

ELIZA DIEKO OSHIRO TANAKA

**O DESENVOLVIMENTO DE UMA ESCALA DE ATITUDES
SOCIAIS EM RELAÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA**

**Marília
2007**

ELIZA DIEKO OSHIRO TANAKA

**O DESENVOLVIMENTO DE UMA ESCALA DE ATITUDES
SOCIAIS EM RELAÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista, Campus de Marília, para obtenção do título de Doutor em Educação (Área de concentração: Ensino na Educação Brasileira, Linha de pesquisa: Educação Especial no Brasil).

Orientador: Dr. Eduardo José Manzini

**Marília
2007**

Catálogo na publicação elaborada pela Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central da Universidade Estadual de Londrina.

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

T161d Tanaka, Eliza Dieko Oshiro.
O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência / Eliza Dieko Oshiro Tanaka. – Marília, 2007.
198f. : il.

Orientador : Eduardo José Manzini.
Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Campus de Marília) – Faculdade de Educação, Filosofia, Ciências Sociais e da Documentação, 2007.
Inclui bibliografia.

1. Educação especial – Teses. 2. Psicologia social – Teses. 3. Deficientes – Mercado de trabalho – Teses. 4. Escala de

ELIZA DIEKO OSHIRO TANAKA

**O DESENVOLVIMENTO DE UM ESCALA DE ATITUDES
SOCIAIS EM RELAÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista, Campus de Marília, para obtenção do título de Doutor em Educação (Área de concentração: Ensino na Educação Brasileira, Linha de pesquisa: Educação Especial no Brasil).

COMISSÃO JULGADORA

Presidente e Orientador: Prof. Dr. Eduardo José Manzini

2º Examinador: Prof. Dr. Antonio Celso de Noronha Goyos – UFSCar/São Carlos

3º Examinador: Profª Drª Maria Amélia Almeida – UFSCar/São Carlos

4º Examinador: Profª Drª Tânia Moron Saes Braga – UNESP/Campus de Marília

5º Examinador: Prof. Dr. Sadao Omote – UNESP/Marília

Marília, 06 de fevereiro de 2007

DEDICATÓRIA

Ao meu esposo Luis, por estar sempre ao meu lado incentivando-me e apoiando-me na busca pela realização profissional. Seu carinho e confiança me dão forças para continuar enfrentando qualquer batalha.

Aos meus filhos Jefferson e Cristiane, que desde pequenos aprenderam a conviver com as minhas ausências pela dedicação à vida profissional. Hoje, adultos, são parceiros constantes das minhas lutas. Vocês sempre foram e continuarão a ser as razões da minha vida.

A minha mãe Yoshiko e meu pai Sozin (in memoriam), que sempre priorizaram os estudos na vida dos seus filhos. Muito obrigada pela minha existência!

AGRADECIMENTOS

A concretização deste trabalho só foi possível graças ao incentivo, apoio e colaboração de algumas pessoas as quais gostaria de externar os meus agradecimentos.

Ao meu orientador, Profº Dr. Eduardo José Manzini, pela confiança depositada na realização deste estudo. As suas críticas, orientações e sugestões foram fundamentais para a conclusão do trabalho.

Aos colegas do Grupo de Pesquisa “Deficiências Físicas e Sensoriais”, que se dispuseram a discutir algumas etapas deste trabalho, fazendo valiosas críticas e sugestões.

À amiga Cristina Marquezine, que sempre me incentivou e apoiou para que eu me engajasse no curso de Doutorado.

À amiga Solange Leme Ferreira, que com a sua competência e meticulosidade, além da correção do texto, fez inúmeras sugestões durante a finalização deste trabalho.

À amiga Dirce Fujisawa, com quem aprendi a trabalhar interdisciplinarmente na Educação Especial.

Ao Profº Dr. Sadao Omote e Profº Dr. Celso Goyos, membros da banca examinadora da qualificação, cujas críticas e sugestões ajudaram a enriquecer o trabalho.

Ao Neto que organizou a planilha para a formação do banco de dados.

À Cristiane Tanaka, Izaura Toma, Joyce Della Gracia, Michele Oliveira, Priscila Corrêa e Vanessa Paulino que me auxiliaram no lançamento dos dados na planilha.

Às amigas Rosângela Rodrigues e Rosely Jung Pisicchio, que se colocaram à disposição para me auxiliar na pesquisa do conteúdo referente à Psicologia do Trabalho.

À Izaura, ao Yoshiaki, Iza e Marina, meus irmãos, amigos e grandes incentivadores da minha busca pela qualificação profissional.

Ao cunhado Seisei, que me proporcionou a primeira oportunidade da trajetória na Psicologia, acolhendo-me como filha em sua casa durante longos anos. Você sempre foi um pai para mim!

À minha sobrinha-filha Iza Kelly, que com a sua religiosidade sempre soube transmitir palavras de fé e otimismo.

À Evelise, que recentemente veio integrar a nossa família. A sua graciosidade faz meu filho feliz e me contagia também.

As amigas Andréia Parente e Elaine Gomes de Oliveira, com quem tive o prazer de compartilhar as viagens à Marília, tornando-as mais agradáveis e menos cansativas.

Aos professores do Departamento de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina, em especial os da área de Psicologia Escolar, por terem assumido as minhas atividades para que eu pudesse me dedicar ao doutorado.

A vida tem uma história muito comprida,
mas cada indivíduo tem um começo muito
preciso: o momento da sua concepção.

(Jérôme Lejeune)

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS

LISTA DE QUADROS

RESUMO

ABSTRACT

RESUMÉ

1 INTRODUÇÃO.....	19
2 O HOMEM NO MUNDO DO TRABALHO.....	25
2.1 Um Breve Histórico da Relação do Homem Com o Trabalho.....	25
2.2 Do <i>Taylorismo</i> ao <i>Toyotismo</i> : as Metamorfoses no Trabalho Dentro do Sistema Capitalista.....	28
2.3 A Globalização e a Organização Flexível do Trabalho.....	36
3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO.....	45
3.1 Os Direitos ao Trabalho.....	45
3.2 A Inserção no Trabalho.....	50
4 ATITUDE: COGNIÇÃO, SENTIMENTO E COMPORTAMENTO.....	62
4.1 O Conceito de Atitude.....	62
4.2 A Mensuração das Atitudes e o Desenvolvimento de Escalas.....	68
4.3 A Fidedignidade da Escala de Atitude.....	74
4.4 A Validade da Escala de Atitude.....	77
5 O PERCURSO METODOLÓGICO.....	80
5.1 Os Procedimentos Iniciais.....	80

5.2 O Desenvolvimento da Escala.....	80
5.2.1 O Estudo 1.....	81
5.2.1.1 Os Participantes.....	81
5.2.1.2 O Local.....	83
5.2.1.3 O Instrumento de Coleta de dados.....	84
5.2.1.4 O Procedimento de Coleta de Dados.....	85
5.2.1.5 O Procedimento para Análise dos Dados.....	87
5.2.1.6 O Relato dos Resultados do Estudo 1.....	89
5.2.1.6.1 Concepção de pessoa com deficiência e do seu trabalho.....	89
5.2.1.6.2 Inserção da pessoa com deficiência na empresa.....	91
5.2.1.6.3 Meios para solucionar problemas.....	99
5.2.1.7 A Conclusão.....	100
5.2.2 O Estudo 2.....	103
5.2.2.1..A Delimitação do Universo de Conteúdo e a Elaboração da Versão Preliminar da Escala de Atitudes Sociais.....	103
5.2.2.2 A Aