicos oferecidas nos concursos para pessoas com deficiência (BRASIL, 1990), que conta também com a complementação do Decreto 9.508/18, cujo teor estabelece a reserva mínima de 5% das vagas ofertadas, com arredondamento para o número superior nos casos de quantitativo fracionado (BRASIL, 2018; LIMA; ORCHARD; SANTOS, 2019).

A Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, exigiu das empresas privadas com mais de 100 funcionários a preencherem seus quadros com pessoas com deficiência, habilitadas e/ou reabilitadas (BRASIL, 1991). No entanto, após pouco mais de 30 anos, a Lei de Cotas ainda não é integralmente observada pelos empregadores (SCHNEIDER; SUGAHARA, 2022), e as pessoas com deficiência quando contratadas é em razão da obrigatoriedade legal (SANTOS; SOUZA, 2022). Tanaka (2007) destaca que a contratação apenas para cumprir a Lei, sem a remoção de barreiras, acaba acentuando e perpetuando percepções distorcidas sobre as pessoas com deficiência, correndo o risco de ignorar as reais possibilidades desse grupo realizar diversos trabalhos (TANAKA, 2007).

Um marco fundamental para a consolidação das garantias das pessoas com deficiência, inclusive no mercado de trabalho, foi a aprovação da Lei nº 13.146/15, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI) ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (DIEESE, 2020). A LBI assegura à PCD, dentre outros aspectos, em seu art. 34, “o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, bem como em seu art. 28 o “acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica, em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015). Nesse contexto, o Decreto n.º 9.034/17 dispôs sobre a reserva de vagas para as pessoas com deficiência nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio (BRASIL, 2017). Contudo, a despeito dessas leis e decretos, essa legislação não tem sido suficiente para garantir a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (BRAGA, 2018).

Com base na literatura, a Contabilidade constitui um ambiente cheio de estereótipos associados à imagem do profissional contábil (ADAM; CUNHA; BOFF, 2018; HAVEROTH, LIMA; CUNHA, 2020; LIMA *et al.*, 2021). Vogt *et al.* (2020), ao observarem a diferença salarial dos profissionais de contabilidade no Brasil, notaram que os baixos salários são significativos entre os profissionais com alguma deficiência. Haveroth, Lima e Cunha (2020) analisaram o

perfil dos profissionais de auditoria das firmas *Big Four* (EY, PwC, Deloitte e KPMG) no Brasil, EUA e Reino Unido, durante o período de 2017 a 2019, e constataram a falta de representatividade em termos de pessoas com deficiência, o que pode estar associado à presença de práticas pautadas em capacitismo.

O capacitismo significa um neologismo, segundo Mello (2016), sendo que no Brasil até 2012 não existia uma categoria analítica em língua portuguesa, uma palavra que expressasse uma discriminação por motivo de deficiência. Dessa maneira, o capacitismo é materializado “através de atitudes preconceituosas que hierarquizam sujeitos em função da adequação de seus corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional” (MELLO, 2016, p. 3266). As atitudes capacitistas contra as pessoas com deficiência refletem as percepções sociais de deficiência e a falta de conscientização sobre a importância da inclusão e da acessibilidade que remontam do modelo médico, no qual a deficiência era vista como uma patologia que nega a participação das pessoas com deficiência a diversas esferas da vida social, como educação e trabalho (BRITAIN, 2004; MELLO, 2016).

No contexto do mercado de trabalho torna-se importante o desenvolvimento da consciência sobre como agir com as pessoas com deficiência no ambiente laboral das organizações, de modo a quebrar as barreiras atitudinais e arquitetônicas (BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012). Essa consciência contribui para que gestores e colegas de trabalho vejam os profissionais com deficiência como capazes de exercer qualquer atividade. Uma vez que a inclusão depende da percepção dos profissionais que convivem com as pessoas com deficiência (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013), essa percepção representa um dos principais fatores para o seu bom desempenho no emprego (BREEN, 2018).

A partir do exposto, esse estudo pretende avaliar a inclusão da PCD no mercado de trabalho, pautada nos modelos teóricos da concepção de deficiência, delimitado à área contábil. Pretende-se analisar a percepção dos gestores e colegas de trabalho da área contábil sobre as pessoas com deficiência. O trabalho busca responder às seguintes perguntas: **Quais as percepções dos profissionais de contabilidade sobre as pessoas com deficiência (concepções de deficiência) no ambiente laboral das organizações? Existem diferenças entre as concepções de deficiência dos respondentes em função de suas crenças e características de seus perfis sociodemográficos e profissionais, tais como, idade, sexo, conhecimento sobre a legislação de reserva de vagas para PCDs, experiência prévia com PCDs, treinamento sobre diversidade e inclusão de PCDs, entre outras?**

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

A partir das questões problema foram estabelecidos os objetivos principais e específicos. O objetivo geral consiste em identificar as concepções de deficiência e analisar as percepções dos profissionais de contabilidade a respeito da inclusão das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, especialmente, em face da reserva legal de vagas para PCDs.

Foram delineados os seguintes objetivos específicos:

a) Identificar as concepções de deficiência predominantes entre os profissionais da área contábil.

b) Levantar a visão dos profissionais de contabilidade sobre as percepções das outras pessoas a respeito das PCDs no mercado de trabalho;

c) Verificar se há diferenças entre as concepções de deficiência de grupos distintos de profissionais de contabilidade (por sexo e idade; por região do Brasil e segmento econômico da organização; por ter tido ou não convívio prévio com PCDs (dentro e fora do ambiente de trabalho) e por ter participado ou não em cursos sobre diversidade e inclusão de PCDs;

d) Averiguar se os profissionais de contabilidade acham que as Leis de Cotas para PCDs facilitam a inserção e a integração das PCDs nas organizações;

e) Examinar se existem diferenças entre as concepções de deficiência de grupos distintos de profissionais de contabilidade (pelo nível de conhecimento acerca da legislação sobre reserva de vagas para as PCDs e; por considerar ou não que as Leis de Cotas para PCDs facilitam a inserção e a integração das PCDs nas organizações);

f) Constatar as opiniões dos profissionais de contabilidade sobre facilitadores e barreiras para o cumprimento das Leis de Cotas para PCDs no mercado de trabalho contábil.

Para tanto, será realizada uma pesquisa *survey* aplicada junto aos profissionais de contabilidade, gestores e não gestores, de diversas empresas localizadas no Brasil, a partir de dados coletados em 2023.

1.3 JUSTIFICATIVA E CONTRIBUIÇÕES

O trabalho proporciona dignidade aos indivíduos, sendo uma atividade central para a maioria das pessoas (EDGLEY; SHARMA; ANDERSON-GOUGH, 2016), porém para as pessoas com deficiência isso nem sempre é uma realidade, pois são subaproveitadas pelo mercado de trabalho (DUFF; FERGUSON; GILMORE, 2007). A inclusão da PCD no mercado de trabalho exige a aceitação da diversidade e a eliminação de barreiras que impeçam sua

participação efetiva no ambiente corporativo (BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012). Assim, a integração das PCD no mercado de trabalho não está ligada somente à questão da qualificação profissional, mas também à conscientização dos empregadores e colegas de trabalho (SOUZA, 2015).

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (RMD) (OMS, 2011) destaca que a inclusão das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende da mudança de atitudes no ambiente de trabalho e da percepção de seus empregadores acerca da deficiência e das pessoas com deficiência. Dessa maneira, torna-se necessário contribuir para a conscientização dos empregadores e inculcar na sociedade que a PCD pode trabalhar (OMS, 2011), posto que a “questão do mercado de trabalho é uma consequência de uma sociedade despreparada para aceitar diferenças” (FERREIRA; RAIS, 2016, p.111).

Com base nessa argumentação, surge a necessidade do desenvolvimento de pesquisas voltadas ao mercado de trabalho sobre as pessoas com deficiência nas organizações (CHURA; GONÇALVES, 2023). Segundo a LBI, é dever do Estado e da sociedade assegurar o acesso da PCD à profissionalização e ao trabalho, por meio do desenvolvimento científico, da pesquisa e da capacitação tecnológica, voltados à sua inclusão no mercado de trabalho (BRASIL, 2015). Além disso, Williams (2017) argumenta que a sociedade e as empresas, por serem interligadas, não podem ser vistas como duas entidades distintas, ou seja, a deficiência também precisa ser vista como uma questão de governança corporativa. Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2010b), as empresas precisam assumir um papel social.

Cabe ressaltar que, em consonância com o novo marco conceitual adotado pelo CIF, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2018) procurou adaptar os dados coletados em 2010 às discussões internacionais sobre a deficiência. Com a mudança de critério de corte, a população total de Pessoas com deficiência passou de 45 milhões para 12 milhões, o que representa 6,7% da população registrada pelo Censo Demográfico de 2010. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2019 apenas 1,1% dos vínculos formais de trabalho no Brasil eram preenchidos por pessoas com deficiência e, com a pandemia da Covid-19, o mercado de trabalho para as Pessoas com deficiência tornou-se ainda mais desafiador (DIEESE, 2020).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2020) destaca que na luta contra o Covid-19 no mercado de trabalho, existe a necessidade de incluir a promoção do trabalho e a garantia ao emprego das pessoas com deficiência. A pandemia da COVID-19 amplia a vulnerabilidade dessa população, já que elas têm mais dificuldades de assegurar o distanciamento social, o que aumenta o seu risco de contrair COVID-19 (OIT, 2020).

Embora na literatura existam estudos referentes à diversidade (gênero, raça e classe social) no mercado de trabalho contábil, em especial sobre gênero, foram localizados poucos estudos sobre o mercado de trabalho contábil e a pessoa com deficiência (ADAM; CUNHA; BOFF, 2018; HENNIG, 2018; PARKER; WARREN, 2017, DUFF, 2017). Em adição, existe escassez de pesquisas sobre a percepção dos colegas de trabalho sem deficiência com relação às pessoas com deficiência (BREEN, 2018; VORNHOLT; UITDEWILLIGEN; NIJHUIS, 2013). Duff e Ferguson (2011a) destacam a necessidade de pesquisas voltadas à inclusão das Pessoas com deficiência na área contábil.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, iniciando por essa introdução. O segundo Capítulo apresenta a fundamentação teórica, partindo dos modelos de deficiência e, em seguida, discorre sobre a PCD no mercado de trabalho contábil, terminando com estudos sobre a concepção de deficiência e a percepção em relação à PCD em situação de trabalho. No terceiro é exposta a metodologia adotada para condução da pesquisa, descrevendo as fases da pesquisa, as técnicas, métodos e procedimentos que serão empregados, bem como descrição da amostra e da coleta de dados.

No quarto capítulo são revelados os resultados obtidos a partir das respostas emitidas pelos participantes, ou seja, quais as concepções de deficiência dos profissionais de contabilidade e as relações das percepções com as crenças e características dos perfis sociodemográficos e profissionais dos respondentes, tais como, idade, sexo, conhecimento sobre a legislação de reserva de vagas para PCDs, experiência prévia com PCDs, treinamento sobre diversidade e inclusão de PCDs, entre outras. Por fim, o quinto consolida as conclusões da pesquisa, mostra suas limitações e fornece recomendações para novos estudos nesse campo de conhecimento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MODELOS DE DEFICIÊNCIA

Os modelos de deficiência podem ser vistos como constructo ou paradigma de diferentes abordagens, classificando e conceituando a deficiência em distintas situações (GRUE, 2011; MCKENZIE, 2013). Alguns modelos de deficiência procuram compreender: os aspectos físicos corporais, que limitam a realização de atividades; os obstáculos sociais relacionados à natureza das pessoas; ou compreender ambas as perspectivas (ALTMAN, 2001).

Nesse contexto, os modelos de deficiência podem regular e restringir desde práticas de normalização da deficiência à construção de identidades (GRUE, 2011). Contudo, a conceituação da deficiência nos diferentes modelos pode representar uma compreensão incompleta da realidade das pessoas com deficiência (GRUE, 2011), visto que os modelos de deficiência são limitados pelo tempo e pela cultura (SMART, 2009). Assim, o modo como a deficiência é classificada pode configurar o “destino” da PCD (BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012). Isso porque rótulos e categorias podem levar as pessoas com deficiência a se sentirem forçadas a uma limitada gama de opções com base na categoria percebida pelos outros e por si mesmas (HAEGELE; HODGE, 2016).

Ao longo da história vários modelos de deficiência foram desenvolvidos, sendo o modelo médico e o modelo social os principais, que continuam influenciando o desenvolvimento de novos modelos (ANDRADA, 2013). Além disso, esses modelos teóricos são importantes, na medida em que contribuem para o entendimento da percepção que a sociedade tem sobre as pessoas com deficiência (NEPOMUCENO, 2013). O enfoque da presente pesquisa se concentra no modelo conceitual “biológico-psíquico-social”, com abordagem interacionista, adotado pela OMS em seu Relatório Mundial sobre a Deficiência, que fez a integração do modelo médico com o social (OMS, 2011).

2.1.1 Modelo Médico

Historicamente, o modelo médico foi uma resposta à noção mágico-religiosa da deficiência, visto que originalmente a deficiência era revestida de um discurso sobre a espiritualidade (ARANHA, 1995; BREEN, 2018; RETIEF; LETŠOSA, 2018; SMART, 2009). De acordo com Oliver (1990, p. 20), o problema dessas crenças religiosas ou mágicas eram tê-las “como único fator determinante, tanto na definição de deficiência quanto na forma como as pessoas com deficiência são tratadas em uma determinada sociedade”.

Alguns autores incluem o “modelo biomédico” e o “modelo individual” no modelo médico, por ser um modelo patológico individual (OLIVER, 1983; RIDDLE, 2013). De acordo com Smart (2009, p. 6), os pressupostos do modelo biomédico incluem uma “forte orientação patológica e a individualização da responsabilidade pela deficiência”. Segundo Oliver (1983, p. 16), o modelo individual “vê os problemas que as pessoas com deficiência experimentam como uma consequência direta da sua deficiência”, tendo como foco a incapacidade do indivíduo (RIDDLE, 2013).

Nesse contexto, o modelo médico é “enquadrado dentro de uma análise científica e humanista da deficiência” (BREEN, 2017, p. 2725). Em sentido geral, o modelo médico é definido por uma abordagem predominante da medicalização e pelos profissionais médicos (SHAKESPEARE, 2014).

No modelo médico a deficiência é abordada com base em conceitos clínicos, introduzindo a noção de que a deficiência precisa ser remediada (SHAKESPEARE, 2014), com a aplicação e descobertas tecnológicas, cirúrgicas e intervenções farmacêuticas para o tratamento e reabilitação da PCD (DUFF; FERGUSON, 2007). Dessa forma, a deficiência é compreendida como um “problema” individual a ser “curado” (OLIVER, 1990) que causa limitações funcionais à pessoa com deficiência (DUFF, FERGUSON, 2007).

De acordo com Oliver (1990), o conceito de deficiência mais difundido do modelo médico foi o proposto pela OMS, em 1981, de acordo com a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (ICIDH), na qual a deficiência é “qualquer restrição ou falta (resultante de uma deficiência) da capacidade de realizar uma atividade na forma ou dentro dos limites considerados normais para um ser humano” (OMS, 1981, p. 8).

Uma das críticas ao modelo médico consiste na sua principal característica, de se concentrar na deficiência e não na pessoa, tal discurso internalizou na sociedade a percepção da deficiência como sendo patológica (BRITAIN, 2004), sem abordar as questões ligadas às barreiras e limitações vivenciadas dentro da sociedade (BREEN, 2018). Contudo, independentemente das limitações do modelo médico, para Breen (2018) o modelo tem contribuído para a melhoria na qualidade de vida da PCD, bem como para o aumento da sua taxa de sobrevivência e expectativa de vida.

2.1.2 Modelo Social

O desenvolvimento do modelo social surgiu como “oposição” ao modelo médico, ao procurar abordar a deficiência não apenas como uma “tragédia pessoal”, migrando de uma

perspectiva individual, e médica para uma social (OLIVER, 1983, 1990), que buscou investigar o impacto das percepções da sociedade sobre a deficiência e as Pessoas com deficiência (BRITAIN, 2004). Segundo Oliver (1990) essa consciência crítica surgiu das próprias Pessoas com deficiência e ativistas, a partir de movimentos sociais que cresceram no Reino Unido e nos Estados Unidos.

Na década de 70, no Reino Unido, o modelo social iniciou-se com o manifesto de uma campanha voltada para as Pessoas com deficiência, a União dos Deficientes Físicos Contra a Segregação no Reino Unido (UPIAS), intitulado *The Fundamental Principles of Disability*, de 1976 (BREEN, 2018; GRUE, 2011; OLIVER, 2013). Por sua vez, nos Estados Unidos o modelo social foi desenvolvido a partir do *Independent Living Movement* e pelos veteranos da Guerra do Vietnã, que rejeitavam as teorias do modelo médico e a dependência de cuidados clínicos (BREEN, 2018).

Oliver (1983, 1990), um acadêmico britânico e ativista sobre deficiência, ao desenvolver o modelo social procurou evidenciar as dificuldades vividas pelas Pessoas com deficiência dentro de uma sociedade indiferente às questões relacionadas à deficiência. Dessa maneira, o modelo social buscou debater as barreiras físicas e atitudinais, as quais prejudicam a PCD no âmbito da sociedade, incapacitando seu desenvolvimento (RIDDLE, 2013). Isso significa que não são as limitações individuais que causam problemas, mas a sociedade em não garantir condições apropriadas às pessoas com deficiência (OLIVER, 1990). Assim, as dificuldades enfrentadas pelas PCDs deixam de ser um problema inerente apenas ao indivíduo, para também se transformar em um problema da sociedade (BREEN, 2018).

Shakespeare e Watson (2001) analisaram os modelos sociais em duas vertentes, modelos fortes e fracos. O modelo social forte, também conhecido como modelo do Reino Unido, é orientado pela opressão social vivenciada pelas pessoas com deficiência (OLIVER, 1990), sendo assim, um fenômeno conceituado em termos sociais (RIDDLE, 2013). Já o modelo social fraco inclui o modelo americano e o modelo nórdico (BREEN, 2018). O modelo americano de deficiência foi direcionado para a expansão dos direitos civis, de modo a garantir as necessidades das PCDs, o que levou ao marco regulatório ADA de 1990 (GRUE, 2011).

O modelo nórdico ou relacional surgiu nos anos de 1970, assim como o americano, a partir das exigências das pessoas com deficiência em terem mais autonomia e controle sobre suas vidas (BREEN, 2018), porém tendo como premissa a inclusão e fatores referentes à opressão social, como defendidos pelo modelo do Reino Unido (MCKENZIE, 2013, SHAKESPEARE, 2014). Semelhante a abordagem do modelo interacionista, sugere que a deficiência seja provocada por uma combinação tanto dos desafios sociais quanto das deficiências individuais

(BREEN, 2019), porém se diferenciando do modelo interacionista ao considerar a opressão social como um fator determinante (SHAKESPEARE, 2014).

A deficiência no modelo social foi inicialmente definida como uma forma de opressão social (OLIVER, 1983), devido a fortes razões econômicas, visto que a ascensão do capitalismo tornava a deficiência uma patologia individual (OLIVER, 1990). Com o tempo, a deficiência passou a ser definida como “limitação ou perda de oportunidades de participar da vida em comunidade, devido a barreiras físicas e sociais” (ALTMAN, 2001, p. 103), como lazer e trabalho (DUFF; FERGUSON; GILMORE, 2007).

Oliver (2013) destaca que as suas ideias do modelo social possibilitaram o desenvolvimento de um consciente coletivo, em que era necessário identificar e erradicar barreiras incapacitantes. O autor cita como exemplos as mudanças da imagem das pessoas com deficiência na mídia, a melhora de acessibilidade em transportes públicos e edifícios, bem como as mudanças ocorridas no sistema legal (OLIVER, 2013). O modelo social pode ser compreendido como uma ferramenta de apoio à produção de mudanças políticas e sociais (BREEN, 2018; RIDDLE, 2013), que passaram a organizar a sociedade de forma a eliminar as barreiras impostas às PCDs (DUFF; FERGUSON, 2007) as quais prejudicam o desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional (BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012).

Existem duas críticas mais contundentes ao modelo social (OLIVER, 2013). Uma delas é a de ignorar os fatores individuais da deficiência, considerando exclusivamente a opressão social e as causas externas (SHAKESPEARE, 2014). No entanto, a remoção de barreiras e o fornecimento de apoio nem sempre resolvem os problemas de determinadas pessoas com deficiência (SHAKESPEARE, 2014). A outra crítica ao modelo social está no fato de quase não ter afetado de forma significativa o sistema de emprego, embora tenha identificado barreiras incapacitantes no mercado de trabalho, como o comportamento dos empregadores (BREEN, 2018; OLIVER, 2013). Diante dessas críticas, busca-se um modelo que reflita a realidade vivenciada pelas PCDs (REDDLE, 2013).

2.1.3 Modelos híbridos: abordagem interacionista

A mudança de paradigma da deficiência ao longo do tempo e as críticas aos modelos médico e social forte, levaram ao desenvolvimento de modelos de deficiência híbridos, com uma abordagem interacionista (BREEN, 2018; HAEGELE, 2016; SHAKESPEARE, 2014, OMS, 2011). Os teóricos interacionistas Shakespeare, Vehmas e Bickenbach, procuraram uma

definição mais realista da deficiência, a fim de garantir uma base conceitual para políticas públicas que atenuassem as restrições às participações das PCDs (RIDDLE, 2013).

Shakespeare (2014) propõe uma abordagem interacionista da deficiência com integração entre os fatores individuais e estruturais, não conceituando a deficiência como um déficit, uma desvantagem estrutural ou produto do discurso cultural. O autor argumenta que a deficiência precisa de uma compreensão integral, ligada a fatores intrínsecos e extrínsecos do indivíduo (SHAKESPEARE, 2014) e não de forma dicotômica, como no modelo social (RIDDLE, 2013).

De acordo com McKenzie (2013), a abordagem interacionista ganhou apoio de dois importantes membros no campo da deficiência: a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Mundial da Saúde (OMS). Segundo Palmer e Harley (2012) o modelo interacional mais influente é o proposto no Relatório Mundial sobre Deficiência (OMS, 2011), cujo relatório procura fornecer evidências para facilitar a implementação da CDPD (ONU, 2007a).

A CIF adota o modelo conceitual “biológico-psíquico-social”, visto que as pessoas com deficiência podem apresentar problemas decorrentes de seu estado físico ou de fatores contextuais e ambientais (OMS, 2011). Nesse sentido, no modelo interacional a deficiência deve ser considerada como uma integração entre as crenças que norteiam o modelo social e o modelo médico (BREEN, 2018; RIDDLE, 2013; ONU, 2011), no qual o termo deficiência passa a ser usado de forma ampla para descrever a integração de diferentes fatores, sejam eles tanto individuais como contextuais (SHAKESPEARE, 2014).

Teóricos como Shakespeare (2014) adotaram a mesma definição utilizada pela ONU para definir a deficiência, tendo como suporte a CIF (OMS, 2001), em que a deficiência se refere às dificuldades que pudessem ser encontradas em algumas das três áreas de funcionalidade: alterações das estruturas e funções corporais, limitações e/ou restrições à participação (OMS, 2011, p. 5):

- A primeira delas, alterações das estruturas e funções corporais, diz respeito aos problemas de funções corporais ou alterações de estruturas do corpo como, por exemplo, paralisia ou cegueira;
- Já as limitações são as dificuldades para executar certas atividades, por exemplo, caminhar ou comer;
- Por fim, restrições à participação em certas atividades são problemas que envolvem qualquer aspecto da vida, por exemplo, enfrentar discriminação no emprego ou nos transportes.

O modelo interacionista reconhece a abrangência que existe acerca da deficiência, ao compreender que apesar das limitações biológicas serem diversas, há uma dimensão social que as aproximam por serem um desvio da normalidade (LOPES, 2023). A concepção de deficiência

no modelo interacionista interpreta que a inclusão da PCD representa um processo multilateral, em que é possível observar o viés capacitista ao longo da vida da PCD (JULIOTTI, 2023).

De acordo com Andrada (2013, p.31), no Brasil a mudança de perspectiva do modelo de deficiência do ICIDH (1980), que se alinhava ao modelo médico, para o modelo do CIF (2001), possibilitou o estabelecimento de referências legais sobre “inclusão, acessibilidade, garantia de direitos e reivindicações de participação”. Contudo, ainda é incipiente a operacionalização da legislação que ampara as pessoas com deficiência, não garantindo a efetivação aos direitos da cidadania, como educação, profissionalização e a inserção no mercado de trabalho (ANDRADA, 2013). O quadro 1 apresenta um resumo dos modelos de deficiência.

Carvalho-Freitas (2007) em sua tese trabalhou com interpretação técnica da deficiência, que consiste no deslocamento da questão da diversidade como problema social para se transformar em um problema técnico, a ser gerenciado como um recurso dentro das organizações de trabalho, o que se denomina “gestão da diversidade”.

Quadro 1. Modelo de Deficiência

Modelo Teórico	Temas	Descrição	Principais autores
Modelos de Deficiência	Modelo Médico	Tem forte orientação na patologia e na individualização da responsabilidade pela deficiência, tendo como foco a incapacidade do indivíduo.	-
	Modelo Social	Orientado pela opressão social e direitos civis, foca nos problemas decorrentes de fatores contextuais e ambientais, buscando combater as barreiras físicas e atitudinais.	Oliver (1983, 1990, 2013)
	Abordagem interacionista	A deficiência é vista como uma combinação tanto dos desafios sociais quanto das deficiências individuais.	Shakespeare (2006, 2014)

Fonte: Elaborado pela autora.

2.2 MERCADO DE TRABALHO

2.2.1 O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência

Em vários países as PCDs não foram totalmente integradas ao mercado de trabalho, existindo uma lacuna considerável entre as condições de trabalho e os tipos de emprego das pessoas com deficiência e sem deficiência (ONU, 2007b). Muitos países não possuem legislação para promover e proteger os direitos trabalhistas das PCDs, o que pode dificultar seu acesso ao mercado de trabalho (ONU, 2007b). De acordo com a ONU (2007b) a implementação das

disposições da CDPD sobre o emprego pode promover a abertura do mercado de trabalho para PCD, por meio de políticas e programas, incluindo ações afirmativas, que incentivam os empregadores a contratar PCDs.

A CDPD (ONU, 2007a, p. 4) reconhece “o direito das PCDs ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” e destaca a importância de promover o reconhecimento da capacidade da PCD e sua contribuição, tanto como força de trabalho quanto para a moral no ambiente de trabalho (ONU, 2007a). Essas disposições se acham compatíveis com a Convenção nº 159, de 1983, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Reabilitação Profissional e Emprego de PCDs (OIT, 1983), que defende a igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores em geral (OIT, 2019a).

Em 2015 a ONU listou 17 objetivos, conhecidos como Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em que se busca até 2030, entre outras metas, promover o trabalho decente e emprego pleno e produtivo para todos, incluindo às PCDs, bem como reduzir a desigualdade, ao empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da deficiência (ONU, 2015). No entanto, o ODS Brasil (2021) altera o termo “emprego pleno e produtivo” por uma redução em 40% na taxa de desocupação das PCDs, tendo como base o ano de 2013 com taxas de 3,8, referente às PCDs e de 5,8 das pessoas sem deficiência (IPEA, 2021). Contudo, devido à baixa participação das PCDs no mercado de trabalho, a taxa de desocupação é bem menor, assim, considerou-se também o monitoramento da sua taxa de inserção no mercado de trabalho, que é de 39,7%, contra 64,2% da população sem deficiência (IPEA, 2021).

Para encorajar a contratação de PCDs, foram emitidas leis como a do sistema de cotas de emprego, que já existe em alguns países desde o início de 1920, em razão da Primeira Guerra Mundial (OIT, 2019a). Embora no passado o sistema de cotas tenha sido objeto de controvérsia, a revisão feita pela OIT (2019a) aponta que as cotas estão sendo vistas como uma forma afirmativa de legislação contra a discriminação, uma vez que sem a obrigação das cotas os empregadores não contratariam as PCDs, principalmente em épocas de crise econômica (OIT, 2019a). Ao menos 52 países adotam leis de cotas em conjunto com leis contra discriminação a fim de combater as barreiras enfrentadas pelas PCDs no mercado de trabalho (OIT, 2019b).

No Brasil, em 2021, a contratação de PCDs pelas empresas se deve, em 91,74% dos casos, à obrigatoriedade do cumprimento da Lei de Cotas, ainda assim mesmo após 30 anos da promulgação da lei, esse percentual corresponde a apenas 49,81% do número de vagas reservadas a PCDs (SIT, 2023). Esse dado corrobora com a afirmação de Tanaka e Manzini (2005), de que embora a lei tenha destinado vagas nas empresas para as PCDs, o cumprimento dos dispositivos legais ainda está longe de ser atingido nos limites que a legislação prevê. Além disso, verificou-

se que o cumprimento da legislação está vinculado às ações de fiscalização (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2019).

As organizações que atendem a legislação sobre reserva de vagas procuram contratar PCDs que possam ser inseridas sem a necessidade de adequações no espaço físico, pois não investem e não adaptam o ambiente de trabalho para recebê-las, as quais são alocadas em posições operacionais e/ou de menores salários (COSTA *et al.*; 2022; OLM; LIZOTE, 2022). No entanto, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015) enfatiza que as empresas são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos para quaisquer PCDs, o que de fato não acontece.

Nesse contexto, as Leis de Cotas não conseguem transformar os paradigmas da sociedade e das organizações, uma vez que existe falta de conhecimento sobre as concepções de deficiência (COSTA *et al.*; 2022). Rodrigues e Gzechnik (2023) destacam que as Leis de Cotas representam um avanço social, ainda que não sejam resolutivas, são um chamado para que as organizações cumpram também seu papel social, de modo que as PCDs não sejam notadas somente do ponto de vista da inclusão numérica, mas que tenham de fato oportunidades efetivas.

Cabe ressaltar que estudos revelam que benefícios destinados às PCDs podem afetar a taxa de desemprego (AMERI, 2014; OIT, 2019a). De acordo com Ameri (2014), nos Estados Unidos foi observado que o aumento do benefício levou ao declínio do tamanho da força de trabalho e que na África do Sul o benefício contribuía para a diminuição do emprego. Achados corroborados pela OIT (2019a), em que o oferecimento de benefícios às pessoas com deficiência vinculados a incapacidade de trabalhar, desestimula a procura por emprego. Assim, a OIT defende uma proteção social inclusiva de forma a combinar o emprego e o benefício (OIT, 2019a).

De modo geral, pesquisas demonstram a baixa taxa de empregabilidade das PCDs, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento (BREEN, 2018; OMS, 2011). As PCDs têm menor probabilidade de estarem empregadas (OIT, 2019b). Entretanto, podem ocorrer flutuações positivas ou negativas de curto prazo na taxa de empregabilidade, quando o mercado de trabalho enfrentar escassez de mão de obra, ou dificuldades para encontrar emprego em tempos de recessão econômica, respectivamente (DUFF; FERGUSON, 2011b).

Nesse contexto, a crise econômica ocasionada pela pandemia pode dificultar ainda mais as PCDs conseguirem emprego, além de aumentar seu risco de perdê-lo. Dessa maneira, a OIT (2020) defende que algumas medidas de segurança contra a COVID-19 sejam criadas, sem aumentar as barreiras já existentes.

As percepções equivocadas sobre a capacidade da PCD de trabalhar representa uma das razões para sua exclusão nas oportunidades e promoção na carreira, posto que empregadores tendem a não contratar candidatos com deficiência, por ignorância ou temer que as PCDs não sejam qualificadas ou produtivas (BRENN, 2018; ONU, 2011). Duff e Ferguson (2011a) entendem que algumas organizações tratam a deficiência como um problema individual da pessoa com deficiência.

A despeito das discriminações sofridas no mercado de trabalho, a participação da PCD nas organizações é relevante para: (i) maximização dos recursos humanos, no momento em que as empresas enxergam o valor da contratação das PCDs como uma imagem inclusiva da marca, o que gera valor para empresa; (ii) promove a dignidade humana e a coesão social; e (iii) acomoda o número crescente de PCDs na população em idade produtiva (OMS, 2011).

2.2.2 O mercado de trabalho contábil e as PCDs

De acordo com Duff e Ferguson (2007), a comunidade contábil no Reino Unido é pouco encorajada a conhecer seus profissionais de contabilidade com deficiência. Esses autores sugerem que os órgãos de Contabilidade exerçam uma maior liderança em relação aos profissionais com deficiência, incentivando seus membros a se identificarem como PCDs, dado que, uma vez conhecida essa população, seria possível criar e fomentar melhores práticas inclusivas para esses profissionais. De modo semelhante, no Brasil o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) não disponibiliza informações relativas à deficiência, somente dados sobre gênero, região e categoria profissional (CFC, 2023). Contudo, é possível perceber ações afirmativas do CFC e dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) voltadas à acessibilidade nas instalações e contratações de PCDs em suas dependências operacionais (SALLABERRY, SALLABERRY, 2012).

De acordo com Lima *et al.* (2021), a literatura sobre diversidade na área de contabilidade demonstra um fenômeno da superinclusão, concentrando os estudos sobre o gênero feminino nas empresas, ignorando outros aspectos, como pesquisa sobre as PCDs nas áreas de gestão e negócios (FOSTER; WILLIAMS, 2020). Além disso, percebe-se um foco maior em estudos com firmas de auditoria, as denominadas “*Big Four*”.

Duff e Ferguson (2007) examinaram como as empresas de auditoria, pertencentes as “*Big Four*” no Reino Unido, responderam a lei *Disability Discrimination Act* (DDA) de 1995, por meio de questionário e da análise de conteúdo dos relatórios anuais de 2003. Verificou-se que as “*Big Four*” tendem a ter menos profissionais com deficiência na comparação com outras

empresas de auditoria, bem como que costumam recorrer à contratação de PCDs apenas quando há escassez de mão de obra de profissionais sem deficiência (DUFF; FERGUSON, 2007). Os autores identificaram que essas firmas alocam as pessoas com deficiência em funções que não envolvem contatos com clientes, ficando concentradas em trabalhos mais técnicos. Além disso, não localizaram imagens retratando pessoas com deficiência nos relatórios anuais (DUFF; FERGUSON, 2007).

Conforme já revelado, na pesquisa de Haveroth, Lima e Cunha (2020), com base nos relatórios de 2017 a 2019 das empresas “*Big Four*” no Brasil, nos Estados Unidos e no Reino Unido, observou-se também a ausência de PCDs sendo representados nos relatórios anuais. Por sua vez, Bujaki *et al.* (2020) fizeram uma pesquisa semelhante no Canadá, na qual procuraram analisar as fotografias dos colaboradores nos websites das firmas de auditoria. Além das *Big Four*, analisou-se ainda o website de mais quatro firmas de auditoria (Grant Thornton, BDO, MNP e Collins Barrow), em janeiro de 2013. Embora o artigo tenha se concentrado nas questões relacionadas a gênero e raça, os autores verificaram que nenhuma pessoa com deficiência visível foi incluída nas fotos do website dessas empresas de auditoria (BUJAKI *et al.*, 2020).

Em outro estudo, Duff, Ferguson e Gilmore (2007) procuraram investigar os Recursos Humanos das empresas de auditoria no Reino Unido e, para isso, entrevistaram nove gerentes dessas organizações, sendo três deles pertencentes as *Big Four*, buscando avaliar as atitudes desses gestores sobre a contratação de PCDs. Os resultados revelaram que essas firmas, naquele país, podem restringir a contratação de grupo apenas às exigências legais, além de associar a deficiência como impedimento à contratação, uma vez que possuem uma percepção crítica sobre a empregabilidade das PCDs (DUFF; FERGUSON; GILMORE, 2007).

Duff e Ferguson (2011a, 2011b) buscaram chamar atenção para práticas institucionalizadas no campo da Contabilidade, que podem excluir ou marginalizar as PCDs, com base em relatos orais de 12 profissionais de contabilidade com deficiência. Os relatos narrados destacaram as dificuldades que contadores com deficiência enfrentam desde a contratação, como o tratamento recebido no ambiente de trabalho, em razão da rigidez das práticas contábeis, que marginalizam as pessoas a funções mais periféricas (DUFF; FERGUSON, 2011b). Por meio desses relatos foram identificadas “uma variedade de técnicas sutis usadas para marginalizar os trabalhadores com deficiência, incluindo comentários inúteis, incapacidade de adaptar as acomodações e o uso de termos e condições inferiores de emprego em relação a salários e perspectivas” (DUFF, FERGUSON; 2011a, p. 95).

Ainda no aspecto acerca da diversidade nas firmas de auditoria, Bitbol-Saba e Dambrin (2019) ao pesquisarem sobre a aparência física das auditoras externas, na França, notaram que

nenhuma das 52 (cinquenta e duas) participantes da pesquisa apresentavam qualquer traço de deficiência visível.

No estudo de Lima *et al.* (2021), que teve por finalidade compreender a trajetória de profissionais de membros de grupos minoritários no Brasil, incluindo PCDs que atuam em empresas “*Big Four*”, encontrou evidências que reforçam que as firmas de auditoria são um ambiente patriarcal sexista e que possui uma certa tensão à mudança desse *status quo*. No entanto, os resultados mostraram que a adoção de ações afirmativas, que promovem o respeito e a diversidade, possibilitou aos entrevistados terem cargos de liderança e de atuarem em trabalhos externos (LIMA *et al.*, 2021).

Em síntese, os resultados dos estudos sobre as empresas de auditoria, em diferentes países, identificaram falta de diversidade nessas organizações, principalmente em níveis hierárquicos maiores (DUFF; FERGUSON, 2007; HAVEROTH; LIMA; CUNHA, 2020). Além disso, a ausência de pessoas com deficiência nos relatórios e *websites* das “*Big Four*” reflete a falta de compreensão sobre a importância da inclusão das PCDs no mercado de trabalho de auditoria.

Outros dois estudos, Perez (2013) e Carvalho (2015), envolvendo profissionais de contabilidade com deficiência visual, corroboram com os resultados de que profissionais com deficiências “graves” que precisam de algum tipo de adaptações são as que possuem menor índice de contratação, posto que as empresas optam por contratar profissionais com deficiências “leves”.

Em um deles, Perez (2013) procurou investigar o processo de inclusão e exclusão da PCD visual nas organizações. O autor entrevistou sete PCDs visuais, sendo um deles contador que conseguiu se formar apesar das dificuldades enfrentadas na universidade. Entretanto, ele nunca conseguiu exercer a profissão, mesmo tendo passado por algumas entrevistas, acreditando que o fato de ser cego pode ter prejudicado sua contratação, posicionando-se a favor da política de cotas nas empresas para PCDs (PEREZ, 2013).

Em contrapartida, o trabalho de Carvalho (2015) procurou entender a trajetória de vida de PCDs com alguma passagem pela Contabilidade, seja através da faculdade ou por meio do ambiente de trabalho, em que entrevistou uma PCD visual. Essa PCD se posicionava contra a lei de cotas trabalhistas, apesar de ter declarado dificuldades em conseguir bons empregos a despeito de sua qualificação, mesmo sendo graduada em Economia Regional e Urbana, possuir doutorado, pós-doutorado e falar quatro idiomas. A entrevistada preferiu abrir sua própria consultoria, de modo a não sofrer mais com as discriminações.

2.3 CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA E A PERCEPÇÃO SOBRE AS PCDS

2.3.1 A percepção sobre a deficiência

A percepção que as pessoas têm da deficiência deve ser analisada em um contexto social (OMOTE, 1987). Essa premissa também é compartilhada por outros autores, como Carvalho-Freitas (2007) e Carvalho-Freitas e Marques (2007, 2009b, 2010b).

Segundo Omote (1987), quando as ‘imagens em nossas cabeças’ se interpõem entre a realidade objetiva e a percepção que se tem dela, pode-se distorcer a realidade, orientando seletivamente a percepção e concebendo estereótipos. Estereótipos representam a generalização de crenças sobre determinados grupos ou membros de um grupo, podendo ser positivos ou negativos (NEPOMUCENO; CARVALHO-FREITAS, 2008). No caso da deficiência, o estereótipo ignora a singularidade de cada pessoa, bem como os tipos e os graus de deficiência (NEPOMUCENO, 2013). Assim, a percepção que se tem de uma PCD não é apenas com base na deficiência em si, mas também a partir de suas crenças e valores, moldando comportamentos e atitudes (NEPOMUCENO, 2013; NEPOMUCENO; CARVALHO-FREITAS, 2008).

De acordo com Nepomuceno (2013), as análises sobre a percepção das chefias, colegas de trabalho e das próprias PCDs, podem ser realizadas por meio de duas perspectivas, a cognitiva e a dialética. Na abordagem cognitiva, a percepção se refere “ao modo como interpretamos as mensagens de nossos órgãos dos sentidos para dar alguma ordem e significado ao nosso meio ambiente” (BOWDITCH; BUONO, 1992, p. 60 *apud* NEPOMUCENO, 2013, p. 25). A segunda perspectiva, a dialética, é a relação entre as pessoas e entre os grupos que podem levar à exclusão no nível das interações, com o desenvolvimento de atitudes negativas, depreciativas e preconceituosas (NEPOMUCENO, 2013). No caso das PCDs, essa segregação impede a participação desse grupo na sociedade, comprometendo seu desenvolvimento.

Algumas pesquisas identificaram que existe uma antecipação de julgamento com relação às PCDs, uma percepção de que não possam desempenhar as tarefas de forma satisfatória dentro das organizações, o que influencia os gestores e seus pares de forma negativa no local de trabalho (NOTA *et al.*, 2014). Além disso, Brittain (2004) destaca que essa a percepção da deficiência pode mudar de acordo com o tempo de convívio com PCDs nos ambientes sociais. Contudo, essa percepção social da deficiência nem sempre pode ser positiva (BEAUDRY, 2016).

No contexto dos modelos de deficiência, segundo Brittain (2004), a percepção predominante em relação à deficiência é a baseada no modelo médico, uma vez que as condições específicas de cada deficiência ou suas limitações de atividade são “suficientes para determinar

se a pessoa é considerada incapacitada de exercer atividades cotidianas” (NEPOMUCENO, 2013, p. 38). Enquanto a percepção da deficiência decorrente do modelo social está ligada à ação da sociedade e da ausência de meios adequados para as PCDs desempenharem suas funções (LOBIANCO; SHEPPARD-JONES, 2007; NEPOMUCENO, 2013).

2.3.2 Concepções de deficiência

De acordo com Omote (2004), as concepções que a sociedade tem sobre as PCDs são entendidas como modos de pensamento construídos ao longo da história, embora não sejam necessariamente fundadas em informações e conhecimentos racionais, porém oferecem elementos para qualificar as PCDs e justificar as influências nas relações sociais e ainda orientar as ações planejadas e praticadas em relação a PCDs.

Carvalho-Freitas (2007) ancorou as concepções sobre o homem, o mundo e a sociedade com os critérios de análise dos comportamentos predominantes direcionados às PCDs. A partir dessas informações a autora organizou as crenças em matrizes de concepções de deficiência, às quais influenciam as ações voltadas às PCDs, podendo favorecer ou dificultar sua inserção na sociedade e no trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009a).

Nesse contexto, as concepções são formas de interpretação da deficiência predominantes ao longo do tempo (NEPOMUCENO, 2013). Carvalho-Freitas e Marques (2009b) verificaram que os dados empíricos suportam a existência do construto, em que concepções de deficiência se estruturam por meio de matrizes de interpretação (espiritual, normalidade, inclusão e técnica), visto que as pessoas tendem a construir explicações para justificar a diferença das PCDs, mensurando a deficiência e avaliando as possibilidades de se trabalhar com PCDs (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009b). Essas premissas estão intimamente ligadas às matrizes de interpretação históricas da deficiência que lhes deram origem:

a) Matriz da deficiência como fenômeno espiritual:

Na concepção espiritual a deficiência era vista como um fenômeno mágico-religioso e a pessoa com deficiência era considerada como alguém que precisava de caridade ou compaixão e excluída da possibilidade de inclusão por meio do trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007).

b) Matriz de interpretação de concepção da Normalidade:

No modelo médico, a percepção da deficiência na concepção da Normalidade identifica a deficiência como um desvio dos padrões considerados normais pela sociedade (CARVALHO-FREITAS, 2012). Em situação de trabalho, essa classificação implica que somente alguns setores

são adequados para o trabalho das PCDs. Além disso, são vistas como mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas (CARVALHO-FREITAS, 2007). Assim, essa matriz avalia a receptividade para a inserção de PCDs e pode indicar uma tendência à segregação em setores específicos da organização, além de uma avaliação negativa das possibilidades de trabalho dessas pessoas (CARVALHO-FREITAS, 2012).

c) Matriz de interpretação de concepção da Inclusão:

A concepção da Inclusão, que se baseia no modelo social, atribui à sociedade as origens das desvantagens vivenciadas pelas PCDs, que procura ajustar o ambiente à natureza das PCDs. (CARVALHO-FREITAS, 2012). Desse modo, a PCD “deve ser incluída na sociedade e no trabalho, tendo por parâmetro suas potencialidades e que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir a plena participação dessas pessoas” (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 57). Os resultados desse fator podem indicar uma percepção positiva das PCDs e consciência de que elas podem desempenhar qualquer atividade, desde que realizadas as devidas adequações no ambiente de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2012).

d) Matriz de interpretação Técnica da deficiência:

A matriz de interpretação Técnica tem como predominância a diversidade, em que é “vista como recurso a ser controlado, planejado e administrado para a obtenção de resultados para as organizações de trabalho, o que oferece às PCDs a possibilidade real de inclusão nas organizações” (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 59). Assim como, a abordagem interacionista que destaca a importância entre os sujeitos e o meio externo (SHAKESPEARE, 2014).

Essa matriz se traduz em quatro fatores (desempenho, benefício da contratação, vínculo e treinamento), que avaliam as possibilidades de trabalho das PCDs. Em detalhes, os quatro fatores da matriz técnica são: (i) desempenho, o resultado desse fator pode indicar uma percepção negativa em relação ao desempenho e à qualidade de trabalho da PCD; (ii) benefício da contratação, a predominância de alto grau de concordância deste fator indica uma percepção positiva do impacto da inserção de PCDs para a imagem e o clima da organização; (iii) vínculo, os resultados deste fator indicam uma percepção mais positiva do comprometimento e da estabilidade no emprego por parte das PCDs do que das demais pessoas; e (iv) treinamento, que focaliza a percepção quanto à necessidade de treinamento dos gestores e colegas de trabalho para a inserção de PCDs na empresa (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2012; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009b).

Nesse aspecto, por meio da análise das concepções da deficiência identificadas por Carvalho-Freitas (2007) é possível identificar as formas predominantes de pensamento sobre a deficiência e avaliação das possibilidades de trabalho das PCDs, em que quanto mais próxima a

concepção de deficiência esteja dos pressupostos da Inclusão, mais consistente e efetiva será a gestão das organizações (CARVALHO-FREITAS, 2007).

2.3.3 Estudos de mensuração de percepções sobre as PCDs

Na literatura nacional e internacional foram encontrados alguns instrumentos de mensuração sobre a deficiência e as PCDs, com destaque aos relacionados ao ambiente de trabalho listados no Quadro 2.

Quadro 2. Instrumentos de mensuração sobre as PCDs

Autor	Instrumento de mensuração	Descrição
Popovich <i>et al.</i> (2003)	Affective Reactions subscale of the Disability Questionnaire (ARDQ)	Para avaliar as reações afetivas dos indivíduos em relação ao trabalho com PCDs e as crenças sobre a razoabilidade das acomodações no local de trabalho. Composto por três escalas. Autopreenchidos; 22 itens; Método de resposta em escala Likert de 7 pontos.
Carvalho-Freitas (2007, 2012)	Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)	A escala possui 21 itens estruturados tipo Likert, com sete fatores: Espiritual, Normalidade, Inclusão, Desempenho, Benefícios, Vínculo e Treinamento. A validação do ICD-ST fornece evidências de que diferentes formas de perceber a deficiência podem ser identificadas em gestores e colegas de trabalho que atuam com PCDs.
Suzano <i>et al.</i> , (2014)	Inventário de Percepção do Desempenho no Ambiente de Trabalho (IPDAT)	A escala é composta por 14 itens sobre as PCDs, expressando concordância ou discordância em uma Escala (Likert) de seis pontos. Os resultados indicaram a existência de um fator com eigenvalue superior a 1,0, que explica 69% da variância total.
Breen (2018)	Co-Worker Acceptance of Disabled Employees (CADE)	A escala medi as atitudes no local de trabalho em relação às PCDs, direcionadas a percepções sobre a deficiência. Tem 14 itens, formato de resposta do tipo Likert de sete pontos.

Fonte: Elaborada pela autora.

Os instrumentos foram construídos para medir a concepção da deficiência, percepção e aceitação das PCDs no ambiente de trabalho, para diferentes tipos de deficiência: *Affective Reactions subscale of the Disability Questionnaire* (ARDQ), *Co-Worker Acceptance of Disabled Employees* (CADE), Inventário de Concepções sobre Deficiência em Situação de Trabalho (ICD-ST) e Inventário de Percepção do Desempenho no Ambiente de Trabalho (IPDAT),

Popovich *et al.* (2003) realizaram 2 estudos para desenvolver e testar medidas que avaliassem as crenças sobre o que constitui a deficiência, as reações afetivas ao se trabalhar com indivíduos com deficiência e as crenças sobre a razoabilidade das acomodações no local de

trabalho, numa visão geral e no contexto da ADA. No primeiro estudo foram desenvolvidos os itens da escala *Affective Reactions subscale of the Disability Questionnaire* (ARDQ), com a participação de 118 alunos matriculados no curso de Introdução à Psicologia. No segundo estudo aplicaram a escala juntamente com a definição de deficiência criada pela ADA, a fim de medir as atitudes em relação às PCDs, para 7 alunos de graduação do curso de Introdução à Psicologia de uma universidade. De acordo com os resultados, gênero e experiência com PCDs, foram considerados preditores de reações afetivas e da razoabilidade das acomodações. Todavia, a compreensão sobre deficiência difere do conceito dado pela ADA.

Breen (2018) procurou pesquisar as atitudes no ambiente de trabalho, com base na percepção de que as PCDs são diferentes das outras. Para tanto o autor propôs o desenvolvimento da escala CADE e de um novo modelo de deficiência, o Modelo da Diferença, o qual se distingue dos modelos médico, social e interacional, ao enquadrar a deficiência dentro de um contexto de afeto. Os resultados indicaram que as atitudes no local de trabalho são mais fortemente influenciadas pela percepção de que as PCDs são diferentes das outras, do que pela percepção de uma incapacidade de desempenhar certas atividades no trabalho (BREEN, 2019).

O estudo de Suzano *et al.* (2014) analisou a percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. A pesquisa teve por objetivo principal verificar se os gestores avaliam o desempenho das PCDs de acordo com o tipo de deficiência que possuem. Para isso, os autores construíram o Inventário de Percepção do Desempenho no Ambiente de Trabalho (IPDAT), uma vez que não identificaram na literatura um instrumento sobre a percepção dos gestores em relação ao desempenho das PCDs. Os autores aplicaram o inventário junto a 123 gestores, que atuavam em 14 empresas diferentes. De modo geral, os resultados mostraram que diferentes critérios de avaliação de desempenho são utilizados pelos gestores, por tipo de deficiência. “Porém, na análise qualitativa, os gestores quando atuavam diretamente com pessoas de diferentes tipos de deficiência, evidenciaram a existência de similaridades na avaliação do desempenho dessas pessoas” (SUZANO *et al.*, 2014, p. 239).

Conforme já discutido, Carvalho-Freitas (2007) elaborou matrizes de tipificação das concepções de deficiência (espiritualidade, normalidade, inclusão e técnica), as quais permitiram a caracterização de padrões das percepções da deficiência relacionados ao trabalhar com PCDs, que auxiliam a compreensão do processo de inserção e gestão do trabalho desse grupo. A partir do construto das concepções de deficiência em situação de trabalho, desenvolveu-se uma escala intitulada Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST), de modo a identificar a forma como os gestores e os não gestores que trabalham, ou irão trabalhar com PCDs, veem a deficiência nas organizações por meio de um teste empírico, tendo como base

os diferentes modelos de deficiência surgidos ao longo da história (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Após a revisão dos instrumentos de mensuração, pôde-se notar a escassez de escalas na língua portuguesa sobre a percepção da deficiência e os possíveis desdobramentos dessa percepção no ambiente de trabalho. Logo, para a presente pesquisa será elaborado um questionário com base na escala ICD-ST de Carvalho-Freitas (2012), por já estar testada e ter sido utilizada em mais de 30 estudos, como: teses, dissertações e artigos. A próxima seção apresenta de forma mais detalhada o ICD-ST e estudos que o utilizaram para mensurar percepções de gestores e colegas no ambiente de trabalho.

2.3.3.1 Inventário da Concepção da Deficiência em Situação de Trabalho (ICD-ST)

Carvalho-Freitas (2012) desenvolveu e validou o ICD-ST. Para isso, utilizaram o construto das concepções de deficiência em situação de trabalho, tendo como objetivo identificar a forma como os gestores e os não gestores, que trabalham ou irão trabalhar com PCDs, veem a deficiência nas organizações, por meio de teste empírico, tendo como base os diferentes modelos de deficiência surgidos ao longo da história. Os autores entenderam que os dados empíricos suportam a existência do construto, as concepções de deficiência se estruturam por meio de matrizes de interpretação: espiritual, normalidade, inclusão e técnica (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009b).

Em 2012, a partir do estudo de Carvalho-Freitas e Marques (2007), o ICD-ST composto por 27 itens foi submetido a um painel com 12 especialistas, que julgaram a qual fator cada item pertencia. Assim, permaneceram os itens que tiveram uma concordância maior que 80% entre os especialistas. O inventário final validado ficou reduzido a 21 itens e sete fatores (CARVALHO-FREITAS, 2012).

A finalidade da escala ICD-ST, segundo Carvalho-Freitas (2007), consiste em oferecer uma direção e suporte teórico à inserção das PCDs nas organizações, por meio da análise das concepções de deficiência compartilhadas pelos gestores e colegas de trabalho. Embora os resultados do ICD-ST sejam dados estatísticos e as relações estabelecidas com as PCDs sejam dinâmicas, esses resultados possibilitam analisar o contexto organizacional, compreender o processo de inserção da PCDs e auxiliar as ações e planejamentos desse processo (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009a). Adicionalmente, "é necessário considerar que as percepções não são opiniões livremente emitidas sobre o tema da pesquisa, mas as opiniões desses sujeitos frente a um instrumento fechado de pesquisa". (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 107).

De acordo com Carvalho-Freitas (2012), o ICD-ST pode ser relacionado com variáveis como: experiência anterior com PCDs, possíveis diferenças entre sexos, faixas etárias e tipos de empresas, dentre outras variáveis. O Inventário de Concepções de Deficiência em Situação de Trabalho (ICD-ST) tem sido utilizado em diversos estudos sobre as PCDs no ambiente de trabalho. Foram localizados mais de 30 trabalhos. O Quadro 3 apresenta os objetivos dos principais estudos, assim como as variáveis analisadas e seus resultados.

Quadro 3. Aplicação da ICD-ST: variáveis analisadas e resultados

Estudo	Objetivo do Estudo	Variáveis Analisadas e Resultados
Brite (2009)	A pesquisa buscou identificar a concepção de deficiência que gestores de uma rede de supermercados tinham sobre as PCDs.	<ul style="list-style-type: none"> ● Concepções predominantes: desempenho, benefício da contratação e inclusão.
Carvalho-Freitas (2009)	Analisou as possíveis relações entre as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições de trabalho e a satisfação das PCDs em relação a aspectos relevantes para a qualidade de vida no trabalho em uma empresa com grande número de PCDs.	<ul style="list-style-type: none"> ● Predominância da matriz da concepção do fator Inclusão. Os resultados confirmaram relação significativa entre a concepção e a adequação das condições e práticas de trabalho na organização.
Ávila-Vitor (2011)	Verificou as percepções das PCDs sobre os valores organizacionais e as concepções de deficiência.	<ul style="list-style-type: none"> ● Concepções predominantes: Inclusão, Desempenho e Vínculo. ● Percebeu a existência de correlação entre construtos do ICD-ST e do Inventário de Valores Organizacionais.
Suzano (2011)	O estudo procurou identificar se os gestores possuem diferentes formas de ver as PCDs, por tipo de deficiência, e analisar se avaliam o desempenho das PCDs diferentemente, de acordo com o tipo de deficiência que possuem.	<ul style="list-style-type: none"> ● Concepções: Inclusão e benefícios, com maiores índices ● Por tipo de deficiência e contato prévio com PCD, no ambiente de trabalho e fora do ambiente de trabalho: identificou-se diferença significativa. ● Sexo e escolaridade: não apresentaram diferenças significativas.
Assis (2012)	Investigou se existiria relação entre a concepção de deficiência e processo de socialização promovido pelos gestores em uma grande organização.	<ul style="list-style-type: none"> ● Concepção da normalidade possui influência significativa sobre o processo de socialização.
Nepomuceno (2013)	Analisou a relação entre a Lei de Cotas para concursos públicos com a concepção de deficiência em uma universidade pública.	<ul style="list-style-type: none"> ● Análise de regressão linear múltipla: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lei de Cotas: pessoas que compartilham da matriz da Inclusão e Benefício possuem uma percepção positiva da lei; ○ Matriz de Inclusão - percepção de que as PCDs têm a mesmas possibilidades de carreira que as demais pessoas em instituições públicas;
Rezende (2013)	Verificou se existia relação entre a concepção de deficiência dos profissionais de RH e o processo de inserção das PCDs nas organizações.	<ul style="list-style-type: none"> ● Crença/Concepções da deficiência: houve diferença significativa. ● Normalidade: apresentou um percentual significativo.

Quadro 3. Aplicação da ICD-ST: variáveis analisadas e resultados (conclusão)		
Vilela (2013)	Analisou as concepções de deficiência de servidores técnico-administrativos de uma universidade pública.	Identificou que a concepção de deficiência pode mudar após cursos/treinamentos.
Ré (2014)	Procurou identificar a concepção das pessoas sem deficiência em relação às PCDs em situação de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> ● Concepção da normalidade como predominante, em segundo o benefício da contratação. ● A variável sexo não apresentou diferença significativa.
Silva (2014)	Verificar a concepção de deficiência dos gestores de pequenas empresas não obrigadas a legislação de reserva de vagas, que contratam PCDs.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Os resultados indicaram que o convívio com uma PCD pode influenciar o comportamento na prática da inclusão.
Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014)	O estudo objetivou analisar a possível relação entre o convívio prévio com as PCDs e conhecimento sobre a deficiência, e a percepção da deficiência de uma instituição pública.	<ul style="list-style-type: none"> ● Os resultados indicaram que os fatores benefício e desempenho tem correlação com o contato prévio, tanto positivos quanto negativos, dependendo do contato prévio que tiveram com a PCD. ●
Wagner (2019)	Procurou verificar a relação entre a concepção de deficiência e a adequação das condições de trabalho de servidores públicos de uma universidade.	<ul style="list-style-type: none"> ● Sexo e cargo: não houve diferença significativa. ● Inclusão e Benefícios da contratação: foram os resultados com as maiores médias. Os resultados indicaram a necessidade de mais ações para auxiliar a inclusão das PCDs.
Beier; Sinay e Braga (2023)	Procurou identificar a concepção de deficiência e o comportamento de funcionários do RH e de gestores em relação à Lei de Cotas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificou a coexistência de várias concepções de deficiência, matriz técnica (benefício da contratação e Desempenho) e o fator da Normalidade.

Fonte: Elaborado pela autora.

Brite (2009) verificou que a concepção acerca do conceito de deficiência que os gestores possuem contribuem para o modelo de gestão no ambiente de trabalho, como adequação das condições de trabalho. A pesquisa teve a participação de 18 gerentes de pessoal que supervisionavam empregados com deficiências, aplicou-se o ICD-ST, juntamente com um questionário sociodemográfico e entrevistas individuais. Os resultados evidenciaram a coexistência de diferentes concepções como o fator desempenho, benefício da contratação e inclusão.

O estudo de Carvalho-Freitas (2009) analisou as possíveis relações entre as maneiras como os gestores veem a deficiência e a adequação das condições de trabalho, em uma grande empresa brasileira que possui mais de mil funcionários com deficiência física, visual ou auditiva, sem comprometimento intelectual, conforme interesse da pesquisa. O ICD-ST foi aplicado a 80 gestores (94% deles com formação superior), sendo 28% do Paraná, 51% de Minas Gerais e 21% da Bahia. De forma geral, a utilização dos conceitos de concepções de deficiência possibilitou

uma compreensão mais sistematizada da gestão do trabalho de PCDs em uma organização. Os resultados confirmaram a existência de relações significativas entre as concepções de deficiência compartilhadas pelos gerentes e a adequação das condições e práticas de trabalho na empresa.

Ávila-Vitor (2011) abordou o ponto de vista das PCDs no mercado de trabalho com a finalidade de verificar se havia relação entre a percepção delas sobre os valores organizacionais e como elas viam a deficiência. Na primeira etapa, a amostra foi composta por quinze pessoas com deficiência. Na segunda, a amostra foi dividida em três grupos: (i) dois coordenadores responsáveis pelo Programa de Empregabilidade de PCDs, (ii) quatro gestores das PCDs e (iii) quatro funcionários. Após a aplicação do ICD-ST verificou-se a presença dos fatores inclusão, desempenho e vínculo. Os resultados evidenciaram que uma organização com valores bem definidos para todos os funcionários favorece a efetiva inclusão da PCD no mercado de trabalho.

Suzano (2011) ressalta que a inclusão das PCDs no mercado de trabalho é um processo social recente e permeado por muito desconhecimento por parte dos envolvidos. O principal objetivo foi identificar, se a avaliação diferenciada de desempenho por parte do gestor e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho, podem ter relação ao tipo de deficiência e se essa avaliação está relacionada ao contato, ou à falta deste, com a PCD, bem como verificar se as concepções de deficiência, por tipo de deficiência, estão relacionadas com as adequações e práticas de trabalho. Participaram da pesquisa 123 gestores de PCDs que atuavam em 14 empresas. Após a aplicação e análise do ICD-ST, a autora percebeu que a qualidade de contato prévio com PCDs interfere na avaliação feita do desempenho dessas pessoas, bem como que os gestores veem as PCDs diferentemente por tipo de deficiência, em relação à concepção inclusiva e ao benefício de contratação.

Assis (2012) procurou avaliar se existe relação entre as concepções de deficiência dos gestores e a percepção das PCDs sobre seu processo de socialização nas organizações. Participaram da pesquisa 514 voluntários. Foi aplicado a 291 PCDs o Inventário Socialização Organizacional e a 223 pessoas sem deficiência o ICD-ST (198 gestores e 25 profissionais de RH). Os resultados revelaram que coexistem diferentes concepções de deficiência, prevalecendo a percepção de que as PCDs podem ter um bom desempenho e que as contratar pode trazer benefícios para a organização (matriz do benefício da contratação). Além disso, notou-se que as PCDs podem desempenhar qualquer tipo de atividade, desde que sejam feitas as adequações necessárias no ambiente e nos instrumentos de trabalho (matriz da inclusão).

Já Resende (2013) verificou a existência da relação entre as crenças dos profissionais de RH sobre a deficiência (concepções de deficiência), as atitudes destes frente às possibilidades de ação no processo de inclusão de PCD e as práticas de RH implementadas nas organizações

em que trabalham. A autora utilizou o ICD-ST numa amostra de 55 profissionais de RH. Os resultados demonstraram divergências nas concepções de deficiência compartilhadas pelos profissionais de RH, o que implica dúvidas sobre pressupostos importantes para o trabalho com PCD, como a matriz de inclusão, não havendo uma posição clara dos profissionais de RH que possa efetivamente ter potencial para se transformar em ações. A autora concluiu que poucas mudanças têm sido feitas para promover a inclusão nas empresas.

O estudo de Nepomuceno (2013) analisou a relação entre as concepções de deficiência e a percepção das chefias, colegas de trabalho e das PCDs, a respeito da Lei de Cotas em concursos públicos. Participaram da pesquisa 60 servidores de universidades públicas e os dados foram coletados por meio do ICD-ST. Constatou-se que a matriz de inclusão é a concepção de deficiência que tem impacto na maioria dos aspectos relacionados à percepção sobre a Lei de Cotas. Além disso, o autor destacou que vários aspectos sociodemográficos têm impacto na percepção sobre a Lei de Cotas, como fatores relacionados à convivência com PCD, formação e tempo no cargo.

A tese de Vilela (2013) procurou avaliar a ocorrência de mudanças nas concepções e nas atitudes sobre o trabalho da pessoa com deficiência, após terem participado de encontros reflexivos sobre as temáticas da diversidade, deficiência, inclusão e empregabilidade da pessoa com deficiência, com funcionários de uma universidade pública. De modo a atingir tais propósitos, foram aplicados três instrumentos, um de análise qualitativa e dois de análise quantitativa, antes e após a intervenção. Participaram do estudo 13 funcionários técnico-administrativos, os quais exerciam funções laborais correspondentes à de chefia e/ou de responsável por seção ou de setor administrativo do campus universitário, desde que tivessem frequência igual ou superior a 80% no curso “Sensibilização à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Contexto Universitário”. Após a intervenção e aplicação das escalas, verificou-se que os funcionários da universidade manifestaram concepções e atitudes sociais mais favoráveis à participação das PCDs no trabalho e passaram a considerar planos de ajustes e/ou adequações no ambiente/contexto, para que ele se torne inclusivo e acessível às PCDs. Logo, foi possível reconhecer a mudança de maneira afirmativa das atitudes de gestores e funcionários.

Em contexto semelhante ao de instituições públicas de ensino, a pesquisa de Wagner (2019) teve por propósito expor sugestões de ações de acessibilidade para ampliar a inclusão e permanência dos servidores com deficiência em uma universidade pública. Participaram da pesquisa 26 servidores com deficiência, 14 chefias imediatas desses servidores, um representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e um do Núcleo de Acessibilidade. O ICD-ST foi aplicado

às chefias imediatas. Os resultados encontrados indicaram que a instituição está no caminho para construir uma Universidade acessível, mas ainda necessita de ações que possam auxiliar na inclusão e permanência de seus servidores com deficiência.

O estudo realizado por Ré (2014) teve por objetivo a concepção de deficiência dos gestores de uma rede de supermercado do município do Rio de Janeiro. Os resultados indicaram a coexistência de diferentes concepções (inclusão, benefício da contratação e desempenho). A autora (2014) destaca que a identificação da concepção ajuda na promoção de mudanças no ambiente de trabalho que facilitem a inclusão de pessoas com deficiência.

Silva (2014) verificou sob a perspectiva de gestores de pequenas empresas não obrigadas à Lei de Cotas a motivação para a contratação de pessoas com deficiência. Após entrevistas semiestruturada baseadas do ICD-ST e submetidas à análise de conteúdo, os resultados indicaram três motivos principais para a contratação das PCDs: por conhecerem a pessoa anteriormente, por influência de uma instituição especializada, e por parentesco e/ou amizade com a família da pessoa com deficiência.

Em outra pesquisa, Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014) pesquisaram as possíveis associações entre as formas pelas quais os universitários percebem a deficiência e a experiência prévia com as PCDs. O ICD-ST foi aplicado a 800 universitários de quatro universidades públicas do estado de Minas Gerais. Os resultados indicaram que a deficiência, por si só, não é um atributo que modifica a percepção das pessoas. Os autores (2014, p. 40) destacam que “esse resultado indica que a percepção da deficiência e das possibilidades das PCDs é um fenômeno complexo que envolve outros elementos da experiência das pessoas”.

Beier; Sinay e Braga (2023) adaptaram as alternativas do ICD-ST com: sim; não; às vezes; e não sei. Os resultados coletados permitiram verificar a coexistência dos vários paradigmas sobre concepções de deficiência. Os autores (2023) destacaram que as concepções de deficiência retratam a maneira como a sociedade define e projeta suas expectativas sobre uma PCD.

3 METODOLOGIA

A pesquisa tem por objetivo avaliar as concepções de deficiência e analisar as percepções dos profissionais de contabilidade a respeito da inclusão das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, especialmente, em face da reserva legal de vagas para PCDs. O Capítulo 2 mostrou que estudos sobre as concepções de deficiência foram localizados, principalmente, nas áreas de administração, gestão de pessoas e psicologia, ressaltando a escassez de publicações acerca do tema na área contábil.

Nas próximas seções serão discutidas as tipologias de pesquisa, universo e amostra, descrição do instrumento de coleta de dados, procedimentos de coleta e, por último, técnicas empregadas na etapa de análise dos dados.

3.1 TIPOLOGIAS DA PESQUISA

No que diz respeito aos objetivos, a pesquisa é classificada como descritiva, pois procura expor as percepções existentes de deficiência, além de descrever aquelas que os profissionais de contabilidade possuem. Também investiga as relações entre as concepções de deficiência dos profissionais de contabilidade e as características de seus perfis sociodemográficos e profissionais, tais como, idade, sexo, conhecimento sobre a legislação de reserva de vagas para PCDs, experiência prévia com PCDs, treinamento sobre diversidade e inclusão de PCDs, entre outras. A pesquisa descritiva “tem como principal propósito descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis” (BEUREN *et al.*, 2013, p. 81).

No que se refere à abordagem, a pesquisa é classificada como quantitativa e qualitativa, um método misto, que é o mais adequado para incorporar o melhor de ambas as técnicas (CRESWELL, 2007). A abordagem quantitativa “considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 69). Uma vez fundamentadas a análise e interpretação dos dados, a abordagem qualitativa surge de modo a destacar características não observadas por meio do estudo quantitativo, buscando um exame mais profundo em relação ao fenômeno que está sendo estudado (BEUREN *et al.*, 2013).

Quanto aos procedimentos de coleta, o estudo se caracteriza como levantamento. A técnica de levantamento (*survey*) ocorre quando envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, procedendo à solicitação de informações a um grupo

significativo de pessoas acerca do problema avaliado, enquanto mediante análise quantitativa, obtém-se as conclusões (PRODANOV; FREITAS, 2013).

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo da pesquisa abrange profissionais de contabilidade sem deficiências que trabalham nas áreas contábeis e financeiras de organizações privadas e públicas, os quais tenham ou não trabalhado com PCDs. No início da coleta de dados o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) possuía o registro ativo de 375.771 contadores, em 20 de março de 2023 (quadro 4).

Quadro 4. Contadores com registro ativo no CFC

Região/Sexo	Masculino	Feminino	Total
Centro-Oeste	19.139	14.553	33.692
Nordeste	34.617	27.922	62.539
Norte	12.512	13.263	25.775
Sudeste	97.803	85.916	183.719
Sul	36.978	33.068	70.046
Total Geral	201.049	174.722	375.771

Fonte: CFC (2023).

A amostra compreende respondentes de todas as regiões geográficas do território nacional, uma vez que o formulário pode ser acessado via web por meio de um ‘link’ a fim de alcançar o imenso e disperso universo almejado.

A amostra pode ser definida como não probabilística, posto que foi utilizada a técnica bola de neve (*snow ball*), a qual solicita a colaboração voluntária dos primeiros participantes, assim como que reencaminhem o ‘link’ aos subsequentes. Dessa forma, nem todos os componentes do universo têm a mesma possibilidade de serem atingidos pelas indicações (COSTA,2018).

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o formulário (vide Apêndices), composto por quatro blocos (Apresentação, Primeira Parte, Segunda Parte e Terceira Parte). No primeiro bloco foi apresentada uma breve introdução, convidando os participantes a responderem a pesquisa, mediante explicação de seu tema e propósito, bem como esclarecimento de que sua participação se daria de forma voluntária, ressaltando que as informações seriam usadas somente

para fins acadêmicos, sem identificação do respondente. Além disso, adicionou-se link para o Termo de esclarecimento e o Termo de consentimento livre (Apêndice F), os quais foram adequadamente explicados. O respondente só prosseguiu para o próximo bloco mediante sua concordância com os termos apresentados.

No segundo bloco (Primeira Parte) foi apresentado o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) reduzido, a partir daquele elaborado por Carvalho-Freitas (2007) em sua tese em Administração pelo PPGAD/UFMG, o qual foi validado em 2012 (CARVALHO-FREITAS, 2012). Esse Inventário permite identificar as concepções de deficiência predominantes dos respondentes.

Esse Inventário está dividido em seis Fatores. Os dois primeiros se referem a duas concepções de deficiência (Inclusão e Normalidade) e uma Matriz Técnica com quatro percepções sobre as PCDs no ambiente de trabalho (desempenho, vínculo, benefício da contratação e treinamento).

No terceiro bloco (Segunda Parte) foram formuladas e, acerca do conhecimento e das opiniões dos participantes no tocante à legislação sobre reserva de vagas, e sua relação com a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e com a integração das PCDs dentro do ambiente de trabalho organizacional. Também havia questões sobre facilitadores e/ou barreiras para o cumprimento da Lei de Cotas para pessoas com deficiências no mercado de trabalho contábil e a respeito das percepções das pessoas sobre as PCDs no mercado de trabalho.

Por fim, no quarto bloco (Terceira Parte) foram examinadas as perguntas abertas e fechadas inerentes ao perfil sociodemográfico e profissional do respondente, bem como às suas experiências prévias com as PCDs, fora e dentro do ambiente de trabalho. Destacam-se neste bloco as quatro perguntas para verificar se o respondente era PCD, extraídas do formulário do censo (IBGE, 2018).

Quanto à validação do questionário, foi aplicado o pré-teste com cinco profissionais de contabilidade do curso em Ciências Contábeis do PPGCC/UFRJ. Com base no pré-teste foi possível estimar o tempo de aplicação do questionário, além de avaliar se as questões poderiam ser compreendidas plenamente pelos participantes. Esses cinco questionários não foram incluídos na base de dados do estudo.

A apresentação do formulário encontra-se no Apêndice A. Para melhor compreensão da articulação entre os materiais e instrumentos empregados, esses aspectos serão discutidos a seguir em detalhes.

3.3.1 Inventário de Concepções sobre Deficiência em Situação de Trabalho

O Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST, Apêndice B) foi validado por meio do alfa de Cronbach, no valor de 0,69 para a escala total, por Carvalho-Freitas (2012). A escala compõe-se de itens fechados e associados a uma classificação de concordância, com pontuação de 01 a 06, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”, respectivamente. Adotou-se a opção pela escolha forçada (com seis itens) no intuito de levar o respondente a uma manifestação evitando, assim, uma resposta central que sinalizasse falta de posicionamento ou neutralidade (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009b).

Nesta pesquisa foi excluída a concepção da espiritualidade do ICD-ST, por não corresponder a nenhum dos três principais modelos de deficiência preconizados atualmente pela literatura (médico, social e interacionista), além de não ter sido referendado pela legislação local. Em adição, a espiritualidade é pouco investigada no meio administrativo (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010a).

O inventário original foi reduzido para 18 itens, distribuídos entre seis Fatores, com o propósito de analisar a concepção das pessoas sem deficiência em relação às PCDs no ambiente de trabalho. O resultado do teste *alfa de cronbach* foi de 0,627 para todo o Inventário (Tabela 1), o que sinaliza consistência interna satisfatória do instrumento. Por sua vez, quando se examina a confiabilidade da estrutura de cada um dos 6 fatores, obtém-se o coeficiente alfa variando de 0,61 a 0,85 (Tabela 4). Logo, esses resultados reforçam um índice de confiabilidade substancial para o ICD-ST.

Segundo Hair Jr. *et al.* (2005), a confiabilidade das escalas com coeficiente *alfa de cronbach* superior a 0,60 indica uma confiabilidade satisfatória, ao passo que um coeficiente entre 0,7 e 0,8 é considerado uma associação substancial (LANDIS; KOCH,1977).

Tabela 1. Estatísticas de confiabilidade do ICD-ST

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,627	,630	18

Fonte: Dados da pesquisa.

O ICD-ST permite examinar as concepções dos participantes acerca da deficiência com base na Concepção da Normalidade e Concepção da Inclusão, da percepção da Matriz Técnica (Desempenho, Benefícios da contratação, Vínculo e de Treinamento).

[...] as concepções de deficiência são consideradas como formas de interpretação da deficiência predominantes ao longo do tempo, que se caracterizam como matrizes interpretativas que moldaram e legitimaram a distinção das PCDs, tanto na sociedade quanto no trabalho. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 35)

Os resultados obtidos a partir do ICD-ST serão analisados para cada um dos seis fatores que o compõem, ou seja, se os respondentes discordam ou concordam com os fatores a seguir:

- Fator 1 - concepção da Normalidade (questões 4, 8, 9, 14 e 16);
- Fator 2 - concepção da Inclusão (questões 1 e 15);
- Fator 3 - percepção do Desempenho (questões 2, 3, 12 e 13);
- Fator 4 - percepção do Vínculo (questões 10 e 11);
- Fator 5 - percepção dos Benefícios da contratação (questões de 5, 6 e 7); e
- Fator 6 - percepção do Treinamento (17 e 18).

3.3.2 Perguntas sobre o perfil pessoal e profissional dos respondentes, perguntas inerentes às percepções sobre as PCDs no ambiente de trabalho e acerca da Legislação sobre reserva de vagas

Os blocos 3 e 4 foram estruturados de modo a atender aos objetivos específicos. No terceiro bloco há (Segunda Parte) foram formuladas quatro perguntas abertas e três fechadas (vide Apêndice C). A pergunta fechada acerca do nível de conhecimento da legislação sobre reserva de vagas para PCDs dos respondentes tinha 4 categorias de respostas. A seguir havia uma pergunta sobre a relação da legislação sobre reserva de vagas com a inserção das PCDs no mercado de trabalho, utilizando escala dicotômica de resposta (sim/não) e, logo depois, uma pergunta aberta indagando o porquê da resposta anterior. Do mesmo modo, havia uma pergunta sobre a relação da legislação sobre reserva de vagas com a integração das PCDs dentro do ambiente de trabalho, utilizando escala dicotômica de resposta (sim/não) e, logo depois, uma pergunta aberta indagando o porquê da resposta anterior.

A pergunta aberta seguinte focou nos facilitadores e/ou barreiras para o cumprimento da Lei de Cotas para PCDs no mercado de trabalho contábil, solicitando aos respondentes que indicassem quais seriam elas. A última pergunta desse bloco, questionou qual era a opinião do respondente sobre a percepção as pessoas a respeito da PCD no mercado de trabalho. As perguntas abertas foram elaboradas considerando a possibilidade de haver viés de aceitabilidade social, em especial a última pergunta do bloco, tal como definido por Fowler (1998):

Não há dúvida que há uma certa tendência dos respondentes, que querem se apresentar como boas pessoas e evitar parecerem más. Além disso, às vezes os *survey* fazem questões cujas respostas poderiam representar uma ameaça aos respondentes [...] quando a resposta a uma questão de *survey* coloca um tal risco para os respondentes é fácil entender porque alguns respondentes preferam distorcer suas respostas em vez de dar respostas acuradas, mesmo que o risco de um vazamento impróprio seja visto como pequeno. (FOWLER, 1998, p. 354).

As questões desse bloco visavam avaliar a aceitação de uma PCD junto a sua equipe de trabalho e o conhecimento e opiniões acerca da legislação de reserva de cotas.

Por fim, no quarto bloco (Terceira Parte) foram examinadas perguntas fechadas, salvo a pergunta sobre o segmento econômico da organização de atuação do respondente, que continha caixa de texto para informar outro segmento não listado nas categorias de resposta já apontadas. No total são 13 perguntas inerentes ao perfil sociodemográfico e profissional do respondente, bem como a suas experiências prévias com as PCDs (fora e dentro do ambiente de trabalho) e sua participação em cursos sobre diversidade e inclusão de PCDs (Apêndice D). E havia ao final do bloco, uma caixa de texto para o respondente fazer de forma opcional sugestões.

As perguntas do perfil sociodemográfico e profissional foram desenvolvidas com base na literatura (ASSIS, 2012; CARVALHO-FREITAS, 2012; NEPOMUCENO, 2013; SILVA, 2014; VILELA, 2013).

3.4 COLETA DE DADOS

Na coleta de dados foi utilizada a técnica metodológica denominada ‘Bola de Neve’ (*snow ball*), frequentemente empregada para acessar populações de baixa incidência e indivíduos de difícil acesso. Representa uma técnica não probabilística utilizada em pesquisas nas quais os participantes iniciais do estudo indicam novos participantes e assim sucessivamente (BALDIN; MUNHOZ, 2011).

O formulário foi gerenciado por meio do método eletrônico de survey pelo envio do ‘link’ de acesso via e-mail (vide Apêndice E). De acordo com Costa (2018) este método de levantamento de dados é conhecido como ‘Bola de Neve Virtual’.

O preenchimento do Inventário pelos profissionais de contabilidade ficou disponível inicialmente no período de 22/03/2023 até 09/04/2023, sendo prorrogado até 01/05/2023, devido à baixa adesão. Durante o período de coleta houve envio de e-mails de reforço ao convite para a participação na pesquisa. O formulário hospedado no site SurveyMonkey Inc. foi respondido por

199 profissionais de contabilidade. Foi solicitado a ferramenta que não fosse repassado a autora nenhuma informação de identificação do respondente, garantindo assim o seu completo anonimato.

Porém a escolha a metodológica limitou o presente estudo, no que diz respeito ao procedimento de amostragem, uma vez que foi utilizado o processo de ‘Bola de Neve’ (*snowball*), sendo uma técnica não probabilística. Desse modo, os achados obtidos nesta dissertação não podem ser generalizados para toda a população de interesse. Uma segunda limitação é o foco apenas nas percepções dos profissionais de contabilidade sem deficiência, não investigando as concepções das próprias PCDs.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

A avaliação dos resultados do ICD-ST envolve a utilização de técnicas estatísticas descritivas e análise de associação dos fatores dos construtos de concepções de deficiência. Na primeira etapa foram examinados os resultados globais obtidos das respostas de cada participante por cada fator, com o uso da média, moda e desvio padrão, para análise descritiva dos resultados, conforme indicado por Carvalho-Freitas (2007, 2012). A média foi calculada pelo somatório total dividido pelo número de itens, pois os fatores são compostos de quantidades diferentes de itens. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009b).

Já na segunda etapa os resultados da escala *Likert* foram divididos em dois grupos (concordantes e discordantes) para cada fator. Nessa divisão foram considerados como discordantes os participantes que tinham como média, no fator, valores de 1,0 a 3,5. Por outro lado, como concordantes aqueles que tinham como média, no fator, valores de 3,6 a 6,0 (mantendo os valores com duas casas depois da vírgula). Conforme Carvalho-Freitas (2007), a análise de concordância e discordância é relevante para a pesquisa, uma vez que revela a presença ou ausência completa de uma determinada concepção de deficiência.

Por último, além de avaliar a concepção de deficiência entre os profissionais de contabilidade, assim como Carvalho-Freitas (2007), procurou-se analisar as concepções de deficiência daqueles profissionais com base nos segmentos econômicos aos quais estavam vinculados, de modo a checar eventuais diferenças.

Para verificar os efeitos das variáveis sexo, faixa etária, região, experiência com PCD e tipo de atividade da empresa (segmento econômico) nos resultados dos fatores, foram utilizados testes estatísticos não paramétricos: (i) teste U de Mann-Whitney, para a verificação da diferença entre duas amostras independentes; e (ii) Teste de Kruskal-Wallis, para verificar diferenças entre

médias de três ou mais amostras independentes. As amostras são consideradas da mesma população quando o valor-p do teste for superior a 0,05.

A fim de identificar o teste a ser usado, foram checados os pressupostos básicos de normalidade dos dados e homogeneidade das variâncias. Quanto ao pressuposto de normalidade dos dados, adotou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov para amostras maiores que 30 elementos, ao passo que o teste Shapiro-Wilk para amostras menores ou iguais a 30 elementos (FÁVERO *et al.*, 2009). Para análise do pressuposto de homogeneidade das variâncias, adotou-se o Teste de Levene.

Autores como Fávero e Belfiori (2017) discordam da aplicação de testes paramétricos em escalas do tipo Likert, pois inviabilizaria o cálculo da média e do desvio-padrão, necessários para o teste paramétrico. Contudo, existem vários artigos científicos que utilizam testes paramétricos a partir de formulários de escalas Likert (BROWN, 2011), no âmbito das ciências sociais, da saúde e especificamente na área de enfermagem (CURADO; TELES; MARÔCO, 2014) em que se observa que muitas informações úteis foram obtidas (FERNANDES; SANCOVSCHI; GOMES, 2017).

De acordo com Curado, Teles e Marôco, embora existam controvérsias quanto ao uso da escala tipo Likert, como se fosse quantitativa, “as escalas obtidas por meio da soma ou da média destas variáveis são tratadas como variáveis de tipo intervalar, possibilitando o uso de testes paramétricos e não paramétricos” (2014, p. 152).

Apesar desses apontamentos, cabe esclarecer que foram utilizados testes U de Mann-Whitney e o teste Kruskal-Wallis, que representam uma alternativa não paramétrica ao Teste *t* de *Student* e à Análise de Variância (ANOVA), respectivamente.

Os dados obtidos por meio do formulário foram armazenados no banco de dados pelo sistema Survey Monkey, para que pudessem ser migrados ao *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22. Posteriormente, foram submetidos às análises estatísticas, para que os resultados do ICD-ST pudessem ser produzidos e determinados os comportamentos das variáveis de interesse do presente estudo.

Finalmente, para fins do exame qualitativo das questões abertas sobre as PCDs no ambiente de trabalho, foi realizada a análise de conteúdo. De acordo com Beuren *et al.* (2013, p. 137) a “análise de conteúdo é um método de análise de dados que pode ser aplicado tanto para estudos qualitativos quanto nas investigações quantitativas”.

A análise de conteúdo seguiu a organização proposta por Bardin (1977), em três etapas, a formulação de hipóteses, a categorização e codificação e interpretação: (i) inicialmente fez-se uma análise a partir das respostas das perguntas abertas, que envolveram a leitura flutuante,

permitindo conhecer o texto e levantar hipóteses; (ii) em seguida, realizou-se a categorização e codificação do conteúdo lido de acordo com a similaridade das respostas; e (iii) por último a interpretação inferencial em função do referencial teórico.

O Quadro 5 sintetiza os métodos e técnicas empregados nesse trabalho.

Quadro 5. Objetivos/propostas e as respectivas técnicas para coleta e análise de dados

OBJETIVO/ PROPOSTA	COLETA DE DADOS	ANÁLISE DE DADOS
Investigar a concepção de deficiência dos profissionais de contabilidade (gestores e colegas de trabalho)	Questionários ICD-ST	Estatística descritiva
Levantar o perfil dos profissionais de contabilidade	Questionário sociodemográfico e profissional	Estatística descritiva
Conhecer a opinião dos profissionais de contabilidade sobre a Legislação sobre reserva de vagas	Perguntas abertas	Análise de Conteúdo
Verificar se existem diferenças nas concepções de deficiência entre características distintas de profissionais de contabilidade	Questionários ICD-ST e Questionário sociodemográfico e profissional	Teste U de Mann-Whitney Teste de Kruskal-Wallis

Fonte: Elaborado pela autora.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo busca expor e discutir os resultados obtidos por meio do formulário aplicado aos profissionais de contabilidade para investigar as concepções de deficiência e as relações entre elas e as variáveis do perfil sociodemográfico e profissional, de nível de conhecimento e percepções sobre a legislação de reserva de vagas para as PCDs e acerca da inclusão das PCDs no mercado de trabalho.

Na primeira seção serão apresentadas as análises estatísticas sobre as concepções de deficiência, assim como se existe relação entre as concepções e as características dos perfis dos participantes da pesquisa. Já na segunda será realizada uma análise sobre a percepção da PCD no mercado de trabalho e as percepções sobre as Leis de Cotas, com vistas a sustentação das análises quantitativas, assim como trazer elementos não esclarecidos ou suportados nessa abordagem.

4.1 ANÁLISE DOS FATORES DE CONCEPÇÃO E PERCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA

A análise dos resultados foi dividida em duas subseções, nas quais se procurou avaliar as matrizes de interpretação da deficiência dos profissionais de contabilidade sobre as PCDs em suas organizações. Depois se buscou analisar as matrizes de interpretação da deficiência dos profissionais de contabilidade em relação às características da amostra: sexo, faixa etária, região do Brasil, experiência com PCDs (fora e no ambiente de trabalho), intervenção (cursos/treinamentos) e segmento da organização.

As matrizes de interpretação da deficiência foram mensuradas com o auxílio do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST), conforme exposto na revisão de literatura (ASSIS, 2012; SUZANO, 2011). Nessa primeira etapa foram identificados resultados gerais obtidos dos profissionais de contabilidade em cada matriz do ICD-ST, mediante cálculo da média, moda e desvio padrão, para análise descritiva dos resultados.

Na análise por segmento da organização foi verificada a frequência relativa das questões (itens), em que os resultados médios da Escala Likert de 6 pontos são divididos, para efeito de classificação em duas categorias: (i) o grupo de participantes que discordava com aquele fator (resultados de 1,0 até 3,5); (ii) o grupo de participantes que concordava com o fator (de 3,6 até 6,0), (cf. Carvalho-Freitas (2007)). De acordo com o exposto na metodologia, as categorias de respostas da escala adotada são: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo muito), 3 (discordo pouco), 4 (concordo pouco), 5 (concordo muito) e 6 (concordo totalmente). A escala de seis categorias foi utilizada de modo a evitar a neutralidade do respondente.

Na segunda subseção, os testes estatísticos U de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis foram empregados a fim de verificar se existem diferenças nas concepções de deficiência entre grupos distintos de profissionais de contabilidade. A seguir é apresentada a primeira subseção com a análise das concepções predominantes entre os profissionais de contabilidade.

4.1.1 Análise das concepções predominantes entre os profissionais de contabilidade

Responderam ao questionário da pesquisa 199 profissionais de contabilidade, caracterizando assim a amostra do estudo.

No que se refere ao cargo ocupado (tabela 2), a maioria dos entrevistados é auditor ou perito (47%). Já aqueles que ocupam cargos de coordenador ou Chefe de Departamento/Diretor ou Sócio/ Gerente de Contabilidade ou Auditoria totalizaram 58 respondentes, que representam 29% da amostra.

Tabela 2. Caracterização dos profissionais de contabilidade quanto à atuação profissional

Variáveis		Nº	%
Cargos	Assistente Pleno ou Sênior	4	2
	Assistente Júnior, Auxiliar ou 'Trainee'	17	9
	Analista Júnior ou Pleno	27	14
	Coordenador ou Chefe de Departamento/Diretor ou Sócio/ Gerente de Contabilidade ou Auditoria	58	29
	Contador, Auditor ou Perito	93	47
Total		199	100

Fonte: Dados da pesquisa.

As organizações nas quais os participantes trabalham possuem as características reveladas na tabela 3.

Tabela 3. Características da amostra por tipo de organização

Segmento por Capital/Controle	Capital misto	Controle estrangeiro	Controle nacional público	Controle nacional privado	Total	
					Nº	%
Terceiro Setor	-	1	5	5	11	6
Indústria	7	2	4	8	21	11
Outros	5	5	40	19	69	35
Comércio e Serviço	2	7	7	82	98	49
Total Geral	14	15	56	114	199	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 3 revela que 49% dos participantes são do setor de comércio e serviços. Em “Outros” aparecem atividades como: o setor judiciário, de ensino e serviços públicos, com 35%. O setor industrial representa somente 11% da mostra, enquanto o terceiro setor 6%. Dessas empresas, 57% são de capital nacional privado, 28% de capital nacional público, 8% de capital estrangeiro e 7% de capital misto.

O Quadro 6 apresenta a distribuição de frequências absolutas e relativas das respostas dos profissionais de contabilidade referentes ao ICD-ST.

Seguindo os mesmos procedimentos adotados por Carvalho-Freitas (2007, 2012), as concepções de deficiência preponderantes são identificadas por meio de análises estatísticas descritivas (média, moda e desvio padrão) das respostas do Inventário de Concepções sobre Deficiência em Situação de Trabalho (ICD-ST). O estudo também procurou observar se concepções de deficiência se diferenciam de acordo com o segmento econômico das organizações a que pertencem os participantes da pesquisa.

Ao se observar a média geral dos fatores avaliados no ICD-ST (tabela 4), percebe-se que os maiores índices de concordância da amostra estão relacionados aos fatores de desempenho, benefícios da contratação e ao fator inclusão, avaliados como positivos pelos gestores. Cabe ressaltar que os resultados do fator desempenho ao longo do trabalho foram invertidos para facilitar as análises, mantendo a coerência entre os fatores, ou seja, quanto maiores os resultados, maior a concordância positiva com os fatores.

Estudos realizados por Carvalho-Freitas e Marques (2010b) e Brite (2009) também identificaram os fatores desempenho, benefício da contratação e inclusão, como os mais preponderantes, nessa ordem de concordância, ou seja, coexistindo diferentes formas de se ver a deficiência, e tendo com menor intensidade, o fator normalidade.

Tabela 4. Propriedades das dimensões (fatores) do ICD-ST

Propriedade	Item (n)	Média	Desvio padrão	Alfa de Cronbach	discordante (1 - 3,5) %	concordante (3,6 -6) %
1. Normalidade	5	2,78	0,93	0,61	77%	23%
2. Inclusão	2	5,02	1,13	0,80	11%	89%
3. Desempenho	4	5,20	0,88	0,70	7%	93%
4. Vínculo	2	3,56	1,35	0,80	49%	51%
5. Benefícios	3	5,11	0,93	0,78	6%	94%
6. Treinamento	2	4,79	1,22	0,85	16%	84%
Escala Total	18	-	-			

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 6. Frequência das respostas do ICD-ST

Item	Variável (Nº)						Variável (%)					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	Fator - Normalidade											
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	41	31	26	39	36	26	21%	16%	13%	20%	18%	13%
8. As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na empresa provocando situações embaraçosas.	109	34	23	19	13	1	55%	17%	12%	10%	7%	1%
9. As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	62	36	26	42	24	9	31%	18%	13%	21%	12%	5%
14. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as empresas.	24	22	30	47	52	24	12%	11%	15%	24%	26%	12%
16. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.	99	46	22	23	5	4	50%	23%	11%	12%	3%	2%
	Fator - Inclusão											
1. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	6	4	9	28	76	76	3%	2%	5%	14%	38%	38%
15. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	8	6	6	27	50	102	4%	3%	3%	14%	25%	51%
	Fator - Desempenho											
2. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas sem deficiência.	123	42	10	10	9	5	62%	21%	5%	5%	5%	3%
3. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	118	43	12	14	5	7	59%	22%	6%	7%	3%	4%
12. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	121	42	18	14	4	0	61%	21%	9%	7%	2%	0%
13. As empresas com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	110	36	28	16	5	4	55%	18%	14%	8%	3%	2%
	Fator - Vínculo											
10. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	29	17	45	52	35	21	15%	9%	23%	26%	18%	11%
11. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	26	19	45	52	41	16	13%	10%	23%	26%	21%	8%
	Fator - Benefício											
5. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.	2	3	15	35	50	94	1%	2%	8%	18%	25%	47%
6. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes.	3	3	8	25	55	105	2%	2%	4%	13%	28%	53%
7. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.	5	2	10	39	48	95	3%	1%	5%	20%	24%	48%
	Fator - Treinamento											
17. As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.	4	4	17	38	47	89	2%	2%	9%	19%	24%	45%
18. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	9	10	16	45	49	70	5%	5%	8%	23%	25%	35%

Fonte: Dados da pesquisa.

A seguir serão realizadas análises para cada fator, a partir de seus respectivos itens componentes

4.1.1.1 Concepção baseada no pressuposto do Fator da normalidade

No que diz respeito ao Fator Normalidade, as pessoas que compartilham desta concepção tendem a avaliar a deficiência como um “desvio” ou “doença” que carece de cuidados especiais dos profissionais da saúde, como no modelo médico. A Tabela 5 expõe os resultados das estatísticas descritivas no tocante a este fator e dos 5 itens que o compõem, que estão numerados conforme o questionário aplicado.

Com base na tabela 5 nota-se que a média das questões da concepção de deficiência da matriz de Normalidade foi de 2,78. A avaliação desses dados revela que os profissionais de contabilidade tendem a discordar que a deficiência seja um desvio da normalidade, a qual gera situações embaraçosas na organização, bem como que as PCDs tenham maior propensão a acidentes e problemas no relacionamento com as demais pessoas. Esses achados são fortalecidos pelo fato de quatro itens terem moda igual a 1 (um).

Tabela 5. Estatística descritiva: Fator Normalidade

Descrição do item	Média	Moda	Desvio Padrão
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de PCDs.	3,38	1	1,71
8. As PCDs podem assumir atitudes inadequadas na empresa provocando situações embaraçosas.	1,97	1	1,31
9. As PCDs são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	2,78	1	1,58
14. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com PCDs que as empresas.	3,77	5	1,54
16. As PCDs costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.	2,00	1	1,27
Média das questões	2,78		0,93

Fonte: Dados da pesquisa.

Contudo, no item 4, “Somente alguns setores são adequados ao trabalho de PCDs”, a média encontrada foi de 3,38, reforçando que os participantes discordam pouco desta afirmação. Os respondentes estão divididos com relação a esse item, pois as frequências aparecem distribuídas de forma equilibrada pelas 6 categorias de respostas, sendo a menor igual a 13% para as categorias “concordo totalmente” e “discordo pouco”, já a maior foi 21% para a categoria “discordo totalmente” (Quadro 6).

Duff e Ferguson (2007, 2011b) afirmaram que os profissionais de contabilidade com deficiência são marginalizados e direcionados a funções mais periféricas, inclusive quando trabalham para empresas de auditoria não são encaminhados diretamente aos clientes. O resultado observado no item 4 sugere que essa discriminação ainda está presente na área contábil.

No item 8, “As PCDs podem assumir atitudes inadequadas na empresa provocando situações embaraçosas”, a média desse fator foi de 1,97, sendo a menor das médias encontradas, transparecendo que os participantes tendem a discordar muito dessa afirmação. Além disso, a alternativa “Discordo totalmente” concentrou o maior número de respostas, com 55% do total. As demais alternativas ficaram abaixo de 20%, com destaque para a alternativa “Concordo totalmente”, que ficou apenas com 1% (Quadro 6).

No item 9, “As PCDs são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas”, a média obtida foi de 2,78, o que sinaliza que os profissionais de contabilidade que trabalham com PCDs discordam que elas são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas. A alternativa “Discordo totalmente” teve o maior número de respostas, com 31% (Quadro 6).

No item 14, “As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com PCDs que as empresas”, essa alternativa teve a maior média de todas, com 3,77, o que exprime que os participantes concordam um pouco com esta afirmação. Grande parte das respostas (62%) concentrou-se na alternativa “concordo”. O quadro 6 mostra a frequência de respostas deste item.

Cabe destacar que a média do item 14, ficou acima de 3,6, ou seja, os participantes da pesquisa tendem a concordar com o modelo médico, com a premissa de que as instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com PCDs do que as demais organizações. Esse resultado denota que com relação aos itens do fator normalidade ainda não é consenso entre os profissionais de contabilidade.

Na comparação entre as frequências dos resultados em relação a este fator (concordantes e discordantes), por segmento das organizações (tabela 6), verifica-se que 10% dos participantes do setor industrial, 20% dos respondentes das empresas do comércio e serviços, 29% referentes aos Outros setores e 36% ao Terceiro Setor, concordam com a premissa de que a deficiência é um desvio da normalidade.

Tabela 6. Frequência: Fator Normalidade por segmento das organizações

Segmento	Discordantes	Discordantes	Concordantes	Concordantes	Total
	(1 – 3,5)	%	(3,6 – 6)	%	
Terceiro Setor	7	64%	4	36%	11
Indústria	19	90%	2	10%	21
Outros	49	71%	20	29%	69
Comércio e Serviço	78	80%	20	20%	98
NORMALIDADE	153	77%	46	23%	199

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados apresentados na tabela 6 expressam a existência de uma interpretação médica da deficiência entre 23% do total da amostra, considerando-a como um desvio da normalidade, compartilhando o pressuposto de que as pessoas com deficiência precisam ser separadas das demais, quer seja em setores específicos da organização, quer seja em instituições especializadas, ou seja, o modelo médico ainda é percebido no mercado de trabalho pelos profissionais de contabilidade.

Os achados de Suzano (2011), que avaliou a concepção de deficiência pelos gestores, por tipo de deficiência, mostraram que embora eles tenham uma concepção inclusiva, também possuem dúvidas quanto à crença de que as PCDs devem ser alocadas ou não em setores específicos dentro da organização ou se devam ser atendidas por instituições especializadas.

O estudo de Costa, Carvalho-Freitas e Carvalho (2019) identificou que a prevalência da concepção médica pode estar relacionada às atitudes assistencialistas das instituições. Essa visão do fator normalidade pode restringir a empregabilidade das PCDs, visto que, conforme explicaram Duff, Ferguson e Gilmore (2007), o modelo médico pode gerar uma percepção crítica sobre a empregabilidade das PCDs, impedindo sua contratação pelas *Big Four*.

4.1.1.2 Concepção baseada no pressuposto do Fator da Inclusão

A Matriz Inclusão, assim como o modelo social, entende a deficiência como o resultado de barreiras sociais que restringem as atividades das PCDs. A Tabela 7 exhibe os resultados das estatísticas descritivas no que diz respeito a este fator.

Tabela 7. Estatística descritiva: Fator da Inclusão

Descrição do item	Média	Moda	Desvio Padrão
1. As PCDs podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições de trabalho.	4,97	6	1,17
15. As PCDs podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	5,07	6	1,30
Média das questões	5,02		1,13

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme evidencia a tabela 7, a média das questões da concepção de deficiência da Inclusão foi de 5,02, com moda de 6 nos dois itens desse fator. Esses resultados expressam que

os profissionais de contabilidade concordam muito com o pressuposto de que as PCDs podem desempenhar qualquer tipo de trabalho, desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho, assim como modificadas as condições internas do ambiente.

No item 1, “As PCDs podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho”, foi obtida uma média de 4,97, o que demonstra que os participantes concordam muito com esta afirmação. As opções “Concordo muito” e “Concordo totalmente” tiveram o mesmo percentual de resposta, com 38% cada, sinalizando que as adequações nas condições de trabalho têm elevada importância. O quadro 6 mostra a frequência das respostas em cada uma das alternativas para esta afirmação.

No item 15, “As PCDs podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho”, também foi encontrada uma acentuada média (5,07), revelando que os participantes concordam muito com a afirmativa. A alternativa “Concordo Totalmente” concentra 51% das respostas, conforme se observa no quadro 6.

Na comparação das frequências dos resultados em relação a este fator, concordantes e discordantes, por segmento das organizações (tabela 8), verifica-se que independentemente do segmento de atuação do participante, mais de 89% considera que cabe à sociedade adequar-se para que seja um ambiente acessível a todos, com destaque para o Terceiro Setor, no qual 100% dos profissionais de contabilidade “Concordam totalmente” que a inserção das PCDs depende de modificações no ambiente de trabalho. Nota-se que apenas 11% dos profissionais de contabilidade discordam deste fator no conjunto.

Tabela 8. Frequência: Fator da Inclusão por segmento das organizações

Segmento	Discordantes (1 – 3,5)	Discordantes (%)	Concordantes (3,6 – 6)	Concordantes (%)	Total
Terceiro Setor	-	0%	11	100%	11
Indústria	1	5%	20	95%	21
Outros	9	13%	60	87%	69
Comércio e Serviço	12	12%	86	88%	98
INCLUSÃO	22	11%	177	89%	199

Fonte: Dados da pesquisa.

O elevado resultado encontrado neste fator expressa uma percepção positiva em relação às possibilidades de trabalho das PCDs, além de proporcionar condições de igualdade a todos, posto que nas ações decorrentes dessa forma de concepção da deficiência tem-se a inclusão das PCDs nos diversos espaços sociais.

Portanto, assim como o Modelo Social em que a sociedade precisa se adequar às necessidades das PCDs, verifica-se que o fator de inclusão possibilita uma melhor empregabilidade do grupo. De acordo com Lima *et al.* (2021), a adoção de ações afirmativas que promovem o respeito e a diversidade, possibilita aos profissionais com deficiência a terem cargos de liderança e de atuarem em trabalhos externos.

Carvalho-Freitas (2009) ao pesquisar a possível relação entre as concepções de deficiência vista pelos gestores em uma grande empresa brasileira com mais de mil PCDs, verificou a predominância de um discurso pautado no fator inclusão, em que se contatou implicações da concepção de deficiência e da adequação das condições de trabalho.

4.1.1.3 Concepção baseada no pressuposto do Fator Técnica

A matriz técnica surgiu da necessidade de um novo modelo de interpretação da deficiência (CARVALHO-FREITAS; 2007), que procura ajustar o ambiente também à natureza das PCDs, com foco na situação de trabalho, posto que uma das críticas ao modelo social consiste dele não ter considerado e/ou alterado a inclusão da PCD no mercado de trabalho.

A matriz técnica é dividida em quatro fatores: desempenho; vínculo; benefícios da contratação; e treinamento. A seguir são explorados esses fatores.

4.1.1.3.1 Fator: Percepção de Desempenho

A Tabela 9 expõe os resultados das estatísticas descritivas no tocante a este fator. Cabe ressaltar que os resultados deste fator foram invertidos para facilitar as análises, mantendo a mesma coerência entre os fatores, ou seja, quanto maiores os resultados, maior a concordância positiva com o fator.

Tabela 9. Estatística descritiva: Fator Desempenho

Descrição do item	Média	Moda	Desvio Padrão
2. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas sem deficiência.	5,23	6	1,27
3. As PCDs desempenham o trabalho com baixa produtividade.	5,18	6	1,30
12. As PCDs têm pior desempenho no trabalho.	5,32	6	1,03
13. As empresas com grande número de PCDs são menos competitivas que as demais.	5,10	6	1,25
Média das questões	5,20		1,21

Fonte: Dados da pesquisa.

A acentuada média obtida (5,20) revela que os profissionais de contabilidade, de modo geral, concordam muito que o desempenho das PCDs é similar ao das demais pessoas sem deficiência. O trabalho desempenhado e a produtividade são analisados como semelhantes aos das PCDs, o que é reforçado pelo valor da moda de 6 em todos os itens desse fator.

Segundo Carvalho-Freitas (2007), esses resultados expressam que os participantes consideram as PCDs tão competitivas quanto os demais colaboradores e a contratação dessas pessoas não diminui as vantagens competitivas das organizações.

Os itens componentes do Fator Desempenho tiveram um padrão relativamente uniforme nas respostas, as quais em seu maior número se concentrou na alternativa “Concordo totalmente”. Isso indica uma percepção positiva em relação ao desempenho e à qualidade de trabalho da pessoa com deficiência.

Comparando as frequências dos resultados no que diz respeito a este fator, concordantes e discordantes (Tabela 10), percebe-se que nenhum profissional contábil do segmento da indústria discorda do desempenho das PCDs. Ainda assim, de modo geral, 7% continuam vendo o desempenho das PCDs como um problema.

Os resultados (tabela 10) sinalizam que 93% concordam com uma avaliação positiva no que concerne ao desempenho das PCDs. Contudo, cabe destacar que esse valor é ligeiramente superior ao da Inclusão (89%), o que sugere que alguns participantes possuem uma percepção pouco maior do “modelo individual” da deficiência, em que cabe ao indivíduo se adaptar a empresa, sem considerar as adequações e mudanças nas condições de trabalho para as PCDs.

Tabela 10. Frequência: Fator Desempenho por segmento das organizações

Segmento	Discordantes (1 – 3,5)	Discordantes (%)	Concordantes (3,6 – 6)	Concordantes (%)	Total
Terceiro Setor	1	9%	10	91%	11
Indústria	-	0%	21	100%	21
Outros	9	13%	60	87%	69
Comércio e Serviço	4	4%	94	96%	98
DESEMPENHO	14	7%	185	93%	199

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com Nepomuceno (2013, p. 70), esses achados contraditórios expressam que a “concepção de deficiência e seus reflexos nas possibilidades de trabalho atribuídas às PCD ainda é uma temática não resolvida nas organizações de trabalho”, conforme resultados identificados na matriz Normalidade.

Embora a percepção dos profissionais de contabilidade seja favorável ao desempenho funcional das PCDs, os resultados parecem corroborar com o estudo de Duff e Ferguson (2011a),

que identificou que algumas organizações tratam a deficiência como um problema individual da PCD, ou seja, ainda que contratem PCDs não fazem as adaptações necessárias.

Cabe enfatizar que a deficiência precisa ser vista como uma questão de governança corporativa, na qual as empresas precisam assumir um papel social (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010b; WILLIAMS, 2017).

4.1.1.3.2 Fator: Percepção de Vínculo

A Tabela 11 divulga os resultados das estatísticas descritivas em relação a este fator.

Tabela 11. Estatística descritiva: Fator Vínculo

Descrição do item	Média	Moda	Desvio Padrão
10. As PCDs são mais comprometidas que as demais.	3,55	4	1,51
11. As PCDs são mais estáveis no emprego que as demais.	3,56	4	1,45
Média das questões	3,56		1,35

Fonte: Dados da pesquisa.

A média identificada (3,56) para o fator Vínculo expressa que os profissionais de contabilidade tendem a concordar pouco que as PCDs sejam mais comprometidas ou estáveis no emprego que as pessoas sem deficiência.

Os dois itens abrangidos tiveram médias semelhantes, ou seja, o item 10 com média de 3,55 e o item 11 com 3,56. A baixa percepção do fator vínculo aponta para a crença de que o comprometimento e a estabilidade no emprego independem de ser uma pessoa com ou sem deficiência. Ao avaliar a frequência das alternativas, verifica-se que as respostas se concentraram em “Concordo pouco”, seguida de “Discordo pouco”, com 26% e 23%, respectivamente.

Na comparação das frequências dos resultados associados a este fator, concordantes e discordantes (Tabela 12), nota-se que 43% dos participantes da indústria, 50% do comércio e serviços, 64% do Terceiro Setor e 52% de Outros, concordam que o vínculo de comprometimento e estabilidade das PCDs tende a ser maior que o das pessoas sem deficiência, com destaque para a indústria, que obteve a menor porcentagem.

Tabela 12. Frequência: Fator Vínculo por segmento das organizações

Segmento	Discordantes (1 – 3,5)	Discordantes (%)	Concordantes (3,6 – 6)	Concordantes (%)	Total
Terceiro Setor	4	36%	7	64%	11
Indústria	12	57%	9	43%	21
Comércio e Serviço	49	50%	49	50%	98
Outros	33	48%	36	52%	69
VÍNCULO	98	49%	101	51%	199

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base no resultado geral, no qual os discordantes respondem por 49% e concordantes por 51%, reforça-se que o fator vínculo não é consenso entre os profissionais de contabilidade, ou seja, as PCDs podem ter vínculo com o trabalho como as demais pessoas sem deficiência, pois o vínculo significa um traço individual.

Esses resultados corroboram os achados de Suzano (2011), que verificou se existiam relações entre as concepções de deficiência dos gestores e a percepção dos critérios de avaliação do desempenho das PCDs, por tipo de deficiência. A autora (2011) reconheceu que parcela significativa desses gestores tem dúvidas se as PCDs possuem mais comprometimento e mais estabilidade no emprego do que as pessoas sem deficiência.

4.1.1.3.3 Fator: Percepção do Benefício da Contratação

A Tabela 13 exhibe as estatísticas descritivas no tocante a este fator.

Tabela 13. Estatística descritiva: Fator do Benefício da Contratação

Descrição do item	Média	Moda	Desvio Padrão
5. A convivência com PCDs melhora o clima da empresa.	5,06	6	1,11
6. Contratar PCDs melhora a imagem da empresa junto aos clientes.	5,22	6	1,07
7. Contratar PCDs melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.	5,05	6	1,17
Média das questões	5,11		0,93

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao obter a média, cujo valor é 5,11, verifica-se que os participantes tendem a concordar muito que a contratação de PCDs traz benefícios para a empresa, através da melhoria do clima organizacional e da imagem da firma junto aos clientes e colaboradores.

No que concerne aos itens componentes deste fator, as médias dos três itens sinalizam que os profissionais de contabilidade “Concordam muito” com a concepção do Benefício da contratação. Conforme mostra o Quadro 6, nota-se que todas as respostas se concentraram na alternativa “Concordo totalmente”, dos itens 5, 6 e 7, com percentuais de 47%, 53% e 48%, respectivamente. Este resultado é reforçado pelo valor da moda ser 6 nesses itens.

Ao contrastar as frequências das médias dos resultados em relação a este fator, concordantes e discordantes (Tabela 14), percebe-se que apenas 6% dos participantes da amostra discordam que a contratação de PCDs tem impacto positivo no clima e na imagem da empresa.

O estudo de Wagner (2019) buscou examinar a percepção dos gestores acerca dos servidores com deficiência de uma universidade, no que diz respeito às concepções de deficiência e adequações das condições de trabalho para o servidor com deficiência na Instituição. O autor

(2019) aplicou o ICD-ST às chefias imediatas de servidores com deficiência, sendo que seus resultados corroboram os achados desta pesquisa, uma vez que as chefias imediatas concordam muito com os benefícios da inserção das PCDs nos locais de trabalho.

Tabela 14. Frequência: Fator Benefício por segmento das organizações

Segmento	Discordantes (1 – 3,5)	Discordantes (%)	Concordantes (3,6 – 6)	Concordantes (%)	Total
Terceiro Setor	-	0	11	100	11
Indústria	1	5	20	95	21
Outros	3	4	66	96	69
Comércio e Serviço	8	8	90	92	98
BENEFÍCIO	12	6%	187	94%	199

Fonte: Dados da pesquisa.

4.1.1.3.4 Fator: Percepção de Treinamento

A Tabela 15 revela os resultados das estatísticas descritivas no que diz respeito a este fator.

Tabela 15. Estatística descritiva: Fator Treinamento

Descrição do item	Médi a	Moda	Desvio Padrão
17. As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de PCDs.	4,94	6	1,22
18. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com PCDs.	4,63	6	1,39
Média das questões	4,79		1,22

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base na média (4,79), percebe-se que os participantes tendem a concordar muito que as chefias e os colegas de trabalho precisam ser treinados para trabalhar com as PCDs. O valor da moda (6) dos dois itens sinaliza que os profissionais de contabilidade estão convencidos da necessidade do treinamento. Como mostra a tabela 1, as respostas concentraram-se na alternativa “Concordo totalmente”, itens 17 e 18, com percentuais de 45% e 35%, respectivamente. Na comparação entre as frequências dos resultados no tocante a este fator, concordantes e discordantes (tabela 16), verifica-se que mais de 80% da amostra, em todos os segmentos, concorda que o treinamento é um fator importante. Do mesmo modo que para Carvalho-Freitas (2007), esse resultado reafirma que os profissionais de contabilidade concordam que as chefias não estão preparadas ou que os colegas de trabalho precisam ser treinados para a inserção de PCDs.

A pesquisa de Rezende (2013) procurou verificar se existe relação entre as crenças dos profissionais de RH sobre a deficiência (concepções de deficiência), suas atitudes frente às possibilidades de ações no processo de inserção de PCD e as práticas de RH implementadas nas

organizações em que trabalham. Em relação ao fator treinamento, observou que a percepção de necessidade de treinamento está diretamente ligada às adequações no ambiente de trabalho na organização, ou seja, se o ambiente de trabalho já está adequado para as PCD, os treinamentos tornam-se desnecessários.

Tabela 16. Frequência: Treinamento por segmento das organizações

Segmento	Discordantes (1 – 3,5)	Discordantes (%)	Concordantes (3,6 – 6)	Concordantes (%)	Total
Terceiro Setor	2	18	9	82	11
Indústria	4	19	17	81	21
Outros	10	14	59	86	69
Comércio e Serviço	15	15	83	85	98
TREINAMENTO	31	16	168	84	199

Fonte: Dados da pesquisa.

4.1.2 Análise da relação entre concepções de deficiência e o perfil da amostra

A deficiência também pode ser discutida sob a perspectiva de uma construção social. Nesse contexto, os estudos precisam observar se as mudanças ocorridas na sociedade poderiam explicar a relação entre o contato intergrupar e as concepções de deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007; SUZANO, 2011).

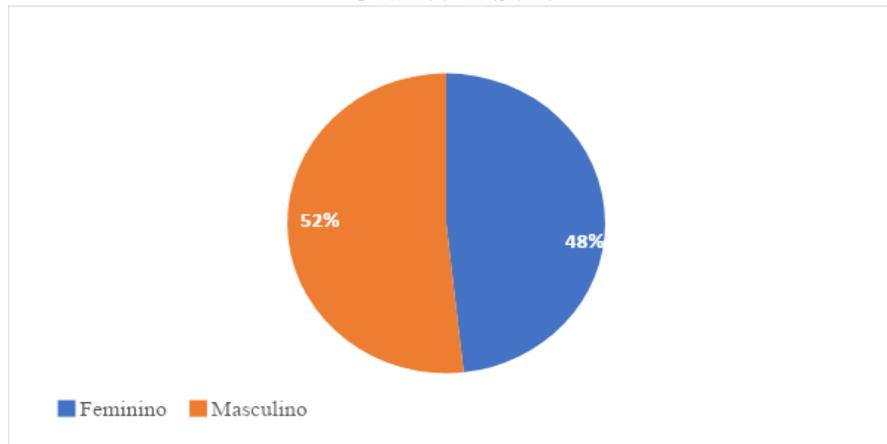
A partir desse enfoque buscou-se verificar se existem diferenças entre as concepções de deficiência dos participantes em função das características da amostra, contemplando traços pessoais (como sexo, região do Brasil e idade), laborais (experiência com PCD dentro e fora das organizações e segmento econômico das organizações) e intervenções.

4.1.2.1 Sexo e a Concepção de deficiência

Com base em dados do CFC (2023) a maioria dos contadores registrados é do sexo masculino (54%), enquanto o público feminino representa 46%. Essas proporções assemelham ao perfil dos participantes deste estudo, no qual 52% declararam ser do sexo masculino e, assim, 48% do sexo feminino (gráfico 1).

De modo a avaliar se existem diferença estatisticamente significativas entre as concepções de deficiência dos participantes em função do sexo, foram realizados os testes dos pressupostos básicos em relação à normalidade dos dados (Kolmogorov-Smirnov) e homogeneidade das variâncias (Levene).

Gráfico 1. Sexo



Fonte: Dados da Pesquisa.

A Tabela G-1 (vide Apêndice G) evidencia os resultados dos testes dos pressupostos básicos da variável sexo. As concepções Inclusão, Desempenho, Vínculo, Benefício e Treinamento não atenderam ao pressuposto da normalidade dos dados em ambos os sexos. Na concepção de Normalidade apenas no sexo feminino se verificou distribuição normal. De forma geral o pressuposto da normalidade não foi atendido.

No que concerne à análise da homogeneidade das variâncias (ver Tabela H-1, Apêndice H), pode ser observado pelo teste de *Levene* (p -valor $< 0,05$), que não ocorreu homogeneidade das variâncias dos fatores Desempenho e Treinamento. Apresentaram homogeneidade apenas os fatores Normalidade, Inclusão, Vínculo e Benefício. Assim, para análise dos pressupostos, o teste indicado para verificar a diferença entre os sexos foi o teste não-paramétrico Mann-Whitney.

Conforme percebido na Tabela 17, somente o fator Treinamento obteve diferença estatística significativa entre os sexos.

Tabela 17. Sexo: Teste U de Mann-Whitney

Testes	Fator Normalidade	Fator Inclusão	Fator Desempenho	Fator Vínculo	Fator Benefício	Fator Treinamento
U de Mann-Whitney	4727,500	4627,000	4466,000	4431,000	4739,500	3874,000
Significância Sig. (2 extremidades)	,593	,422	,228	,202	,606	,007

Fonte: Dados da pesquisa.

O teste revelou p -valor de 0,007 (tabela 18), expressando que para o fator Treinamento existe diferença significativa entre os dois grupos de respondentes. Logo, o teste U de Mann-Whitney mostrou que o sexo tem efeito sobre a concepção de Treinamento ($U = 3874,000$; $p < 0,007$).

Tabela 18. Sexo: Teste de Hipóteses

Hipótese Nula	Teste	Sig.	Decisão
Não há diferença entre as concepções de deficiência em função do sexo	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	0,007	Rejeita a Hipótese Nula do Fator Treinamento

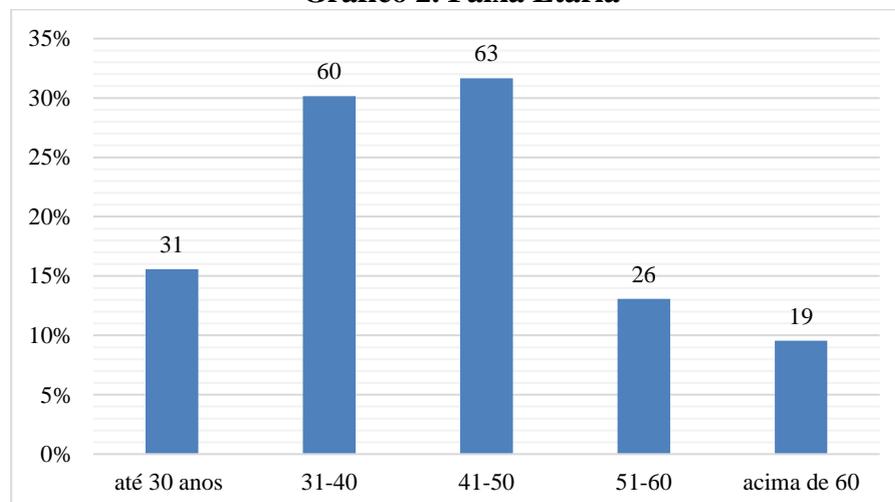
Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados do fator Treinamento indicaram que os homens concordam mais com a necessidade dos chefes e colegas de trabalho receberem treinamento como forma de facilitar a inserção da PCD no ambiente de trabalho, o sexo masculino apresentou índices maiores (Me = 5,043; Md = 5,000) do que o sexo feminino (Me = 4,516; Md = 4,500).

Esse resultado contrapõe ao encontrado por Ré (2014), no estudo que não haviam sido identificadas diferenças significativas entre as médias dos fatores de concepções de deficiência e o sexo, ao procurar identificar as concepções sobre PCD dos profissionais sem deficiência nas organizações e analisar sua interferência nas relações de trabalho.

4.1.2.2 Faixa etária e a Concepção de deficiência

As idades dos profissionais de contabilidade variaram de 22 a 73 anos, com mediana de 42, e média de 42,9 anos. Após agrupados por faixa etária, foi possível notar a concentração dos profissionais de contabilidade em duas faixas etárias, de 31 a 40 anos e de 41 a 50 anos, o que corresponde a 30% e 32%, respectivamente (Gráfico 2).

Gráfico 2. Faixa Etária

Fonte: Dados da pesquisa.

A fim de avaliar se a faixa etária influi na concepção de deficiência, foram efetuados os testes dos pressupostos básicos da normalidade expostos na Tabela G-2.

Após os testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, notou-se que apenas algumas faixas etárias apresentaram uma distribuição normal. De forma geral esse pressuposto não foi atendido. Em seguida foi realizado o Teste de Levene para a igualdade de variâncias de modo a avaliar se os dados são ou não homogêneos (tabela H-2). Os resultados mostraram que existe igualdade de variâncias dos dados dos fatores, posto que a significância se apresentou superior a 0,05.

Após as análises dos pressupostos, o teste indicado para examinar a diferença entre os grupos foi o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis (tabela 19).

Tabela 19. Faixa Etária: Teste de Kruskal-Wallis

Teste de Kruskal-Wallis	Fator Normalidade	Fator Inclusão	Fator Desempenho	Fator Vínculo	Fator Benefício	Fator Treinamento
Qui-quadrado	2,405	8,527	4,270	4,931	4,616	2,227
DF	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,662	,074	,371	,294	,329	,694

Fonte: Dados da Pesquisa.

O teste revelou que não há diferença estatisticamente significativa. Portanto, não é possível inferir que a idade dos profissionais de contabilidade pode influenciar em suas concepções de deficiência (tabela 19).

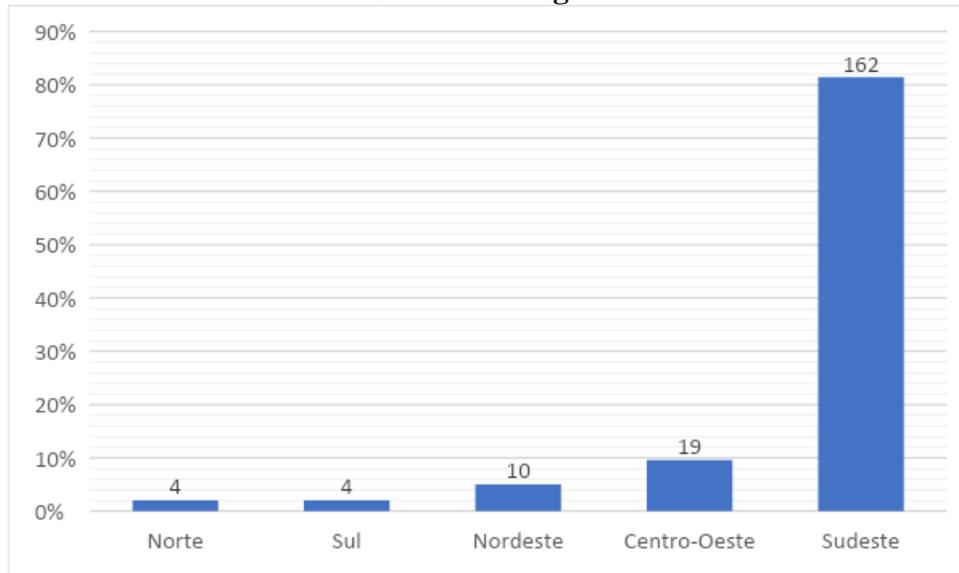
Em pesquisa similar, Assis (2012) procurou verificar se existia relação entre as concepções de deficiência dos gestores que trabalham com PCD e a percepção deles sobre o processo de socialização. No que concerne à faixa etária, notou correlações de intensidade fraca entre os fatores analisados, porém estatisticamente significativas para o fator vínculo, em que quanto maior a faixa etária dos gestores, maior será a crença de que as PCD são mais estáveis e comprometidas com a organização, ao passo que para o fator benefício da contratação quanto maior a faixa etária dos gestores, maior será a percepção de que a contratação de PCD melhora a imagem da organização.

4.1.2.3 Região e a Concepção de Deficiência

No que diz respeito à região geográfica, o Sudeste responde pelo maior número de contadores, com 48,9% desses profissionais (CFC, 2023). Apesar do questionário ter sido

direcionado para aos profissionais de contabilidade de todo o país, a maioria dos participantes se concentra também na região Sudeste, porém com o percentual de 81% (gráfico 3).

Gráfico 3. Região



Fonte: Dados da pesquisa.

Pesquisas anteriores recomendaram estudos para verificar se a cultura corporativa é preponderante sobre possíveis diferenças na cultura regional, no que se refere às concepções de deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007; NEPOMUCENO; CARVALHO-FREITAS, 2008; SUZANO, 2011).

De modo a examinar se a região geográfica poderia influenciar na concepção de deficiência dos participantes, isto é, se havia diferença estatisticamente significativa entre as Regiões, foram realizados os testes dos pressupostos básicos (tabela G-3).

As regiões dos participantes para cada fator de deficiência foram submetidas aos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk os quais, de modo geral, não sinalizaram distribuição normal, conforme revelam os números do p-valor de cada grupo. O teste de Levene identificou a homogeneidade das variâncias (tabela H-3), com p-valor maior que 0,05. Portanto, o teste empregado foi o não paramétrico de Kruskal-Wallis.

Conforme exposto na tabela 20, a partir do p-valor $> 0,05$, não foi identificada diferença estatística significativa nos dados analisados, o que significa dizer que os resultados obtidos nos fatores independem da região na qual situam os respondentes.

Tabela 20. Região: Teste de Kruskal-Wallis

Teste de Kruskal-Wallis	Fator Normalidade	Fator Inclusão	Fator Desempenho	Fator Vínculo	Fator Benefício	Fator Treinamento
Qui-quadrado	4,013	2,220	3,761	8,844	1,444	1,360
df	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,404	,695	,439	,065	,837	,851

Fonte: Dados da pesquisa.

Esse resultado corrobora com os de Carvalho-Freitas (2007) e Assis (2012), reforçando que os fatores de concepção de deficiência não possuem relação de dependência com a localização do participante.

4.1.2.4 Experiência com PCD e a Concepção de deficiência

Estudos anteriores descobriram que experiências prévias com PCDs podem influenciar na aceitação e convívio nas organizações, contudo há o risco da experiência inicial dificultar ainda mais sua socialização (ASSIS, 2012; SILVA, 2014).

Este estudo procurou investigar se a experiência com PCD, fora ou dentro do ambiente de trabalho, impacta a concepção de deficiência dos profissionais de contabilidade.

No que concerne ao convívio com PCDs, fora do ambiente de trabalho, apenas 15% dos participantes responderam que não tiveram contato com PCDs. Em contrapartida, 85% declararam já ter convivido com PCDs, sendo que na fase acadêmica houve 103 ocorrências. Cabe destacar que o participante poderia escolher mais de uma opção (quadro 7).

No tocante ao tempo de experiência no ambiente de trabalho, 62% dos participantes declararam ter convivido com PCDs, ao passo que a maior parte destes (32%) informou haver trabalhado com eles por mais de 6 anos (quadro 7).

Quadro 7. Experiência com PCDs

Variáveis		Nº	(%)	Variáveis	Nº	(%)
Experiência com PCD fora do trabalho	Não	30	15%	-	-	-
	Sim	169	85%	Na família	61	-
				Amigos	76	-
			Fase escolar/acadêmica	103	-	
Tempo de experiência no ambiente de trabalho	Não	75	38%	-	-	-
	Sim	124	62%	Até 3 meses	11	9
				Acima de 3 meses a 1 ano	16	13
				Acima de 1 e até 3 anos	34	27
				Acima de 3 e até 6 anos	23	19
			Acima de 6 anos	40	32	

Fonte: Dados da pesquisa.

Foram examinados os pressupostos de normalidade dos dados e homogeneidade das variâncias referente a Experiência com PCD. Conforme evidenciado pelo teste de Kolmogorov-Smirnov, com p-valor $< 0,05$ de ambos os grupos (com PCD fora e dentro do ambiente de trabalho), em cada fator, percebeu-se que os dados não seguem uma distribuição normal (tabela G-4).

Os resultados do teste Levene, com p-valor $> 0,05$, indicaram que somente as variâncias da experiência fora do ambiente de trabalho eram homogêneas, em todos os fatores (Apêndice H).

Os resultados das variáveis da experiência dentro do ambiente de trabalho identificaram que os dados dos Fatores Inclusão e Desempenho, revelaram p-valores de 0,010 e 0,002, respectivamente. Isso significa que pelo menos uma das variâncias não é homogênea, teste de Levene (tabela H-4).

Desta maneira, o teste indicado para verificar se a diferença do grupo com experiência com pessoas com deficiência fora e dentro do ambiente de trabalho era estatisticamente significativa, foi o teste não paramétrico U de Mann-Whitney (tabela 21)

Tabela 21. Experiência com PCD fora do ambiente de trabalho: Teste Mann-Whitney

Estatísticas de teste	Fator Normalidade	Fator Inclusão	Fator Desempenho	Fator Vínculo	Fator Benefício	Fator Treinamento
U de Mann-Whitney	2458,000	2370,500	2501,500	2021,000	2272,000	2202,000
Significância Sig. (2 extremidades)	,791	,560	,906	,074	,355	,240

Fonte: Dados da pesquisa.

Os achados revelaram que não existe diferença estatisticamente significativa entre os grupos. Logo, pode-se dizer que, para os participantes desta pesquisa, a experiência com PCDs fora do ambiente de trabalho não influenciou nos Fatores analisados (tabela 29).

Do mesmo modo, ao avaliar a premissa de que a experiência com PCD no ambiente de trabalho influencia os Fatores analisados, não foi observada diferença estatisticamente significativa entre as variáveis (tabela 22).

Tabela 22. Experiência com PCD no ambiente de trabalho: Teste Mann-Whitney

Estatísticas de teste	Fator Normalidade	Fator Inclusão	Fator Desempenho	Fator Vínculo	Fator Benefício	Fator Treinamento
U de Mann-Whitney	4508,000	4270,500	4563,000	4367,000	4357,500	4002,000
Significância Sig. (2 extremidades)	,718	,321	,821	,468	,447	,091

Fonte: Dados da pesquisa.

Não se confirmou a hipótese de que a experiência com pessoas com deficiência poderia influenciar na concepção de deficiência. Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014) concluíram em seu estudo que o convívio com PCDs, por si só, não constitui um atributo que modifica a concepção de deficiência, seja ela inclusiva ou não quanto às possibilidades das pessoas com deficiência. Contudo, foi observado que os fatores benefício e desempenho dependem do contato prévio com a PCD ter sido positivo ou negativo.

Em pesquisas semelhantes com o emprego da escala ICD-ST, Ávila-Vitor (2011) e Silva (2014) apontaram que a convivência prévia facilitou o convívio e diminuiu as barreiras atitudinais entre gestor e subordinado, melhorando o relacionamento com as PCDs, uma vez que modifica a forma como as pessoas veem a deficiência e influencia no comportamento destas na prática da inclusão.

4.1.2.5 Intervenção (Treinamento/Curso) e a Concepção de deficiência

Além da experiência com PCDs, procurou-se averiguar se os profissionais de contabilidade haviam passado por algum tipo de intervenção (cursos e/ou treinamentos). Os achados de Vilela (2013) indicaram que os respondentes após realizarem curso, manifestaram concepções mais favoráveis à participação da PCD no trabalho. Além disso, identificou que os respondentes ampliaram seus conceitos sobre deficiência, passando a considerar a execução de ajustes e/ou adequações no ambiente de trabalho, de modo a torná-lo inclusivo e acessível as PCDs.

Com base nos dados da amostra, verificou-se que apenas 30% dos participantes realizou algum tipo de intervenção, ao passo que em sua maior parte se concentrou na atual organização, com 33 ocorrências. Cabe explicar que o participante poderia escolher mais de uma opção (quadro 8).

Quadro 8. Participação em treinamento sobre diversidade de inclusão de PCDs

Variáveis		Nº	(%)	Variáveis	Nº
Participação em curso de diversidade e inclusão de PCDs	Não	139	70	-	-
	Sim	60	30	Em uma organização na qual havia trabalhado	16
				Em uma instituição independente	18
				Na atual organização	33

Fonte: Dados da pesquisa.

Em seguida foram testados os pressupostos de normalidade dos dados e homogeneidade das variâncias da Intervenção. Conforme expresso no teste Kolmogorov-Smirnov para p-valor > 0,05, notou-se que nem todos os dados seguem uma distribuição normal (tabela G-5).

No que diz respeito ao teste Levene, o p-valor de 0,015 indica que os dados do Fator Normalidade não são iguais. Os resultados aparecem na Tabela H-5. Dessa forma, o teste adotado para examinar se a diferença entre os dois grupos é estatisticamente significativa, foi o não-paramétrico U de Mann-Whitney.

Na sequência, aplicou-se o teste Mann-Whitney a fim de avaliar se as intervenções influenciam nos Fatores, na medida em que surjam diferenças estatisticamente significantes (tabela 23).

Tabela 23. Intervenção: Teste U de Mann-Whitney

Teste	Fator Normalidade	Fator Inclusão	Fator Desempenho	Fator Vínculo	Fator Benefício	Fator Treinamento
U de Mann-Whitney	3461,000	4159,000	3919,500	3803,000	3946,500	3703,500
Significância Sig. (2 extremidades)	,057	,976	,492	,321	,540	,199

Fonte: Dados da pesquisa.

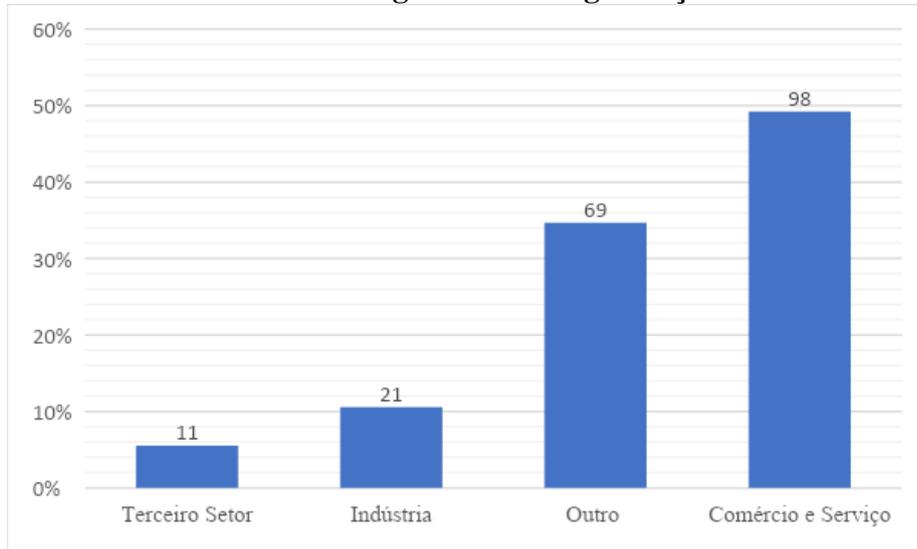
Os resultados vão de encontro aos achados por Vilela (2013), que procurou avaliar a ocorrência de mudanças nas concepções e nas atitudes dos gestores e funcionários do campus da UNESP, após terem participado de uma proposta de intervenção (intitulada “Curso de Sensibilização à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e na Universidade”), a qual identificou que os participantes manifestaram concepções mais favoráveis à participação da pessoa com deficiência no trabalho após o curso, em especial com relação aos ajustes e/ou adequações no ambiente, voltados para a inclusão das PCDs.

Costa *et al.* (2022) avaliaram o impacto do treinamento “Liderança Inclusiva” sobre as concepções de deficiência e atitudes de gestores acerca da inclusão de pessoas com deficiência. A pesquisa foi realizada numa mineradora com a participação de 34 líderes, a qual percebeu que as atitudes favoráveis em relação à inclusão no trabalho das PCDs se alteraram. A concepção de deficiência sobre a presença de benefícios da contratação constituiu fator explicativo da atitude favorável em relação à inclusão de pessoas com deficiência, além de identificadas diferenças na concepção treinamento. Esses resultados indicaram que informações positivas sobre o trabalho das PCDs possuem um papel importante na mudança das concepções de deficiência dos gestores.

4.1.2.6 Segmento e a Concepção de deficiência

Dos 199 profissionais de contabilidade participantes da amostra, 49% são dos segmentos Comércio e Serviços, 11% da Indústria e 6% do Terceiro Setor. Em Outros segmentos (35%) aparecem serviços públicos, agronegócio, ensino e judiciário (gráfico 4).

Gráfico 4. Segmento da Organização



Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao exame da hipótese por segmento, procurou-se verificar se os segmentos aos quais pertencem as organizações se diferenciam em razão de suas distintas concepções de deficiência. De modo a avaliar se o segmento poderia influenciar nos Fatores e se havia diferença estatisticamente significativa entre os grupos, foram realizados os testes dos pressupostos básicos (tabela G-6).

Após apuração dos testes dos pressupostos básicos da normalidade, para identificar se os dados constantes dos Fatores possuíam uma distribuição normal, constatou-se que não houve essa distribuição. Na sequência, foi executado o teste de homogeneidade (tabela H-6).

Percebe-se que o Fator Vínculo não apresentou homogeneidade, o que sinaliza que há pelo menos um dos segmentos com variância diferente. Dessa forma, o teste empregado para avaliar se a diferença entre os segmentos das organizações era estatisticamente significativa, foi o não-paramétrico de KruskalWallis (tabela 24).

Tabela 24. Segmento: Teste de Kruskal-Wallis

Teste de Kruskal-Wallis	Média Normalidade	Média Inclusão	Média Desempenho	Média Vínculo	Média Benefício	Média Treinamento
Qui-quadrado	8,614	3,583	8,399	3,264	2,415	,653
df	3	3	3	3	3	3
Significância Sig.	,035	,310	,038	,353	,491	,884

Fonte: Dados da pesquisa.

O uso do teste Kruskal-Wallis confirmou que os Fatores Inclusão, Vínculo, Benefício e Treinamento não possuem diferenças estatisticamente significantes. No entanto, os Fatores Normalidade e Desempenho foram considerados estatisticamente diferentes, cujos p-valores representaram 0,035 e 0,038, respectivamente. Desse modo, pode-se afirmar que determinados fatores podem ser influenciados pelo segmento da organização.

Para identificar quais segmentos apresentaram diferença, foi utilizada a função de análise do teste não paramétrico de amostras independentes disponível no programa SPSS a partir da versão 20, customizado para o teste de Kruskal-Wallis para fazer as múltiplas comparações dos níveis de conhecimento na forma de pares.

Ao examinar os resultados para o Fator Normalidade, identificou-se a presença de dois pares com diferença significativa, conforme demonstra o quadro 9. Os resultados sinalizaram diferença significativa entre Indústria, Outros e Comércio e Serviço, revelando que esses segmentos influenciam positivamente a inclusão das PCDs, posto que foram os setores que apresentaram os maiores índices discordantes com o fator normalidade.

Ao analisar os resultados do Fator Normalidade identificou-se a presença de diferença significativa entre os segmentos [$X^2(3) = 8,614$; $p < 0,035$]. Os resultados indicaram diferença significativa entre Indústria, Outros e Comércio e Serviço, quadro 9. Constatou-se que a amostra dos respondentes do segmento indústria apresenta o menor índice para esse fator, isto é, essa amostra obteve o maior grau de discordância para o Fator Normalidade ($M_e = 2,2381$; $M_d = 1,800$), sendo estatisticamente diferente dos resultados das amostras dos segmentos “Outros” ($M_e = 2,8609$; $M_d = 2,800$) e Comércio e Serviço ($M_e = 2,8245$; $M_d = 3,00$).

Quadro 9. Segmento por pares: Fator Normalidade

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Aj.
Indústria-Outros	-37,814	14,319	-2,641	,008	,050
Indústria-Comércio e Serviço	37,949	13,816	2,747	,006	,036
Indústria-Terceiro Setor	-46,266	21,385	-2,164	,031	,183
Outros-Comércio e Serviço	,135	9,029	,015	,988	1,000
Outros-Terceiro Setor	8,453	18,653	,453	,650	1,000
Comércio e Serviço-Terceiro Setor	-8,317	18,270	-,455	,649	1,000

Cada linha testa a hipótese nula de que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas. São exibidas significâncias assintóticas (teste de 2 lados). O nível de significância é ,05.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para o Fator Desempenho, o resultado do teste de Kruskal-Wallis [$X^2(3) = 8,399$; $p < 0,038$] também apontou haver diferença significativa entre os segmentos Indústria, Outros e Comércio e Serviço. Constatou-se que as amostras de respondentes dos segmentos “Outros” (Me = 5,083; Md = 5,250) e Comércio e Serviço (Me = 5,168; Md = 5,375) expressam menor concordância com o Fator Desempenho do que a amostra do segmento Indústria (Me = 5,667; Md = 6,000), sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas. Vide quadro 10.

Esses achados contrapõem aos de Carvalho-Freitas (2012) que, de modo a investigar os efeitos do tipo de atividade da empresa (segmento) nos resultados médios dos fatores avaliados, utilizando análise de variância (ANOVA), não identificou diferenças significativas entre as médias dos fatores de concepções de deficiência, os segmentos que compunham suas amostras.

Quadro 10. Segmento por pares: Fator Desempenho

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Aj.
Outros-Comércio e Serviço	1,076	8,842	,122	,903	1,000
Outros-Terceiro Setor	13,775	18,267	,754	,451	1,000
Outros-Indústria	37,752	14,023	2,692	,007	,043
Comércio e Serviço-Terceiro Setor	-12,699	17,892	-,710	,478	1,000
Comércio e Serviço-Indústria	-36,675	13,530	-2,711	,007	,040
Terceiro Setor-Indústria	23,976	20,942	1,145	,252	1,000

Cada linha testa a hipótese nula de que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas. São exibidas significâncias assintóticas (teste de 2 lados). O nível de significância é ,05.

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO SOBRE AS PCDS NO MERCADO DE TRABALHO E AS LEIS DE COTAS

Como dito na seção Metodologia, o formulário aplicado continha no terceiro bloco uma questão referente à opinião dos profissionais de contabilidade acerca das percepções das pessoas com relação às PCDs no mercado de trabalho e, questões acerca das opiniões e conhecimento dos respondentes sobre a legislação de reserva de vagas para as PCDs, nos setores público e privado, As respostas foram submetidas às análises estatísticas (teste U de Mann Whitney e teste Kruskal Wallis) e de conteúdo, esta última seguindo os passos traçados por Bardin (1977).

4.2.1 Análise da percepção sobre as PCDs no mercado de trabalho

As respostas da questão aberta com relação às PCDs no mercado de trabalho foram submetidas à análise de conteúdo, agrupadas em categorias de acordo com o fator de concepção de deficiência, com base na unidade de registro/conteúdo. Em seguida, buscou-se a inferência e interpretação fundamentada no referencial teórico. A primeira pergunta foi a seguinte: “Que percepção você acha que as pessoas, de uma maneira geral, possuem a respeito da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?”.

As respostas dos participantes foram numeradas de 1 a 199, sendo 40 excluídas por terem sido classificadas como indefinidas ou sem manifestação, desse modo restaram 159 respostas válidas. A Tabela 25 mostra o agrupamento das respostas por fator, a fim de facilitar a compreensão. Os resultados foram divididos entre percepções positivas e negativas.

Tabela 25. Percepção sobre as PCDs no mercado de trabalho por Fator

Categoria	Positivas	Negativas	Total
Normalidade	-	59	59
Inclusão	45	-	45
Desempenho	2	37	39
Benefício	8	5	13
Vínculo	3	-	3
Total	58	101	159

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que, ao analisar a questão aberta que trata da opinião dos respondentes sobre quais percepções as pessoas possuem a respeito das PCDs no mercado de trabalho, a interpretação da deficiência que surge como a mais predominante é a do Fator Normalidade (modelo médico), aliada a uma visão negativa do desempenho das PCDs, ou seja, a deficiência é vista como impedimento que limita o desempenho normal que se espera do indivíduo. Ao contrário dos resultados das questões fechadas do inventário, os quais apontaram o Fator Normalidade com a menor média e o Fator Desempenho com a maior (vide tabela 4).

Desse modo, os respondentes parecem acreditar que de forma geral as pessoas apresentam uma interpretação da deficiência menos favorável às PCDs do que as suas, embora os resultados encontrados no Inventário, também sugerem que os participantes ainda não demonstram uma visão clara sobre a deficiência, ou seja, apesar de acreditarem na inserção da PCD no mercado de trabalho, ainda possuem uma concepção de deficiência definida no modelo médico. A título de exemplificação seguem alguns comentários.

Acho que tem o preconceito por parte de alguns colaboradores, mas existem diversas funções que o portador de deficiência pode desempenhar em uma organização (participante 53).

Acho que a maioria acredita que não é possível PCDs atuarem no mercado de trabalho, sobretudo na área da saúde, militar, educação. Mesmo com adaptações e modificações, pode ser necessário o acompanhamento constante por alguém que não possui deficiência. Particularmente, acho a iniciativa de cotas válida pois faz com que o assunto esteja sempre em pauta. Mas os gastos que isso pode gerar nas instituições pode atrapalhar e dependerá muito do porte de cada instituição (participante 124).

Ao analisar a categoria (do fator normalidade) verificou-se que as unidades de registro que mais se repetiram foram “preconceito” e “menos capazes” e suas derivações. Ao aprofundar o exame, depreende-se a visão de que a PCD deveria ocupar cargos e atuar em setores específicos, como pode ser revelado pelas seguintes falas.

Gostaria de pensar que sim, mas penso que existem pessoas que veem com preconceito ainda uma pessoa com deficiência em um cargo que podia ser preenchido com alguém sem deficiência (participante 47).

De inferioridade. Preconceito mesmo. Aham que as PCDs não têm a mesma capacidade que as demais e isso é um problema, visto que até mesmo quando contratam, colocam em papéis simples e de pouco desenvolvimento (participante 177).

No que diz respeito às “atitudes inadequadas” e “situações embaraçosas” causadas pela PCD, foi possível notar que a PCD é vista como um desvio da normalidade. Seguem comentários.

Quem está de fora acha legal a empresa contratar. Mas só quem está dentro sabe a dificuldade que eles têm para se adequar. São mais lentos, sim. São menos produtivos, sim. Demoram mais para entender as coisas, sim. São mais metódicos, sim. São mais sem noção, sim. Mas... O mundo deles é diferente. A percepção da vida pela perspectiva deles é diferente. E não tem o que fazer. Tem que ter paciência e inserir eles no mercado mesmo assim, pois são seres humanos com vida e sentimento assim como todo mundo. Então, vai demorar mais um pouco, mas vai sair (a planilha, o projeto, o texto, ou seja, lá o que for) (participante 92).

Um pouco preconceituosa por parte das empresas, e um pouco vitimizada por parte dos portadores (não generalizando, mas acontece). Algumas pessoas sem paciência para ensinar ou sem paciência de aprender. Trabalhar com PCD's é um eterno aprendizado, é algo mais humanizado, depende da consciência das pessoas envolvidas. (participante 27)

As pessoas não sabem lidar com qualquer pessoa com deficiência. Existe julgamento antes de qualquer coisa. Parte disso vem da insegurança que muitas vezes o próprio PCD traz. O trabalho do PCD não é valorizado. (participante 114)

Com base nesta pergunta aberta foram observadas 39 respostas associadas ao Fator Desempenho, as quais abrangiam os termos “capacidade”, “produtiva” e “eficiente”, que foram

classificadas como negativas. Como já mencionado, esse Fator obteve a maior concordância dos respondentes (com média igual a 5,20). Todavia, nas respostas abertas esse fator é visto de modo negativo no mercado de trabalho contábil, conforme as falas a seguir.

Que a produção cairá, rentabilidade, enfim, muitos ainda veem pessoas como máquinas a produzir. Sem tempo, nem tolerância para entender que todos temos imperfeições, uns físicos outros psicológicos... ninguém é 100% (participante 66).

Estamos muito longe de uma mentalidade realmente aberta que aceite o PCD, como um colaborador que pode produzir tão bem ou melhor que outro que não seja PCD. As empresas ainda tentam ficar de fora desse universo chamado PCD que existe e tem muito a contribuir (participante 165).

Porém quando se avalia as respostas classificadas como 'Inclusão', verifica-se uma maior aceitação da PCD dentro do ambiente de trabalho, assim como que o relacionamento entre a PCD e as demais pessoas é visto com naturalidade pelos profissionais de contabilidade. Ou seja, apesar do predomínio das respostas enfatizarem a matriz da normalidade, algumas respostas apontam para a matriz de Inclusão, identificando que cabe a sociedade e as organizações se adaptarem às necessidades das PCDs. Seguem comentários.

Acredito que de maneira geral as pessoas têm-se mostrado mais respeitadas quanto a aceitar uma pessoa PCD no mercado de trabalho e vendo que a deficiência não é impedimento para desenvolver um bom trabalho (participante 69).

Acredito que a maioria das pessoas percebe uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho de modo positivo e admirável (participante 126).

Acho que ainda existe preconceito, mas com a tecnologia e o mundo atual isso está mudando. São pessoas que possuem limitações, mas que são capazes de superá-las ao se utilizar de outros sentidos e da tecnologia (participante 198).

Nesta análise de conteúdo foi possível identificar respostas referentes ao fator benefício da contratação, que também tem sido defendido pela OMS (2011), visto que pode maximizar os recursos humanos, melhorar a imagem inclusiva da marca e gerar valor para a empresa. As falas a seguir reforçam a percepção do fator benefício.

Diversidade leva a maior produtividade no ambiente de trabalho, mas de maneira geral, muitos ainda não enxergam dessa forma (participantes 131).

Acredito que acabam por motivar aqueles que não têm deficiências... principalmente quando um pcd (sic) tem alta performance (participante 98).

Para quem nunca trabalhou com PCDs se espera encontrar muitos problemas e dificuldades de adequação. Após trabalhar com pessoas portadoras de deficiência, essa resistência desaparece (participante 95).

Quanto ao Fator Vínculo, as pesquisas recentes têm contribuído para comprovar que o comprometimento independe do fato de ser ou não uma pessoa com deficiência, assim contribuindo para a necessidade de maior aprofundamento dessa questão.

Dentre as respostas analisadas, apenas três se encaixaram no fator vínculo, sendo dois positivos e um negativo. Além disso, as respostas foram formadas por frases curtas: “Mais comprometida”, “Eficiência e responsabilidade” e “que não são comprometidas e apresentariam muitos atestados”, esses comentários que poderiam ser atribuídos a qualquer indivíduo.

Possuir uma deficiência não torna as pessoas mais ou menos comprometidas com o trabalho, nem mais ou menos satisfeitas com as condições de trabalho existentes. Elas se mostram tão mais comprometidas e satisfeitas com o trabalho quanto mais percebem condições adequadas de trabalho, garantias de direitos, possibilidades de crescimento profissional e bom relacionamento nas organizações (Carvalho-Freitas *et al.*, 2012).

O conjunto das respostas dessa pergunta sinaliza que, em sua maior parte (64%), transparece uma percepção negativa com relação às PCDs dentro do mercado de trabalho contábil.

4.2.2 Análise sobre as Leis de Cotas

O propósito do exame das questões, abertas e fechadas, sobre as Leis de Cotas para as PCDs foi de avaliar a influência do conhecimento e das opiniões dos profissionais de contabilidade acerca da legislação sobre reserva de vagas. Desse modo, foram realizados testes estatísticos não paramétricos e análise de conteúdo. A variável dependente representa as médias dos fatores de concepção de deficiência, ao passo que as variáveis independentes (três no total) foram: (i) o conhecimento sobre a Legislação para a inserção no trabalho de PCDs; (ii) se as leis de cotas facilitam a inserção no mercado de trabalho; e (iii) se essas leis viabilizam a integração das PCDs no ambiente de trabalho. Com relação a análise qualitativa, as respostas foram divididas em subcategorias, conforme Bardin (1977), as quais foram examinadas e exploradas segundo critérios definidos a partir das leituras realizadas e de acordo com cada questão.

4.2.2.1 Conhecimento sobre as Leis de Cotas e a Concepção de Deficiência

De modo a analisar o conhecimento dos participantes sobre a Lei de Cotas para PCDs, voltadas para empresas públicas ou privadas, foi elaborada a seguinte pergunta: “Você tem conhecimento sobre a Legislação para a inserção no trabalho de PCDs?”.

Com base nas respostas percebeu-se que apenas 8% declararam conhecê-las. Já 34% possuem noções básicas, enquanto mais da metade não as conhece ou só ouviu falar, com 58% (tabela 26).

Tabela 26. Níveis de conhecimento da legislação referente as reserva de vagas

Níveis de conhecimento da Legislação	Nº	(%)
Não conheço	50	25%
Já ouvi falar	66	33%
Tenho noções básicas	68	34%
Conheço a legislação	15	8%

Fonte: Dados da pesquisa.

A fim de verificar se foram apresentadas diferenças estatísticas significativas entre o conhecimento sobre a Legislação pelos participantes, em cada fator foram efetuados testes dos pressupostos básicos da normalidade dos dados e homogeneidade das variâncias. Os resultados constam nos Tabelas G-7 e H-7.

Os resultados dos testes de normalidade (Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk) revelaram que, de modo geral, nenhum fator apresentou distribuição normal (tabela G-7). No que diz respeito ao teste Levene, considerando p-valor maior que 0,05, verificou-se que as variâncias foram homogêneas (tabela H-7).

Conforme mostram os testes dos pressupostos básicos, os dados não apresentaram distribuição normal, apesar da homogeneidade das variâncias. Nessa situação, adotou-se o teste não paramétrico Kruskal-Wallis. O resultado deste teste aparece na tabela 27.

Tabela 27. Conhecimento da Lei de Cotas: Teste de Kruskal-Wallis

Teste de Kruskal-Wallis	Fator Normalidade	Fator Inclusão	Fator Desempenho	Fator Vínculo	Fator Benefício	Fator Treinamento
Qui-quadrado	10,284	6,069	2,017	2,912	2,064	6,699
df	3	3	3	3	3	3
Significância Sig.	,016	,108	,569	,405	,559	,082

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado do teste Kruskal-Wallis evidenciou que o fator Normalidade apresentou diferença estatística significativa, com p-valor de 0,016. Ou seja, é possível afirmar que o

conhecimento sobre a legislação influencia no Fator Normalidade, mostrou que há efeito na concepção de deficiência [$X^2(3) = 10,284$; $p < 0,05$], tabela 27.

Para identificar qual nível de conhecimento sobre a legislação apresentou diferença, foi utilizada a função analisar teste não paramétricos de amostras independentes, foi customizado para o teste de Kruskal-Wallis para fazer as múltiplas comparações dos níveis de conhecimento em forma de pares, em que se identificou a presença de três pares com diferença significativa do nível de conhecimento, conforme demonstrado no Quadro 11.

Constatou-se que o nível “conheço a legislação” apresentou os menores índices (Me = 2,160; Md = 1,800) referente a concepção de deficiência do desvio da normalidade do que “já ouvi falar” (Me = 2,776; Md = 2,800), “tenho noções básicas” (Me = 2,824; Md = 3,000) e “não conheço” (Me = 2,894; Md = 3,000).

Quadro 11. Nível de conhecimento sobre a Lei de Cotas por pares: Fator Normalidade

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Aj.
Conheço a legislação-Já ouvi falar	43,445	16,435	2,644	,008	,049
Conheço a legislação-Não conheço	47,347	16,914	2,799	,005	,031
Conheço a legislação-Tenho noções básicas	51,978	16,390	3,171	,002	,009
Já ouvi falar-Não conheço	3,901	10,772	,362	,717	1,000
Já ouvi falar-Tenho noções básicas	-8,533	9,928	-,859	,390	1,000
Não conheço-Tenho noções básicas	-4,632	10,704	-,433	,665	1,000

Cada linha testa a hipótese nula de que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas. São exibidas significâncias assintóticas (teste de 2 lados). O nível de significância é ,05.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados dos pares indicaram que o conhecimento sobre a legislação tem uma influência positiva na inserção das PCDs, os participantes que conhecem a legislação apresentaram as menores médias de concordância com o Fator Normalidade, que avalia a possibilidade de trabalho das PCDs, em contrapartida os participantes que declararam não ter conhecimento da lei, apresentaram maiores índices de concordância com o desvio da normalidade.

Suzano (2011) ao pesquisar como os gestores analisaram o desempenho das pessoas com deficiência por tipo de deficiência, identificou que ter noções básicas ou conhecimento superficial sobre a legislação de reserva de vagas são insuficientes para ajudar os gestores a avaliarem o desempenho das pessoas com deficiências auditiva, intelectual, visual e múltipla, com exceção ao desempenho das pessoas com deficiência física.

Nepomuceno (2013) reconheceu que a categoria “Desconhecimento/neutralidade”, pessoas que desconhecem a Lei de Cotas para os servidores públicos ou são neutras, como sendo uma das principais categorias identificadas como desfavoráveis à inclusão das PCDs. Além disso, a autora (2013) identificou que existe relação entre concepções de deficiência e a percepção sobre a Lei de Cotas, sendo a concepção baseada em princípios da inclusão a mais relevante como fator explicativo.

4.2.2.2 A inserção e a integração das PCDs nas organizações e as Leis de Cotas

Embora a inserção e a integração sejam conceitos relacionados, essas palavras tem sentido diferentes (ASSIS, 2012). A inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho envolve a criação de oportunidades de emprego e a oferta de posições adequadas às habilidades e capacidades dessas pessoas, com o propósito de abrir portas e garantir a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como buscam as Leis de Cotas (NEPOMUCENO, 2013).

Por outro lado, a integração de PCDs vai além da simples contratação, uma vez que a percepção organizacional sobre a inclusão de PCD permite o pleno desenvolvimento profissional desse grupo (CHURA; GONÇALVES, 2023).

Logo, embora as Leis de Cotas procurem inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a legislação por si só não garante sua integração nesse ambiente.

Ao analisar à opinião dos participantes sobre a inserção e integração das pessoas com deficiência a partir das Leis de Cotas, verifica-se que cerca de 90% concordam que as leis de cotas facilitam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (quadro 12), porém 63% acreditam que as leis favorecem o processo de integração dessas pessoas no ambiente de trabalho. Pode-se concluir que os profissionais de contabilidade percebem a diferença entre integração e uma simples inserção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Quadro 12. As Leis de Cotas quanto à inserção e à integração das PCDs

As Leis de Cotas para PCDs, no setor público ou privado, facilitam a inserção das PCDs no mercado de trabalho.	Nº	(%)
Não	19	10%
Sim	180	90%
As Leis de Cotas para PCDs, no setor público ou privado, facilitam o processo de integração das PCDs dentro do ambiente de trabalho.	Nº	(%)
Não	74	37%
Sim	125	63%
Total Geral	199	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, no intuito de examinar se havia diferença estatisticamente significativa entre as concepções de deficiência em função das variáveis denominadas inserção e integração das PCDs, no tocante aos dois aspectos, foram realizados os testes dos pressupostos básicos (tabelas G-8 e H-8).

De modo geral, o teste de Kolmogorov-Smirnov para p-valor maior que 0,050 dos fatores de concepções de deficiência revelou que os dados não seguem distribuição normal para as variáveis integração e inserção, ou seja, não possuem normalidade, com exceção da alternativa não do fator benefício. A Tabela H-8 mostra o resultado do teste de Levene para p-valor maior que 0,050, expondo igualdades entre as variáveis, exceto o Fator Inclusão. Por esse motivo empregou-se o teste não paramétrico U de Mann-Whitney.

No tocante à Inserção (Tabela 28), o resultado do teste desta variável não apresentou diferença estatística significativa para nenhum fator, ou seja, a concepção de deficiência não é influenciada pela opinião dos respondentes de que a Lei de Cotas facilita a inserção de PCDs no mercado de trabalho. Isso pode estar associado ao fato de que a maioria dos participantes acredita que a inserção das PCDs nas organizações está ligada apenas ao cumprimento de uma exigência legal, conforme se nota a partir das questões abertas discutidas a seguir.

Tabela 28. Inserção: Teste U de Mann-Whitney

Teste	Fator Normalidade	Fator Inclusão	Fator Desempenho	Fator Vínculo	Fator Benefício	Fator Treinamento
U de Mann-Whitney	1614,500	1529,000	1295,000	1629,500	1468,000	1682,000
Significância Sig. (2 extremidades)	,688	,435	,075	,734	,300	,904

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a análise qualitativa, foi efetuada a seguinte pergunta: “Você acha que as Leis de Cotas para PCDs, no setor público ou privado, facilitam a inserção das PCDs no mercado de

trabalho? Sim ou Não e por quê?”. Conforme já comentado (quadro 12), 90% dos participantes entendem que essas leis facilitam a inserção das PCDs no mercado de trabalho.

As respostas foram categorizadas como: discurso de inclusão/positivo com relação à Lei de Cotas (47%); apenas pela obrigatoriedade (32%); devido ao preconceito por parte das organizações (3%); discurso negativo com relação a lei de cotas/negação da diferença (4%); e discurso vago/indefinido/sem resposta (15%).

Ao se examinar as respostas, percebeu-se que a Lei de Cotas, apesar de obrigatória, é vista como algo positivo, como se pode depreender pelas seguintes falas:

A Lei de Cotas para PCDs pode ajudar a combater a discriminação contra PCDs no mercado de trabalho e contribuir para melhoria do clima organizacional. No entanto, é preciso também investir em políticas de acessibilidade, treinamento e capacitação para garantir que esses funcionários possam exercer suas funções com eficiência e qualidade (participante 148).

Por que sem as leis e as cotas os deficientes teriam muita dificuldade para conseguir emprego, visto que a depender da deficiência a empresa deve buscar adaptações que podem gerar custos (participante 118).

Nesse sentido, existe a percepção por parte dos respondentes que sem a lei dificilmente as PCDs seriam contratadas, devido ao preconceito e falta de informação dos contratantes, conforme as seguintes respostas:

Porque as pessoas com deficiências realmente têm mais dificuldade em tudo em relação às pessoas sem deficiência. Se não fosse por essas leis, provavelmente as PCDs não conseguiriam esses empregos por causa de suas limitações. Ninguém contrataria eles. Essa é a verdade (participante 92)

Ser obrigatório a contratação do profissional com deficiência facilita a inserção desse profissional no mercado de trabalho pois a empresa sempre irá preferir contratar um profissional sem nenhum tipo de deficiência para não ter que adaptar nenhuma rotina que já seja realizada (participante 162)

Infelizmente ainda existe muito preconceito na contratação de pessoas deficientes. Isso vem antes da avaliação técnica, vejo a Lei uma oportunidade de ingresso e demonstração da capacidade intelectual/técnica dessas pessoas, que em nada muda em relação as pessoas sem deficiência (participante 172).

Do conjunto, 47% apresentaram respostas positivas e inclusivas sobre a inserção e a Lei de Cotas para as PCDs no mercado de trabalho, gerando oportunidades, tornando a contratação mais justa, e diminuindo a exclusão de PCDs, conforme relatos a seguir.

Pode abrir oportunidade para que empresas adequem suas instalações e entendam melhor como inserir PCDs em suas atividades e como isso pode agregar na produção de valor (participante 13).

Oportunidade de uma nova vida (participante 149).

Porque pode servir de fonte de casos de sucesso de inserção de pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho (participante 150).

A lei existe há pouco mais que 30 anos, mas, mesmo assim, existem muitas empresas que não a conhecem. Já pelo lado das pessoas portadoras, algumas não estão dispostas a aprender/estudar essa legislação, para garantir o benefício ou por outras razões pessoais. De toda forma, a lei facilita sim, pois as regras são claras, só falta interesse de ambos os lados (participante 27).

Entendo que não deveria haver uma norma compulsória a respeito, mas diante do pouco entendimento que o mercado ainda tem a respeito do tema, é necessário que exista uma norma compulsória (participante 138).

No que diz respeito a Integração, Aranha (1995) destaca que é possível associar a integração das PCDs no ambiente à análise sobre a concepção de deficiência vigente em cada modelo de deficiência. Isso é confirmado também pelo presente resultado, visto que a variável integração apresentou diferença estatística significativa nos fatores de concepção de deficiência, inclusão, vínculo e benefício da contratação.

O teste U de Mann-Whitney (tabela 29) exibiu um p-valor menor que 0,050 nos fatores de concepção Inclusão, Vínculo e Benefício da Contratação, o que significa dizer que há diferença estatisticamente significativa entre os que acham ou não que as leis de cotas facilitam a integração das PCDs no ambiente de trabalho.

Tabela 29. Integração: Teste U de Mann-Whitney

Estatísticas de teste	Fator Normalidade	Fator Inclusão	Fator Desempenho	Fator Vínculo	Fator Benefício	Fator Treinamento
U de Mann-Whitney	4466,000	3722,000	4200,000	3733,000	3263,000	4263,500
Significância Sig. (2 extremidades)	,685	,018	,268	,022	,000	,345

Fonte: Dados da pesquisa.

Dessa maneira, os testes mostraram que os profissionais de Contabilidade que acham que as leis de cotas ajudam na integração da PCD, ou seja, tem efeito sobre o fator Inclusão ($U = 3722,000$; $p < 0,018$), tem efeito sobre a concepção de Vínculo ($U = 3733,000$; $p < 0,022$) e tem efeito sobre a concepção de Benefício ($U = 3263$; $p < 0,000$).

Ao analisar o Fator Inclusão, verificou-se que a opinião de quem acredita que a Lei de Cotas facilita a integração das PCDs no mercado de trabalho tem índices maiores do que aqueles

que não acham que a lei facilite a integração, Sim (Me = 5,184; Md = 5,500) e Não (Me = 4,736; Md = 5,000), respectivamente. Assim, pode-se inferir que os participantes possuem uma concepção de inclusão das PCDs no mercado de trabalho por meio da lei de cotas.

Para o Fator Vínculo, também foi possível verificar que os participantes que consideram que a lei facilita a integração apresentaram índices maiores do que os que não acreditam, Sim (Me = 3,7240; Md = 4,000) e Não (Me = 3,270; Md = 3,500). Pode-se inferir que os participantes concordam com a integração das PCDs por meio da lei de cotas, visto que, o fator vínculo avalia o comprometimento e responsabilidades da PCDs.

Para o Fator Benefício da contratação observou-se que os participantes que acreditam na legislação de reserva de vagas como facilitadoras têm índices maiores do que os participantes que não acreditam, Sim (Me = 5,275; Md = 5,667) e Não (Me = 4,829 e Md = 5,00). Compreende-se que os participantes veem benefícios na Lei de Cotas, uma vez que, os fatores compreendem que contratar as PCDs impactam positivamente no clima da organização, bem como melhoram a imagem da instituição junto aos funcionários e a sociedade.

Esse resultado corrobora com os achados de Nepomuceno (2013), que procurou avaliar a relação entre as concepções de deficiência e a percepção das PCDs (chefias e colegas de trabalho), a respeito da Lei de Cotas em concursos públicos, encontrando resultados significativos nos Fatores Inclusão e Benefício, nos quais os valores dos coeficientes confirmaram que quem compartilha desses Fatores tem uma percepção positiva acerca da Lei de Cotas em concurso público para PCD.

De forma complementar, analisou-se ainda uma pergunta ligada à integração das PCDs: “Você acha que as Leis de Cotas para PCDs, no setor público ou privado, facilitam o processo de integração das PCDs dentro do ambiente de trabalho? Sim ou Não e por quê?”

Com base no exame das respostas, verificou-se que os participantes da pesquisa reconhecem a importância da lei para a inserção da PCD no mercado de trabalho, no entanto identificam dificuldades em integrar a PCD nesse ambiente, como transparecem as seguintes falas.

Facilitam o processo de inserção, mas não de integração. Muitas vezes não existem adaptações ou as pessoas que irão trabalhar com um profissional PCD não estão preparadas para convívio com limitações, como é o caso de alguma produtividade ou qualidade menor do que a apresentada pelos demais (participante 27).

não necessariamente. A lei de cotas facilita a inserção de PCDS no mercado de trabalho, mas se a empresa não estiver devidamente treinada e preparada para receber o trabalhador, a integração desse funcionário pode ser bem difícil (participante 31).

o processo de socialização dessas pessoas se torna palpável. O convívio no ambiente de trabalho permite a integração e não a marginalização dessas pessoas que tiveram o infortúnio de portar algum tipo de deficiência (participante 89).

Logo, o reconhecimento da lei de cotas para PCD é visto como uma forma de assegurar o acesso de modo mais equitativo.

4.2.2.3 Barreiras e Facilitadores ao cumprimento da Lei de Cotas

A última questão aberta sobre as Leis de Cotas procurou identificar a compreensão dos participantes sobre as barreiras e facilitadores para o cumprimento dessas leis, com base na seguinte indagação: “Na sua opinião, existem facilitadores e/ou barreiras para o cumprimento da Lei de Cotas para PCDs no mercado de trabalho contábil? Quais?”.

De modo geral observou-se relativa falta de compreensão sobre a pergunta, posto que 42% das respostas foram classificadas como indeterminadas, quer por falta de clareza ou por informarem desconhecimento.

Percebeu-se que aproximadamente 45% dos participantes reconheceram a existência de barreiras, enquanto apenas 6% identificaram facilitadores. Já algumas respostas possuíam informações referentes tanto as barreiras quanto aos facilitadores (2%), ao passo que 5% declararam ausência de barreiras e/ou facilitadores.

As barreiras reconhecidas vão desde físicas, arquitetônicas, atitudinais e, até mesmo, a falta de qualificação das PCDs, conforme relatos a seguir.

As empresas mal querem se adaptar às necessidades de pessoas que não têm deficiência (necessidades pessoais, de mães, mulheres) porque isso custa mais, imagine de PCDs (participante 21).

Acredito que a maior barreira é o preconceito e/ou a falta de conhecimento de que tais profissionais também podem fazer um trabalho de qualidade tanto quanto pessoas não deficientes (participante 13).

A educação base para as PCDs é a Grande barreira. A preparação dos profissionais com deficiência no Brasil é precária, então as Empresas encontram dificuldades em contratar por muitas vezes não ter candidatos disponíveis. Um grande facilitador atual está nas Empresas com pensamentos genuínos voltados para ESG, pois entendem seu papel social muito além da responsabilidade social velha conhecida, uma vez que expandem suas questões de diversidade e inclusão (participante 177).

Foram apontados como facilitadores da inclusão o acesso à tecnologia e a própria atividade contábil, os quais estão contemplados nas seguintes afirmações.

Acessibilidade nas universidades e, também, vemos o mercado contábil se transformando cada vez mais, indo para o meio digital. Isso facilita também o trabalho home office, equipamentos ergonômicos adequados a cada necessidade (participante 27).

Acho que o mercado contábil por ser bastante abrangente em relação à (sic) funções, isso seria um facilitador (participante 145).

Apesar dos avanços e legislações, o acesso a recursos e serviços facilitadores para a inclusão das PCDs ainda é pequeno no ambiente contábil, não sendo claramente percebido pelos profissionais de contabilidade no cotidiano das organizações.

A pesquisa de Rodrigues e Gzechnik (2023) teve como finalidade compreender as dificuldades encontradas no processo de inclusão das PCDs no mercado de trabalho, a qual identificou como barreiras a escolaridade das PCDs, a natureza da deficiência, o clima organizacional e o recebimento do benefício de assistência mensal, que é o Benefício de Prestação Continuada do Governo Federal, também chamado BPC.

4.3 OBSERVAÇÕES GERAIS

Ao analisar as concepções de deficiência, os resultados obtidos revelaram que o modelo social se mostra como paradigma preponderante na definição do conceito de deficiência dos profissionais de contabilidade acerca das PCDs. Ainda assim, também foi identificado o modelo médico, na questão ligada ao desvio da normalidade, de segregação da PCD, em que instituições especializadas seriam mais aptas a trabalhar com PCDs.

Segundo o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o modelo de deficiência tem uma perspectiva biopsicossocial ou interacionista, não restringindo seu entendimento somente pelo viés médico ou pela perspectiva social, mas pela interação desses fatores no contexto social da qual a PCD faz parte, que pode gerar barreiras ao seu convívio com as demais pessoas.

Sob a perspectiva do modelo médico no contexto da visão interacionista torna-se necessário a compreensão de que os avanços médicos e tecnológicos são importantes para as PCDs, respeitando e fornecendo suportes para a eliminação ou minimização de barreiras que podem impedir sua participação social e profissional. Por sua vez, a concepção social interacionista de deficiência é interpretada como forma de superar a segregação dos sujeitos com deficiência.

Ao examinar os resultados, de maneira geral notou-se que as características dos profissionais de contabilidade não apresentaram reflexo sobre os seguintes fatores: da Inclusão, percepção de vínculo e benefício da contratação.

Contudo, ao analisar a variável sexo, percebeu-se que existe diferença estatisticamente significativa no que diz respeito ao fator treinamento, o qual envolve a reflexão da necessidade de informação e conhecimento sobre inclusão e empregabilidade da PCD.

No que concerne ao segmento da organização, foram encontradas diferenças significativas com relação aos seguintes fatores: Normalidade e Desempenho. Esse resultado contrariou aos de Carvalho-Freitas (2012), que incluiu essa variável em seu estudo, embora não tivessem sido abrangidos os mesmos segmentos.

No tocante às percepções dos profissionais de contabilidade sobre as PCDs no ambiente de trabalho, foi possível identificar que, embora os participantes tenham uma concepção de deficiência inclusiva, ela não é vista no dia a dia dos participantes.

Com relação a legislação de reserva de vagas, verificou-se que a falta de conhecimento sobre a legislação pode desfavorecer a inclusão da PCD no mercado de trabalho. Em estudos anteriores, observou-se que a falta de conhecimento sobre tais leis atrapalha a avaliação dos gestores sobre os desempenhos das PCDs, prejudicando a inclusão desse grupo (NEPOMUCENO, 2013; SUZANO, 2011). Além disso, verificou-se que profissionais de contabilidade concordam que as leis de cotas facilitam a integração das PCDs no ambiente de trabalho.

Ademais, os profissionais de contabilidade que participaram da pesquisa destacam como principais barreiras dentro do mercado de trabalho contábil, a baixa qualificação das PCDs, o preconceito, a falta de acessibilidade e os custos para adaptação do ambiente de trabalho. E o como facilitadores mencionam a tecnologia, a própria atividade contábil, por ser vista como rotineira, abrangente e que não colocaria a vida da PCD em risco.

4.4 CONTRIBUIÇÕES SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL

Esta seção reúne as contribuições trazidas pelos respondentes do formulário, o qual continha espaço para aqueles que desejassem fazer comentário, contribuição ou sugestão, ou seja, um espaço livre para opiniões, sobre: “pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil”.

Cerca de 39 opiniões foram recebidas: 9 categorizadas como vagas/indeterminadas; 5 para parabenizar a temática do estudo; 4 sobre a necessidade de mais informação/conhecimento sobre as PCDs; 2 com críticas a escala; 2 com questionamento de que os participantes da pesquisa deveriam ter sido profissionais de contabilidade com deficiência; e 16 sobre as PCDs nas organizações, sendo quatro especificamente sobre Contabilidade, estas últimas são as expostas.

Embora exista legislação para garantir a adaptação ao acesso ao local de trabalho e o desempenho das atividades nas estações de trabalho, de acordo com o tipo de deficiência que os funcionários possuem, dois respondentes acreditam que o tipo de deficiência pode dificultar e/ou impedir o exercício da atividade contábil.

Para a Contabilidade, embora meu desejo seja de ter colegas com deficiência, não é qualquer tipo de deficiência que pode ser orientado a fazer ciências contábeis, precisa ser melhor avaliados os cursos e atividades para cada tipo de deficiência. (participante 99).

Com a modernização da Contabilidade há muitas possibilidades para as pessoas com deficiência, desde que esta não seja intelectual (participante 55).

O estudo de Suzano (2011) concluiu que, de fato, existem diferenças entre as concepções de deficiência dos gestores por tipo de deficiência.

Por outro lado, um respondente informou acreditar que, “a Contabilidade atualmente é desenvolvida, quase que virtualmente. Estude profundamente (sic), pois o estudo supera qualquer obstáculo na área contábil [...]”, ou seja, adaptações tecnológicas podem ajudar qualquer profissional contábil a exercer suas atividades independentemente do tipo de deficiência, de acordo com o participante 110.

Outro respondente destacou que a inclusão depende mais das políticas internas das empresas para contratarem profissionais de contabilidade com deficiência. Segue sua fala, “[...] toda empresa com uma determinada quantidade de funcionários (sic) no setor de contabilidade teria que ter uma pessoa com deficiência da área” (participante 71).

Esses relatos refletem as dificuldades enfrentadas pelos profissionais de contabilidade com deficiência, tanto para conseguir ingressar no mercado de trabalho contábil, como para exercer sua atividade.

5 CONCLUSÃO

O trabalho para PCDs vai além do contexto laboral, uma vez que também está ligado às relações sociais que permitam que elas saiam do isolamento e tenham independência financeira e pessoal. Com o advento das legislações sobre reserva de vagas para PCDs, tanto no setor público como no privado, constatou-se o aumento da presença desse grupo no ambiente das organizações.

Todavia, a inclusão das PCDs no mercado de trabalho por meio da reserva de vagas não garante que elas sejam plenamente integradas ao ambiente organizacional, visto que as concepções de deficiência podem interferir no modo como as PCDs são percebidas, dificultando ou facilitando suas atividades nas empresas.

Este estudo se propôs a identificar a concepção de deficiência predominante entre os profissionais de contabilidade sem deficiência acerca das PCDs no ambiente organizacional, assim como analisar sua interação nesse ambiente e suas percepções acerca da legislação sobre reserva de vagas para as PCDs. Os modelos de deficiência estão atrelados à concepção de deficiência, que por sua vez pode influenciar na percepção sobre as PCDs, na sociedade e no ambiente de trabalho.

Os modelos de deficiência mais conhecidos são o Modelo Médico e o Modelo Social, ainda que existam outros. Atualmente a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2011) adota o modelo conceitual “biológico-psíquico-social”, que integra os dois modelos, posto que as PCDs podem enfrentar dificuldades decorrentes de seu estado físico e/ou de fatores contextuais e ambientais. Portanto, o objetivo do estudo consistiu em identificar as concepções de deficiência e avaliar as percepções dos profissionais de contabilidade a respeito da inclusão das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, especialmente, em face da reserva legal de vagas para PCDs.

Para alcançar esse objetivo, utilizou-se o Inventário de Concepções de Deficiência-Situação de trabalho (ICD-ST). Essa Escala foi desenvolvida por Carvalho-Freitas (2007) em sua tese de Doutorado em Administração pelo PPGAD/UFMG, a qual foi validada em 2012 (CARVALHO-FREITAS, 2012). A escala permite identificar as concepções de deficiência predominantes dos respondentes. A ICD-ST consiste de uma escala que contempla seis fatores: Normalidade, Inclusão, Desempenho, Benefícios, Vínculo e Treinamento. A análise estatística (como médias e desvios-padrões) das concepções acerca das PCDs, viabiliza a determinação de fatores e cruzamento de variáveis. Optou-se por essa escala uma vez que já é conhecida e utilizada em âmbito nacional, além de ter sido empregada em pelo menos 36 estudos acadêmicos

(teses, dissertações, artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais e artigos divulgados em anais de congressos) sobre PCDs. Por outro lado, ainda não foi aplicada para examinar as percepções dos profissionais de Contabilidade.

O preenchimento do Inventário pelos profissionais de contabilidade ficou disponível durante o período de 22/03/2023 a 01/05/2023. As questões do formulário disponibilizado e hospedado no site SurveyMonkey Inc ([https://pt.surveymonkey.com/r/YYBHSD\)T](https://pt.surveymonkey.com/r/YYBHSD)T)) foram respondidas por 199 profissionais de contabilidade.

A fim de cumprir os objetivos específicos, além da escala ICD-ST foi adicionado questionário com perguntas abertas e fechadas, que buscou identificar o perfil dos profissionais de contabilidade e examinar a percepção e opiniões desses profissionais sobre a legislação acerca da reserva de vagas para as PCDs. Por sua vez, de modo a analisar a influência dos perfis dos profissionais de contabilidade, foram utilizados testes não paramétricos (U de Mann-Whitney e Teste de Kruskal-Wallis), bem como a análise de conteúdo das questões abertas.

Com base na análise das concepções de deficiência dos 199 profissionais de contabilidade que responderam ao ICD-ST, observou-se o predomínio de três concepções entre os profissionais de contabilidade: Desempenho (média 5,20); Benefícios da contratação (média 5,11); e Inclusão (média 5,02). Embora diferentes maneiras de ver a deficiência possam coexistir em uma mesma pessoa devido à complexidade da temática, além da necessidade de conhecimento e reflexão sobre a deficiência, o Inventário mostra a tendência predominante dos respondentes.

O Fator Desempenho revelou o maior índice, o qual possui foco na percepção das pessoas em relação ao desempenho, produtividade e qualidade do serviço das PCDs e suas consequências para a competitividade da organização. Logo, os resultados mostraram que os profissionais de contabilidade acreditam na qualidade do trabalho das PCDs. Cabe destacar que, na medida em que o índice do Fator Desempenho supera o do Fator Inclusão, isso fornece indícios de que uma parcela dos profissionais de contabilidade espera um bom exercício do trabalho das PCDs, mas não se preocupa em adaptar o ambiente de trabalho, o que sinaliza uma visão do modelo individual de deficiência em que cabe a PCD se adaptar à sociedade.

O segundo fator predominante foi o benefício da contratação, o qual enfatiza a contratação de PCDs não apenas pela exigência da legislação acerca da reserva de cotas, mas também para fins de ampliação da sustentabilidade empresarial e responsabilidade social. Atualmente está em voga a implantação nas empresas da agenda *Environmental, Social and Governance* (ESG), no intuito de melhorar a imagem das organizações junto aos clientes e dos próprios colaboradores.

A terceira concepção de deficiência com maior índice foi a da Inclusão, a qual sinaliza que os profissionais de contabilidade entendem que o processo de inclusão é influenciado pela necessidade de adaptação do local ou instrumentos de trabalho no ambiente das organizações. Esta concepção é semelhante à do modelo social, o qual identifica que a origem do problema da deficiência está na sociedade, por não estar preparada para atender as necessidades das PCDs, promovendo desvantagens para esse grupo.

Não obstante, cabe destacar que embora o Fator Normalidade (média 2,78) tenha obtido o menor índice, os profissionais de contabilidade tendem a concordar que instituições especializadas sejam mais adequadas para trabalhar com PCDs que as organizações de modo geral. Da mesma maneira que no Modelo Médico, veem a deficiência como uma desvantagem natural, focando na suposta incapacidade das PCDs e não na organização em prover um ambiente adequado a todos.

Os outros dois Fatores também obtiveram médias menores que cinco: Vínculo (média 3,56) e Treinamento (média 4,79). Notou-se que o Fator Vínculo não é um consenso, ou seja, os profissionais de contabilidade se dividiram em dois grupos com percentuais semelhantes: 49% discordantes e 51% concordantes com essa concepção. Esse resultado, parece reconhecer que as PCDs podem ter vínculo com o trabalho como as demais pessoas sem deficiência, pois o vínculo significa um traço individual. Quanto ao Fator Treinamento, o alto resultado revela que os profissionais de contabilidade estão convencidos da necessidade de treinamento para a inserção de pessoas com deficiência na organização.

Assim, foi possível alcançar o objetivo principal de identificar as concepções de deficiência predominantes e suas implicações na percepção dos profissionais de contabilidade a respeito das PCDs no ambiente das empresas. No conjunto, percebeu-se que os profissionais de contabilidade se mostraram favoráveis à inclusão das PCDs no mercado de trabalho e acreditam na qualidade do trabalho por elas desenvolvido. Em adição, isso contribui para melhorar o clima da organização e sua imagem perante os clientes.

No que diz respeito aos objetivos específicos, procurou-se examinar se o sexo, idade, região, tipo de convívio com a PCD (dentro e fora do ambiente de trabalho), intervenções e o segmento econômico da empresa, podem influenciar a concepção de deficiência dos profissionais de contabilidade. Notou-se que somente sexo e o segmento econômico apresentaram diferenças estatísticas significativas. Por outro lado, faixa etária, região, tipo de convívio com a PCD e intervenção não expressaram diferenças estatisticamente significativas.

O sexo constituiu uma variável que poderia influenciar no Fator Treinamento, o qual enfatiza a necessidade de treinar gestores e colegas de trabalho, a fim de facilitar a inserção de

PCDs nas organizações, observou-se que o sexo masculino concorda mais com a necessidade de treinamento para lidar com as PCDs.

Além disso, examinaram-se os segmentos da empresa, procurando caracterizar as organizações nas quais os profissionais de contabilidade trabalhavam e sua influência na concepção de deficiência. O resultado dessa variável revelou diferença estatisticamente significativa nos Fatores Normalidade e Desempenho, uma vez que Indústria, Comércio e Serviço e Outros, apresentaram diferenças entre os grupos distintos de profissionais de contabilidade. Constatou-se que os respondentes do segmento Indústria discordam mais com a concepção de Normalidade do que os dos segmentos Comércio e Serviço e Outros. Com relação a concepção de Desempenho, os participantes do segmento Indústria demonstram uma percepção mais positiva da performance das PCDs no trabalho do que os pertencentes aos segmentos Comércio e Serviço e Outros.

Em relação à legislação sobre reserva de vagas, observou-se que a variável inserção no mercado de trabalho não apresentou diferença estatística significativa. Contudo, o nível de conhecimento sobre a legislação de reserva de vagas para as PCDs e a percepção de que ela facilita a integração da PCD no ambiente de trabalho apresentaram diferenças significativas.

Os resultados indicaram que o nível de conhecimento das leis de cotas possui influência positiva na inserção das PCDs no mercado de trabalho, visto que, os participantes que conhecem a legislação apresentaram as menores médias de concordância com a concepção de deficiência como sendo um desvio da normalidade.

Além disso, notou-se que em relação a variável integração existem diferenças estatisticamente significativas, nos fatores Inclusão, Benefício da Contratação e Vínculo, ou seja, há diferenças nas concepções de deficiência, em que se verificou que os que concordam com a afirmação de que a lei facilita a integração possuem maiores índices de concordância associados à integração das PCDs no ambiente organizacional.

Também foram identificadas barreiras comumente citadas em outros estudos (BEIER; SINAY; BRAGA, 2023; SCHNEIDER; SUGAHARA, 2022; WAGNER, 2019) sobre o tema, tais como: a baixa qualificação das PCDs, o preconceito, a falta de acessibilidade e os custos para adaptação do ambiente de trabalho. E como facilitadores foram citados a tecnologia e a própria atividade contábil, por ser vista como rotineira, abrangente e que não colocaria a vida da PCD em risco.

Desse modo, vê-se que os profissionais de contabilidade percebem que a deficiência não é apenas um problema do indivíduo, mas uma questão social, reconhecendo serem necessárias ações que facilitem a empregabilidade das PCDs, inclusive as reservas de vagas por meio de

legislação de cotas, tanto para instituições públicas quanto privadas. Assim, foi possível analisar e identificar a existência de relação entre concepções de deficiência e a percepção sobre a legislação de reserva de vagas para PCDs.

Embora exista a crença de que os investimentos em acessibilidade sejam considerados como “custos”, as organizações precisam desenvolver estratégias e diretrizes para a eliminação de barreiras, pois o investimento em acessibilidade é fundamental para que as PCDs possam exercer suas atividades, ajudando a diminuir assim tanto as barreiras físicas como atitudinais. As organizações também podem investir na qualificação profissional das PCDs, auxiliando-as a terem maior autonomia e segurança. Além disso, é importante o investimento em treinamentos (eventos de integração) para que os funcionários da empresa possam conhecer e expandir seus relacionamentos, e ter acesso às informações sobre as PCDs.

Os resultados da presente pesquisa quanto à identificação das concepções de deficiência dos profissionais de contabilidade sobre as PCDs no mercado de trabalho podem contribuir para que as empresas e os colegas de trabalho compreendam melhor a diversidade que envolve as PCDs e favorecer o desenvolvimento de práticas voltadas para a promoção de estratégias de integração das PCDs nas organizações.

Por fim, existem lacunas que podem ser investigadas em estudos futuros sobre as concepções de deficiência e PCDs. A percepção de gestores pode não ser a mesma daquela dos profissionais de contabilidade que atuam com PCDs (colegas de trabalho). Ou seja, em razão da hierarquia e responsabilidade da função, o chefe imediato pode ter uma visão diferente sobre a inclusão de PCDs em seu departamento. Outro aspecto não avaliado neste trabalho foi a identificação de escolhas das organizações pelo tipo de deficiência em seus processos seletivos e de promoção. Além disso, monocular, baixa visão e cegueira significam características e habilidades diferentes e podem ser inadvertidamente notadas como uma mesma situação de deficiência visual. As capacidades de cada subgrupo podem direcionar as PCDs para atribuições distintas, tais como trabalhos com rotinas repetitivas ou atividades laborais mais criativas. Enfim, estes são alguns dos caminhos para novas pesquisas.

REFERÊNCIAS

- ADA. **Americans with Disabilities Act**, 1990. Disponível em: <https://adata.org/learn-about-ada>. Acesso em: 23 fev. 2021
- ADAM, C.; CUNHA, P. R.; BOFF, M. L. Competências do contador na perspectiva da tríade universidade, acadêmico e mercado de trabalho. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 12, n. 3, p. 221-245, 2018.
- ALTMAN, B. M. Disability definitions, models, classification schemes, and applications. In: ALBRECHT G. L., SEELMAN K. D., BURY M. (Eds.), **Handbook of disability studies**. Thousands Oaks, CA: Sage. 2001. cap 3. p. 97–122.
- AMERI, M., *et al.* The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior. **ILR Review**, v.71, n. 2, p. 329–364, mar. 2018. DOI <https://doi.org/10.1177/0019793917717474>. Acesso em: 9 abr. 2021.
- AMERI, M. Exploring **job search outcomes for applicants with disabilities: a field experiment**. 2014. 208 p. Thesis (Program in Industrial Relations and Human Resources) - University-Graduate School-New Brunswick, Rutgers, 2014
- ANDRADA, B. F. C. C. **Modelos teóricos da deficiência no discurso acadêmico brasileiro: perspectivas integracionistas e o campo da saúde coletiva**. 2013. 157 p. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Instituto de Medicina Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.
- ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas em psicologia**, v. 3, n. 2, p. 63-70, 1995.
- ASSIS, A. M. **A socialização de PCDs: um estudo de caso numa organização de grande porte**. 2012, 196 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, 2012.
- ÁVILA-VITOR, M. R. C. **Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção das pessoas com deficiência**. 191 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del-Rei, Minas Gerais, 2011.
- BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Snowball (Bola de Neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 10., 2011, Curitiba. **Anais [...]** Disponível em: http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf. Acesso em: 07 mai. 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. 225 p.
- BEAUDRY, J. S. Beyond (Models of) disability? **Journal of Medicine and Philosophy (United Kingdom)**, v. 41, n. 2, p. 210–228, abr. 2016.
- BEIER, M. M.; SINAY, M. C. F.; BRAGA, I. L. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: o caso de empresas cariocas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 2, p. 296-319, 2023.
- BELTRÃO, D. C.; BRUNSTEIN, J. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência em debate. **Revista de Administração**, v. 47, n. 1, p. 07–21, jan./fev./mar. 2012.
- BEUREN, I. M. *et al.* **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3 ed. São Paulo: Atlas S.A, 2013. 196 p.
- BITBOL-SABA, N.; DAMBRIN, C. “It’s not often we get a visit from a beautiful woman!” The

body in client-auditor interactions and the masculinity of accountancy. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 64, 102068, p. 1–21, out. 2019.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A.F. **Elementos de comportamento organizacional**. [s.n] São Paulo: Pioneira, 1992. 305 p.

BRAGA, G. P. **O impacto da inclusão de PCDs no mercado de trabalho: uma análise da relação entre a inclusão e os resultados de trabalho em equipe**. 2018. 80 p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Negócios), Programa de Pós-Graduação em Gestão e Negócios, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, RS, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2023]. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF_Planalto_EC128_0906.pdf. Acesso em: 27 mai. 2023.

BRASIL. Decreto nº 9.034 de 20 de abril de 2017. Altera o Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012, que regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 24 abr. 2017, Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/decreto/d9034.htm. Acesso: 24 abr. 2021.

_____. Decreto nº 9.508 de 24 de setembro de 2018. Reserva às PCDs percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/decreto/D9508.htm. Acesso em: 28 jul. 2021

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 24 ago. 2020.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 24 ago 2020.

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 11 out 2020.

BREEN, J. S. Developing the Co-Worker Acceptance of Disabled Employees (CADE) scale. **Australian Journal of Rehabilitation Counselling**, v. 25, n. 1, p. 1–14, jul. 2019.

BREEN, J. S. Disability as difference - A fictional representation. **Qualitative Report**, v. 22, n. 10, p. 2722–2741, 2017.

BREEN, J. S. **The Co-Worker Acceptance of Disabled Employees (CADE) Scale: A Study to Gather Evidence of Content Validity**. 2018. 273 p. Thesis (Doctoral dissertation) – University of British Columbia, Vancouver, 2018.

BRITE, R. B. **Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados**. 2009. 204 p. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana), Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

- BRITAIN, I. Perceptions of Disability and Their Impact upon Involvement in Sport for People with Disabilities at All Levels. **Journal of Sport and Social Issues**, vol. 28, no. 4, p. 429–452, nov. 2004.
- BROWN, J. D. Likert items and scales of measurement. **Statistics**, v. 15, n. 1, p. 10-14, 2011.
- BUJAKI, M. L. *et al.* Conflicting Accounts of Inclusiveness in Accounting Firm Recruitment Website Photographs. **European Accounting Review**, p. 1–29, 2020.
- CAMPOS, J. G. F. ; VASCONCELLOS, E. P. G. ; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo PCDs na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560–573, jul./ago./set. 2013.
- CARVALHO, C. L. C. **PCDs no ensino superior: percepções dos alunos**. 2015. 95 p. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2015.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de PCDs em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 2007. 314 p. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de administração contemporânea**, v. 13, p. 121-138, 2009.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. *et al.* Percepção de desempenho de PCDs e desenho do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 4, p. 781–790, 2019.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. *et al.* Trabalhar com PCDs: futuros profissionais têm essa disposição? *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 34., 2012, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/63/2012_EOR789.pdf. Acesso em: 08 jul. 2021.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST). **Psico-USF**, v. 17, n. 1, p. 33–42, 2012.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de PCDs. **Organizações e Sociedade (UFBA)**, v. 14, n. 41, p. 59-78, abr/jun, 2007.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 100–129, 2010a.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: Um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Gestão. Org**, v. 8, n. 3, p. 483-502, 2010b.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Pessoa com Deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em Administração. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 29, n. 2, p. 244–257, 2009a.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá Editora, 2009b.
- CFC - Conselho Federal de Contabilidade. **Quantos Somos**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>. Acesso em: 28 fev. 2023.

CHURA, A. E. P.; GONÇALVES, J. Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 43, p. e250490, 2023.

COSTA, B. R. L. Bola de neve virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 7, n. 1, 2018.

COSTA, N. B. *et al.* Impacto do Treinamento “Liderança Inclusiva” nas Crenças e Atitudes de Gestores em Relação a Trabalhadores com Deficiência. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 4, p. 2289-2297, 2022.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução: Luciana de Oliveira da Rocha. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. 248 p.

CURADO, M. A. S.; TELES, J.; MARÔCO, J. Análise de variáveis não diretamente observáveis: influência na tomada de decisão durante o processo de investigação. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, p. 146-152, 2014.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Nota Técnica 246, Revisada e Atualizada: Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo. DIEESE, 2020. p. 22 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.html>. Acesso em: 20 abr. 2021.

DUFF, A. Social mobility and Fair Access to the accountancy profession in the UK: Evidence from Big Four and mid-tier firms. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 30, n. 5, p. 1082–1110, 2017.

DUFF, A.; FERGUSON, J. Disability and accounting firms: Evidence from the UK. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 18, n. 2, p. 139–157, fev. 2007.

DUFF, A.; FERGUSON, J. Disability and the professional accountant: insights from oral histories. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 25, n. 1, p. 71–101, dez. 2011a.

DUFF, A.; FERGUSON, J. Disability and the socialization of accounting professionals. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 22, n. 4, p. 351–364, abr. 2011b.

DUFF, A.; FERGUSON, J.; GILMORE, K. Issues concerning the employment and employability of disabled people in UK accounting firms: An analysis of the views of human resource managers as employment gatekeepers. **British Accounting Review**, v. 39, n. 1, p. 15–38, mar. 2007.

EDGLEY, C.; SHARMA, N.; ANDERSON-GOUGH, F. Diversity and professionalism in the Big Four firms: Expectation, celebration and weapon in the battle for talent. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 35, p. 13–34, mar. 2016.

FÁVERO, L. P. L. *et al.* **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®**. Elsevier Brasil, 2017.

FERNANDES, A. C.; SANCOVSCHI, M.; GOMES, M. Z. Percepções sobre a Justiça do Yield Management: uma Análise Comparativa em Hotéis e Companhias Aéreas. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n. 2, p. 131-152, maio-ago 2017.

FERREIRA, L. C. DE M.; RAIS, L. A. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de PCDs na produtividade das empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 18, n. 59, p. 108–124, 2016.

FOSTER, D.; WILLIAMS, J. Understanding (disabled people as) ghosts in professional work: the contribution of feminist research. **The Palgrave Handbook of Disability at Work**, p. 255-271, 2020.

FOWLER, F. J.; COSENZA, C. **Design and evaluation of survey questions**. In *The SAGE Handbook of Applied Social Research Methods*. 2 ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.; 1998: 375-412. doi:10.4135/9781483348858

GRAY, G.; WILKINS, S. M. A snapshot of 2003-4: Blind and partially sighted students in Higherin Higher Education in England and Northern Ireland. **The British Journal of Visual Impairment**, v. 23, n. 1, p. 4–10, jan. 2005.

GRUE, J. Discourse analysis and disability: Some topics and issues. **Discourse and Society**, v. 22, n. 5, p. 532–546, set. 2011.

HAEGELE, J. A.; HODGE, S. Disability Discourse: Overview and Critiques of the Medical and Social Models. **Quest**, v. 68, n. 2, p. 193–206, abr. 2016.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Editora: Bookman, 2009.

HAVEROTH, J.; LIMA, J. P. R de; CUNHA, P. R. “Quando Imagens Falam Mais do Que Palavras”: Análise sobre Representação Social e Diversidade na Auditoria. CONGRESSO USP INTERNATIONAL CONFERENCE IN ACCOUNTING, 20., 2020, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: Universidade de São Paulo, 2020, Trabalho 2409. Disponível em: <https://congressousp.fipecafi.org/anais/20UspInternational/ArtigosDownload/2409.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2021.

HENNIG, T. R. **Competências requeridas do contador pelo mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre - RS**. 2018. 126 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2018.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Nota técnica 01/2018: Releitura dos dados de PCDs no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. 8 p. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>. Acesso: 27 abr. 2021.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2019**. Brasília: INEP, 2020. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>. Acesso em: 5 mai. 2021.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **ODS Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 5 mai. 2021.

JULIOTTI, R. E. **Jornalismo humanitário inclusivo – da teoria à prática: Estudo sobre a inclusão profissional de jornalistas com paralisia cerebral**. 2022. 153 p. Dissertação (Mestrado em Comunicação Social) — Programa de pós-graduação em Comunicação Social, Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2023.

LANDIS, J. R.; KOCH, G. G. The measurement of observer agreement for categorical data. **Biometrics**, p. 159-174, 1977.

LIMA, E. T. S; ORCHARD, M. S. E.; SANTOS, M. J. N. Trabalho e Deficiência: Dispositivos Legais de Garantia de Direitos. **Connection Scientific Journal**, v. 2, n. 2, p. 57-72, 2019.

LIMA, J. P. R. *et al.* Regimes de (des)igualdade na auditoria: podemos levar nosso verdadeiro eu para o trabalho? Revista Catarinense da Ciência Contábil, [s.l.], v. 20, p. e3147, 2021.

Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3147>. Acesso em: 14 fev. 2021.

LOBIANCO, A. F.; SHEPPARD-JONES, K. Perceptions of Disability as Related to Medical and Social Factors. **Journal of Applied Social Psychology**, [s.l.], v. 37, n. 1, p. 1–13, 2007.

LOPES, W. L. F. D. A igualdade de oportunidades da pessoa com deficiência. **Virtuajus**, v. 8, n. 14, p. 203-214, 24 maio 2023.

MCKENZIE, J. A. Models of intellectual disability: Towards a perspective of (poss)ability. **Journal of Intellectual Disability Research**, v. 57, n. 4, p. 370–379, abr. 2013.

MCLAUGHLIN, T. D.; DOTY, E. A. The Americans with Disabilities Act (ADA): An emerging challenge to accounting education. **Journal of Accounting Education**, v. 11, n. 1, p. 101–112, mar. 1993

MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do comitê de ética em pesquisa da UFSC. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3265–3276, out. 2016.

MIRANDA, A. V.; CARVALHO, J. L. F. Inclusão profissional de PCDs: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **REGE - Revista de Gestão**, v. 23, n. 3, p. 186–196, jul. 2016.

NEPOMUCENO, M. F. **Lei de Cotas em concursos públicos: a percepção e a concepção de deficiência das chefias, dos colegas de trabalho e das PCDs**. 2013. 144 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del-Rei, 2013.

NEPOMUCENO, M. F.; CARVALHO-FREITAS, M. N. As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 2, n. 1, 2008.

NOTA, L. *et al.* Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 27, n. 6, p. 511–520, nov. 2014.

OBRIGATORIEDADE de Escrituração Contábil. **CFC**, 2015. Disponível em: <<https://cfc.org.br/tecnica/perguntas-frequentes/obrigatoriedade-de-escrituracao-contabil/>>. Acesso em: 10 fev. 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **C159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Geneva: OIT, 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 abr. 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **O COVID-19 e o Mundo do Trabalho: Garantindo a inclusão das PCDs em todas as fases da resposta**. Geneva: OIT, 2020. 10 p. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_751656/lang--pt/index.htm. Acesso em: 5 mai. 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes (Vol. 1)**. Geneva: OIT, 2019a. 40 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_735531.pdf Acesso em: 25 abr. 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes (Vol. 2)**. Geneva: OIT, 2019b. 40 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_735532.pdf. Acesso em: 25 abr. 2021.

OLIVER, M. **Social Work with Disabled People**. 1st. London: Macmillan Education, 1983. 151 p.

OLIVER, M. **The Politics of Disablement**. 1st. London: Macmillan Education. 1990. 152 p.

OLIVER, M. The social model of disability: Thirty years on. **Disability and Society**, v. 28, n. 7, p. 1024–1026, jul. 2013.

OLM, J. W.; LIZOTE, S. A. Práticas de Recursos Humanos e a Gestão da Diversidade: um Estudo sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. In: USP INTERNATIONAL CONFERENCE IN ACCOUNTING, 22., São Paulo, **Anais eletrônico**[...] São Paulo, 2022. Disponível em: <https://congressousp.fipecafi.org/anais/22UspInternational/ArtigosDownload/3580.pdf> . Acesso em: 16 mai. 2023.

OMOTE, S. Estereótipos a respeito de pessoas deficientes. **Didática**, [s.l.], v. 22/23, p. 167–180, 1987.

OMOTE, S. Estigmas em tempos de inclusão. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.10, n. 3, p. 287-308, 2004

OMS – Organização Mundial da Saúde. **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Tradução: Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais. OMS, 2001. 328 p. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9788531407840_por.pdf?sequence=111 . Acesso em: 27 mar. 2021.

OMS - Organização Mundial de Saúde. **Relatório mundial sobre a deficiência**. Tradução Lexicus Serviços. Geneva: OMS, 2011. 360 p. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=6BD958C1CAC460C94E38768C190565AF?sequence=4. Acesso em: 27 mar. 2021

OMS - Organização Mundial de Saúde. **Report of the WHO Expert Committee on Disability Prevention and Rehabilitation**. Geneva: WHO, 1981. 40 p. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/40896/WHO_TRS_668.pdf?sequence=1. Acesso em: 27 abr. 2021.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das PCDs**. Nova York: UN, 2007a. 16 p. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html#Fulltext> Acesso em: 22 abr. 2021.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol**. Genova: 2007b. 164 p. Disponível em: <http://archive.ipu.org/PDF/publications/disabilities-e.pdf>. Acesso em> 10 mai. 2021.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Sustainable Development Goals**. Genova: 2015. Disponível em: <https://www.un.org/en/academic-impact/page/sustainable-development-goals>. Acesso em: 10 mai. 2021.

PALMER, M.; HARLEY, D. Models and measurement in disability: an international review. **Health Policy and Planning**, v. 27, n. 5, p. 357–364, ago. 2012.

PARKER, L. D.; WARREN, S. The presentation of the self and professional identity: countering the accountant’s stereotype. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 30, n. 8, p. 1895–1924, 2017.

- PEREZ, V. S. **Deficientes visuais nas organizações: A exclusão no processo de inclusão**. 2013. 73 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, 2013.
- POPOVICH, P.M., *et al.* The Assessment of Attitudes Toward Individuals with Disabilities in the Workplace. **J. Psychol.** 2003, 137, 163–177.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 276 p.
- RÉ, R. **PCDs no Trabalho: Análise da Percepção de Pessoas sem Deficiência**. 2014. 109 p. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, Universidade de Taubaté, Taubaté, 2014.
- RETIEF, M.; LETŠOSA, R. Models of disability: A brief overview. **HTS Teologiese Studies / Theological Studies**, v. 74, n. 1, mar. 2018.
- REZENDE, M. G. **Diversidade e trabalho: as atitudes dos profissionais de recursos humanos frente às possibilidades de inclusão de PCDs nas organizações**. 2013, 122 p. Dissertação (Mestrado de Psicologia) - Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), São João del-Rei, MG, 2013.
- RIDDLE, C. A. Defining disability: metaphysical not political. **Medicine, Health Care and Philosophy**, v. 16, n. 3, p. 377–384, ago. 2013.
- RODRIGUES, P. I. N. B.; GZECHNIK, R. A. Cotas para deficientes nas empresas brasileiras: as dificuldades encontradas pelas empresas no cumprimento da lei. **Latin American Journal of Development**, v. 5, n. 1, p. 361-376, 2023.
- SALLABERRY, J.; SALLABERRY, B. A acessibilidade sob o enfoque ético na contabilidade. **Revista Ambiente Contábil**, v. 1, n. 6, p. 89–105, 2012.
- SANTOS, G. C. dos *et al.* Descortinando uma realidade: PCDs nas Empresas de Passo Fundo/RS. **Cadernos de Ciências Sociais da UFRPE**, v. 1, p. 62–83, jan./jun. 2013.
- SANTOS, S. F.; SOUZA, D. C. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho—Revisão da literatura. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 16, p. e80111637688-e80111637688, 2022.
- SCHNEIDER, P. V.; SUGAHARA, C. R. Trabalho decente da pessoa com deficiência: a agenda 2030 materializada pela lei de cotas. **G&DR**. v. 18, n. 3, P. 161-176, set-dez/2022.
- SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **DataSebrae**. Brasília, DF: SEBRAE, 2020. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/totaldeempresas/>. Acesso em: 28 fev. 2021.
- SHAKESPEARE T. **Disability Rights and Wrongs Revisited**. 2nd. London and New York: Routledge; 2014, 280 p.
- SHAKESPEARE, T.; WATSON, N. The social model of disability: An outdated ideology? *In: Research in Social Science and Disability*. [s.l.] JAI Press, 2001. v. 2p. 9–28.
- SILVA, L. M. **A inserção de pessoas com deficiência em pequenas empresas: um estudo sobre a relação vincular e as concepções de deficiência dos gestores**. 2014. 102 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del-Rei, 2014.
- SIMAS, A. L. B.; SOUTO, J. F.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Inclusão de PCDs no Trabalho: Percepção dos Universitários. **Psicologia - Teoria e Prática**, v. 16, n. 3, p. 30–42, 29 dez. 2014.

SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Portal da Inspeção do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 15 mai. 2023.

SMART, J. F. The power of Models of disability. **Journal of Rehabilitation**, v. 75, n. 2, p. 3–11, 2009.

SOUZA, A. S. **Fatores que afetam a inclusão de PCDs no ambiente de trabalho**. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós- Graduação em Administração, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2015.

SUZANO, J. C. C. **Concepções de deficiência e percepção do desempenho por tipo de deficiência: a perspectiva dos gestores**. 2011. 170 p. Dissertação (Mestre em Psicologia) - Programa de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2011.

SUZANO, J. C. C. *et al.* A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. **Interação Psicol**, v. 18, n. 3, p. 239–250, 2014.

TANAKA, E. D. O. **O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência**. 2007. 198 p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Filosofia, Ciências Sociais e da Documentação, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Marília, 2007.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista brasileira de educação especial**, v. 11, p. 273-294, 2005.

VILELA, L. O. **Concepções sobre o trabalho da pessoa com deficiência: avaliação dos efeitos de uma intervenção realizada com funcionários de uma universidade pública**. 2013. 122 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2013.

VOGT, M. *et al.* Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 2, p. 336–352, abr./jun. 2020.

VORNHOLT, K.; UITDEWILLIGEN, S.; NIJHUIS, F. J. N. Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 23, n. 4, p. 463–475, dez. 2013.

WAGNER, G. R. **Inclusão e permanência de servidores com deficiência na UFSM: propostas de ações de acessibilidade**. 2019, 168 p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas) - Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2019.

WILLIAMS, B. R. Disability in the Australian workplace: Corporate governance or CSR issue? **Equality, Diversity and Inclusion**, v. 36, n. 3, p. 206–221, 2017.

APÊNDICE A - Apresentação

Pesquisa sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Apresentação

Prezado profissional Contábil, obrigada por contribuir para a minha pesquisa de dissertação do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UFRJ, sobre concepções de deficiência e a sua percepção a respeito das pessoas com deficiência dentro das organizações.

Reitero que essa pesquisa se destina apenas a graduados em Contabilidade que atuam na área Contábil/Financeira das organizações.

Sua participação é voluntária, portanto, você tem plena autonomia para interrompê-la a qualquer momento. Contudo, sua colaboração é muito importante para a execução desta pesquisa.

Todas as informações aqui inseridas são anônimas e serão apenas utilizadas para fins acadêmicos. Desde já agradeço pela sua atenção.

*** Para prosseguir, é necessário que você LEIA e ACEITE o Termo de Esclarecimento e o Termo de Consentimento, disponíveis no link abaixo. Recomendamos que você guarde uma cópia dos termos.**

[Termo de Esclarecimento e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE](#)

- Declaro que li e aceito participar da pesquisa.
 - Não concordo em participar da pesquisa.
-

APÊNDICE B - Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)

Pesquisa sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Primeira Parte

Nessa seção estão listados 18 enunciados relacionados a diversas concepções de deficiência.

Concepção de deficiência pode ser definida como a percepção que você possui sobre as pessoas com deficiência (visual, auditiva, física ou motora sem comprometimento intelectual). Nesta parte do questionário - Concepções de Deficiência - não está sendo considerado nenhum tipo de deficiência intelectual.

Não há resposta certa nem errada. Portanto, responda de acordo com a sua própria opinião, baseando-se na primeira impressão.

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

*** 1. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.**

1 2 3 4 5 6

*** 2. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas sem deficiência.**

1 2 3 4 5 6

*** 3. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.**

1 2 3 4 5 6

*** 4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.**

1 2 3 4 5 6

*** 5. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.**

1 2 3 4 5 6

* 6. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes.

1 2 3 4 5 6

* 7. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.

1 2 3 4 5 6

* 8. As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na empresa provocando situações embaraçosas.

1 2 3 4 5 6

* 9. As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.

1 2 3 4 5 6

* 10. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.

1 2 3 4 5 6

* 11. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.

1 2 3 4 5 6

* 12. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.

1 2 3 4 5 6

* 13. As empresas com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.

1 2 3 4 5 6

* 14. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as empresas.

1 2 3 4 5 6

* 15. 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

* 16. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.

1 2 3 4 5 6

* 17. As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.

1 2 3 4 5 6

* 18. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.

1 2 3 4 5 6

APÊNDICE C - Perguntas inerentes às percepções sobre as PCDs no ambiente de trabalho e acerca da Legislação sobre reserva de vagas

Pesquisa sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Segunda Parte

*** 1. Você tem conhecimento sobre a Legislação para a inserção no trabalho de pessoas com deficiência:**

- Não conheço
- Já ouvi falar
- Tenho noções básicas
- Conheço a legislação

*** 2. Você acha que as Leis de Cotas para PCDs, no setor público ou privado, facilitam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Sim ou Não e por quê?**

- Sim
- Não

*** Por quê?**

*** 3. Você acha que a Lei de Cotas para PCDs, no setor público ou privado, facilitam o processo de integração das pessoas com deficiência dentro do ambiente de trabalho? Sim ou Não e por quê?**

- Sim
- Não

*** Por quê?**

*** 4. Na sua opinião, existem facilitadores e/ou barreiras para o cumprimento da Lei de Cotas para PCDs no mercado de trabalho contábil? Quais?**

*** 5. Que percepção você acha que as pessoas, de uma maneira geral, possuem a respeito da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?**

APÊNDICE D - Perguntas sobre o perfil pessoal e profissional dos respondentes

Pesquisa sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Terceira Parte

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

*** 1. Idade**

2. Sexo:

- Feminino
 Masculino

*** 3. Você tem dificuldade permanente de enxergar? (Se utiliza óculos ou lente de contato, faça sua avaliação quando estiver utilizando)**

- Sim, não consegue de modo algum.
 Sim, grande dificuldade.
 Sim, alguma dificuldade.
 Não, nenhuma dificuldade.

*** 4. Você tem dificuldade permanente de ouvir? (Se utiliza aparelho auditivo, faça sua avaliação quando estiver utilizando)**

- Sim, não consegue de modo algum.
 Sim, grande dificuldade.
 Sim, alguma dificuldade.
 Não, nenhuma dificuldade.

*** 5. Você tem dificuldade permanente de caminhar ou subir degraus? (Se utiliza prótese, bengala ou aparelho auxiliar, faça sua avaliação quando estiver utilizando)**

- Sim, não consegue de modo algum.
 Sim, grande dificuldade.
 Sim, alguma dificuldade.
 Não, nenhuma dificuldade.

* 6. Você tem alguma deficiência mental/intelectual permanente que limite as suas atividades habituais, como trabalhar, estudar etc?

- Sim
 Não

* 7. Estado em que trabalha:

* 8. Qual o cargo que ocupa dentro da empresa?

- Assistente Júnior, Auxiliar ou 'Trainee'
 Assistente Pleno ou Sênior
 Analista Júnior ou Pleno
 Contador, Auditor ou Perito
 Gerente de Contabilidade ou Auditoria
 Coordenador ou Chefe de Departamento
 Diretor ou Sócio

* 9. Qual o segmento de atuação da organização?

- Comércio e Serviço
 Indústria
 Terceiro Setor
 Outro (especifique)

* 10. Você já participou de cursos sobre diversidade e inclusão de PCDs?

- Não
 Sim

10-A. Se já participou de cursos sobre diversidade e inclusão de PCDs, onde? (Você pode escolher mais de uma opção).

- Sim, na atual organização.
 Sim, numa organização na qual trabalhei.
 Sim, numa instituição independente.

*** 11. Você já conviveu com pessoas com deficiência em situações fora do trabalho, por exemplo ao longo de sua formação acadêmica, com alguma pessoa da família, em alguma instituição?**

- Nunca convivi, em nenhuma situação.
- Sim.

11-A. Se você já conviveu com pessoas com deficiência em outras situações, por exemplo ao longo de sua formação acadêmica, com alguma pessoa da família, em alguma instituição? (Você pode escolher mais de uma opção).

- Sim, durante a fase escolar e acadêmica.
- Sim, na minha família.
- Sim, com amigos.

*** 12. Você trabalha (ou já trabalhou) com pessoa(s) com deficiência?**

- Não.
- Sim, já trabalhei com pessoa que tinha algum tipo de deficiência.
- Sim, trabalho atualmente com uma ou mais pessoas com algum tipo de deficiência na empresa.

13. Há quanto tempo você trabalha (ou já trabalhou) com pessoas com deficiência?

- Até 3 meses
- Acima de 3 meses a 1 ano
- Acima de 1 e até 3 anos
- Acima de 3 e até 6 anos
- Acima de 6 anos

Agradeço a sua participação, e caso queira contribuir com o tema, solicito sugestões sobre: pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil.

APÊNDICE E – e-mail convite para participação em pesquisa

Prezados,

Gostaria de convidá-lo(a) a participar de um estudo com graduados em Ciências Contábeis acerca do mercado de trabalho contábil e as pessoas com deficiência. A pesquisa está sendo desenvolvida no Mestrado em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Caso aceite este convite, sua participação ocorrerá por meio do preenchimento de um questionário *on-line*. Isso pode ser feito em cerca de 15 minutos.

Os avanços nesta área são viabilizados por meio de estudos como este, por isso a sua participação é muito importante. Para colaborar, clique no link abaixo **até a data de 09/04/2023**, período em que o formulário eletrônico estará disponível.

Link: <https://pt.surveymonkey.com/r/YYBHSDT>

Muito obrigada pela sua cooperação e por expressar sua opinião acerca do tema.

Daniele de Paula Moreira
Mestranda da PPGCC/UFRJ

Celular: (21) 98249-3780

E-mail: dpmoreira.ufrj@gmail.com

Orientadores: Prof.^a Dra Monica Zaidan Gomes e Prof. Dr. José Augusto Veiga da Costa Marques

APÊNDICE F - Termo de esclarecimento e o Termo de consentimento livre

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO
E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

TERMO DE ESCLARECIMENTO

Você está sendo convidado a participar do estudo “**Mercado de trabalho contábil: percepções de gestores e colegas de trabalho sobre as pessoas com deficiência**”, desenvolvido por **Daniele de Paula Moreira**, do Curso de Mestrado em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

O **objetivo** principal consiste em verificar as concepções de deficiência e a percepção dos profissionais contábeis a respeito das pessoas com deficiência dentro das organizações.

Caso você participe, será necessário responder a um questionário (formulário eletrônico) sobre Concepções de Deficiência, lei de cotas e o mercado de trabalho. Não há respostas certas ou erradas, o importante é a sua opinião.

Os dados colhidos na presente pesquisa serão utilizados na Dissertação de Mestrado, em artigos científicos e em apresentações em congressos. Desse modo, solicitamos também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos científicos, em especial das áreas de administração e ciências contábeis, e publicar os resultados em revista científica nacional e/ou internacional.

Seu nome não aparecerá em qualquer momento do estudo. Todas as informações prestadas por você são sigilosas. A divulgação das informações será anônima e em conjunto com as respostas de um grupo de pessoas.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano, nem haverá modificação no relacionamento com o PPGCC/UFRJ. A pesquisadora estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa. Pela sua participação no estudo, você não receberá qualquer valor em dinheiro.



Assinatura da pesquisadora responsável



UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO
E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Eu li o esclarecimento e compreendi para que serve o estudo e a qual procedimento serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão, e que isso não me causará nenhum prejuízo. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro por participar do estudo. Eu concordo em participar do estudo e que os dados obtidos na pesquisa sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações).

Contato com o pesquisador (a) responsável:

Caso necessite de informações adicionais sobre o presente estudo, favor entrar em contato com a pesquisadora Daniele de Paula Moreira, Telefone: (21) 98249-3780, e-mail: dpmoreira.ufrj@gmail.com ou com o Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da UFRJ, localizado na Av. Pasteur, 250, sala 250, Urca, Rio de Janeiro, RJ - CEP: 22240-290. e-mail: ppgcc@facc.ufrj.br, telefone: (21)3938-5262.

APÊNDICE G – Testes dos Pressupostos da Normalidade

Tabela G-1. Sexo: Teste dos Pressupostos da Normalidade

Fator da Concepção	Sexo	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Fator Normalidade	Feminino	,084	96	,092	,979	96	,136
	Masculino	,095	103	,023	,974	103	,040
Fator Inclusão	Feminino	,183	96	,000	,834	96	,000
	Masculino	,239	103	,000	,778	103	,000
Fator Desempenho	Feminino	,192	96	,000	,823	96	,000
	Masculino	,176	103	,000	,858	103	,000
Fator Vínculo	Feminino	,111	96	,005	,948	96	,001
	Masculino	,185	103	,000	,936	103	,000
Fator Benefício	Feminino	,178	96	,000	,852	96	,000
	Masculino	,200	103	,000	,871	103	,000
Fator Treinamento	Feminino	,154	96	,000	,896	96	,000
	Masculino	,205	103	,000	,844	103	,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela G-2. Faixa Etária: Teste dos Pressupostos da Normalidade

Faixa Etária		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Fator Normalidade	20 - 25 anos	,212	5	,200*	,895	5	,384
	26 - 30 anos	,117	26	,200*	,977	26	,801
	31 - 35 anos	,145	27	,150	,963	27	,439
	acima de 35 anos	,107	141	,000	,978	141	,021
Fator Inclusão	20 - 25 anos	,241	5	,200*	,821	5	,119
	26 - 30 anos	,197	26	,010	,891	26	,010
	31 - 35 anos	,230	27	,001	,791	27	,000
	acima de 35 anos	,231	141	,000	,785	141	,000
Fator Desempenho	20 - 25 anos	,319	5	,105	,793	5	,071
	26 - 30 anos	,164	26	,069	,883	26	,007
	31 - 35 anos	,261	27	,000	,785	27	,000
	acima de 35 anos	,184	141	,000	,838	141	,000
Fator Vínculo	20 - 25 anos	,247	5	,200*	,942	5	,679
	26 - 30 anos	,126	26	,200*	,943	26	,159
	31 - 35 anos	,252	27	,000	,837	27	,001
	acima de 35 anos	,117	141	,000	,949	141	,000
Fator Benefício	20 - 25 anos	,348	5	,047	,779	5	,054
	26 - 30 anos	,202	26	,008	,861	26	,002
	31 - 35 anos	,193	27	,011	,903	27	,016
	acima de 35 anos	,185	141	,000	,839	141	,000
Fator Treinamento	20 - 25 anos	,221	5	,200*	,902	5	,421
	26 - 30 anos	,192	26	,015	,848	26	,001
	31 - 35 anos	,218	27	,002	,900	27	,014
	acima de 35 anos	,185	141	,000	,855	141	,000

Fonte: Dados da Pesquisa.

Tabela G-3. Região: Teste dos Pressupostos da Normalidade

Região		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Fator Normalidade	Norte	,296	4		,855	4	,243
	Sul	,250	4		,878	4	,329
	Nordeste	,155	10	,200*	,931	10	,459
	Centro-Oeste	,139	19	,200*	,944	19	,309
	Sudeste	,088	162	,004	,981	162	,023
Fator Inclusão	Norte	,237	4		,939	4	,650
	Sul	,303	4		,791	4	,086
	Nordeste	,202	10	,200*	,894	10	,190
	Centro-Oeste	,257	19	,002	,838	19	,004
	Sudeste	,211	162	,000	,794	162	,000
Fator Desempenho	Norte	,226	4		,976	4	,880
	Sul	,237	4		,939	4	,650
	Nordeste	,258	10	,058	,745	10	,003
	Centro-Oeste	,183	19	,094	,899	19	,047
	Sudeste	,188	162	,000	,835	162	,000
Fator Vínculo	Norte	,441	4		,630	4	,001
	Sul	,283	4		,863	4	,272
	Nordeste	,277	10	,029	,824	10	,028
	Centro-Oeste	,161	19	,200*	,951	19	,410
	Sudeste	,131	162	,000	,951	162	,000
Fator Benefício	Norte	,192	4		,971	4	,850
	Sul	,283	4		,863	4	,272
	Nordeste	,221	10	,180	,887	10	,159
	Centro-Oeste	,237	19	,006	,842	19	,005
	Sudeste	,183	162	,000	,855	162	,000
Fator Treinamento	Norte	,215	4		,946	4	,689
	Sul	,162	4		,989	4	,952
	Nordeste	,217	10	,199	,803	10	,016
	Centro-Oeste	,186	19	,084	,895	19	,040
	Sudeste	,177	162	,000	,864	162	,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela G-4. Experiência com PCD: Teste dos Pressupostos da Normalidade

Kolmogorov-Smirnov		Experiência fora do ambiente de trabalho			Experiência dentro do ambiente de trabalho		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Fator Normalidade	Não informou	,114	30	,200*	,090	75	,200*
	Informou	,089	169	,002	,103	124	,003
Fator Inclusão	Não informou	,245	30	,000	,199	75	,000
	Informou	,205	169	,000	,209	124	,000
Fator Desempenho	Não informou	,212	30	,001	,162	75	,000
	Informou	,182	169	,000	,198	124	,000
Fator Vínculo	Não informou	,184	30	,011	,115	75	,015
	Informou	,142	169	,000	,155	124	,000
Fator Benefício	Não informou	,170	30	,026	,197	75	,000
	Informou	,177	169	,000	,181	124	,000
Fator Treinamento	Não informou	,174	30	,022	,218	75	,000
	Informou	,188	169	,000	,171	124	,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela G-5. Intervenção: Teste dos Pressupostos da Normalidade

Informou se já fez curso		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Fator Normalidade	Não informou que fez curso	,088	139	,011	,985	139	,136
	Informou que fez curso	,098	60	,200*	,960	60	,049
Fator Inclusão	Não informou que fez curso	,228	139	,000	,797	139	,000
	Informou que fez curso	,177	60	,000	,835	60	,000
Fator Desempenho	Não informou que fez curso	,166	139	,000	,878	139	,000
	Informou que fez curso	,236	60	,000	,780	60	,000
Fator Vínculo	Não informou que fez curso	,138	139	,000	,952	139	,000
	Informou que fez curso	,130	60	,014	,933	60	,003
Fator Benefício	Não informou que fez curso	,189	139	,000	,849	139	,000
	Informou que fez curso	,166	60	,000	,887	60	,000
Fator Treinamento	Não informou que fez curso	,154	139	,000	,882	139	,000
	Informou que fez curso	,237	60	,000	,817	60	,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela G-6. Segmento: Teste dos Pressupostos da Normalidade

Segmento da Organização		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Fator Normalidade	Comércio e Serviço	,129	98	,000	,975	98	,062
	Indústria	,229	21	,005	,895	21	,028
	Terceiro Setor	,164	11	,200*	,919	11	,314
	Outros	,082	69	,200*	,982	69	,407
Fator Inclusão	Comércio e Serviço	,194	98	,000	,823	98	,000
	Indústria	,276	21	,000	,732	21	,000
	Terceiro Setor	,164	11	,200*	,934	11	,448
	Outros	,272	69	,000	,790	69	,000
Fator Desempenho	Comércio e Serviço	,164	98	,000	,875	98	,000
	Indústria	,347	21	,000	,644	21	,000
	Terceiro Setor	,235	11	,092	,766	11	,003
	Outros	,174	69	,000	,851	69	,000
Fator Vínculo	Comércio e Serviço	,121	98	,001	,953	98	,001
	Indústria	,155	21	,200*	,915	21	,070
	Terceiro Setor	,236	11	,089	,898	11	,176
	Outros	,181	69	,000	,935	69	,001
Fator Benefício	Comércio e Serviço	,184	98	,000	,883	98	,000
	Indústria	,192	21	,041	,839	21	,003
	Terceiro Setor	,257	11	,040	,811	11	,013
	Outros	,189	69	,000	,822	69	,000
Fator Treinamento	Comércio e Serviço	,203	98	,000	,858	98	,000
	Indústria	,225	21	,007	,862	21	,007
	Terceiro Setor	,185	11	,200*	,858	11	,054
	Outros	,155	69	,000	,866	69	,000

Fonte: Dados da Pesquisa.

Tabela G-7. Níveis de conhecimento da legislação: Teste da Normalidade

Testes de Normalidade		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Fator Normalidade	Não conheço	,118	50	,077	,973	50	,300
	Já ouvi falar	,080	66	,200*	,985	66	,589
	Tenho noções básicas	,119	68	,018	,979	68	,313
	Conheço a legislação	,219	15	,051	,793	15	,003
Fator Inclusão	Não conheço	,203	50	,000	,790	50	,000
	Já ouvi falar	,224	66	,000	,845	66	,000
	Tenho noções básicas	,213	68	,000	,810	68	,000
	Conheço a legislação	,360	15	,000	,579	15	,000
Fator Desempenho	Não conheço	,213	50	,000	,837	50	,000
	Já ouvi falar	,192	66	,000	,829	66	,000
	Tenho noções básicas	,154	68	,000	,884	68	,000
	Conheço a legislação	,287	15	,002	,743	15	,001
Fator Vínculo	Não conheço	,144	50	,012	,936	50	,010
	Já ouvi falar	,165	66	,000	,934	66	,002
	Tenho noções básicas	,105	68	,059	,957	68	,019
	Conheço a legislação	,222	15	,045	,885	15	,056
Fator Benefício	Não conheço	,181	50	,000	,881	50	,000
	Já ouvi falar	,179	66	,000	,841	66	,000
	Tenho noções básicas	,182	68	,000	,856	68	,000
	Conheço a legislação	,223	15	,043	,835	15	,011
Fator Treinamento	Não conheço	,229	50	,000	,825	50	,000
	Já ouvi falar	,143	66	,002	,909	66	,000
	Tenho noções básicas	,208	68	,000	,823	68	,000
	Conheço a legislação	,188	15	,163	,867	15	,031

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela G-8. Integração e Inserção: Teste dos Pressupostos da Normalidade

Testes de Normalidade		Integração			Inserção		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Fator Normalidade	Sim	,101	125	,003	,091	180	,001
	Não	,090	74	,200*	,243	19	,004
Fator Inclusão	Sim	,205	125	,000	,215	180	,000
	Não	,241	74	,000	,237	19	,006
Fator Desempenho	Sim	,194	125	,000	,192	180	,000
	Não	,163	74	,000	,181	19	,100
Fator Vínculo	Sim	,143	125	,000	,189	180	,000
	Não	,125	74	,006	,181	19	,100
Fator Benefício	Sim	,224	125	,000	,137	180	,000
	Não	,125	74	,006	,195	19	,056
Fator Treinamento	Sim	,206	125	,000	,184	180	,000
	Não	,152	74	,000	,144	19	,200*

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE H - Teste do Pressuposto da Homogeneidade

Tabela H-1. Sexo: Teste do Pressuposto da Homogeneidade

Fator Concepção de deficiência		Teste de Levene	
		Z	Sig.
Fator Normalidade	Variâncias iguais assumidas	1,042	,309
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Inclusão	Variâncias iguais assumidas	,890	,347
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Desempenho	Variâncias iguais assumidas	4,397	,037
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Vínculo	Variâncias iguais assumidas	,715	,399
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Benefício	Variâncias iguais assumidas	2,426	,121
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Treinamento	Variâncias iguais assumidas	7,550	,007
	Variâncias iguais não assumidas		

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela H-2. Faixa Etária: Teste dos Pressupostos da Homogeneidade

Concepção de Deficiência	Testes de Levene	df1	df2	Sig.
Fator Normalidade	1,010	4	194	,403
Fator Inclusão	,943	4	194	,440
Fator Desempenho	1,591	4	194	,178
Fator Vínculo	,646	4	194	,630
Fator Benefício	1,040	4	194	,388
Fator Treinamento	1,635	4	194	,167

Fonte: Dados da Pesquisa.

Tabela H-3. Região: Teste dos Pressupostos da Homogeneidade

Concepção de Deficiência	Teste de Levene	df1	df2	Sig.
Fator Normalidade	,487	4	194	,746
Fator Inclusão	,398	4	194	,810
Fator Desempenho	,564	4	194	,689
Fator Vínculo	1,884	4	194	,115
Fator Benefício	1,118	4	194	,349
Fator Treinamento	,897	4	194	,467

Fonte: Dados da Pesquisa.

Tabela H-4. Experiência com PCD: Teste dos Pressupostos da Homogeneidade

Teste de Levene		Experiência fora do ambiente de trabalho		Experiência dentro do ambiente de trabalho	
		Z	Sig.	Z	Sig.
Fator Normalidade	Variâncias iguais assumidas	,261	,610	,994	,320
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Inclusão	Variâncias iguais assumidas	1,250	,265	6,723	,010
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Desempenho	Variâncias iguais assumidas	,648	,422	10,179	,002
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Vínculo	Variâncias iguais assumidas	,947	,332	,399	,528
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Benefício	Variâncias iguais assumidas	1,723	,191	1,689	,195
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Treinamento	Variâncias iguais assumidas	2,514	,114	,043	,836
	Variâncias iguais não assumidas				

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela H-5. Intervenção: Teste dos Pressupostos da Homogeneidade

Fator de Concepção		Teste de Levene	
		Z	Sig.
Fator Normalidade	Variâncias iguais assumidas	6,042	,015
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Inclusão	Variâncias iguais assumidas	,521	,471
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Desempenho	Variâncias iguais assumidas	7,581	,006
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Vínculo	Variâncias iguais assumidas	,944	,332
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Benefício	Variâncias iguais assumidas	,271	,603
	Variâncias iguais não assumidas		
Fator Treinamento	Variâncias iguais assumidas	,731	,393
	Variâncias iguais não assumidas		

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela H-6. Segmento: Teste dos Pressupostos da Homogeneidade

Concepção de deficiência	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Fator Normalidade	,559	3	195	,642
Fator Inclusão	1,031	3	195	,380
Fator Desempenho	2,177	3	195	,092
Fator Vínculo	2,959	3	195	,034
Fator Benefício	1,492	3	195	,218
Fator Treinamento	,509	3	195	,677

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela H-7. Níveis de conhecimento da Lei de Cotas: Teste da Homogeneidade

Estatística de Levene		df1	df2	Sig.
Fator Normalidade	,013	3	195	,998
Fator Inclusão	,244	3	195	,865
Fator Desempenho	1,894	3	195	,132
Fator Vínculo	1,216	3	195	,305
Fator Benefício	2,581	3	195	,055
Fator Treinamento	,177	3	195	,912

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela H-8. Integração e Inserção: Teste dos Pressupostos da Homogeneidade

Teste de Levene		Integração		Inserção	
		Z	Sig.	Z	Sig.
Fator Normalidade	Variâncias iguais assumidas	2,394	,123	1,479	,225
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Inclusão	Variâncias iguais assumidas	5,746	,017	,105	,747
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Desempenho	Variâncias iguais assumidas	,013	,910	,752	,387
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Vínculo	Variâncias iguais assumidas	,495	,482	,756	,386
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Benefício	Variâncias iguais assumidas	,436	,510	,976	,324
	Variâncias iguais não assumidas				
Fator Treinamento	Variâncias iguais assumidas	,089	,766	,034	,853
	Variâncias iguais não assumidas				

Fonte: Dados da pesquisa.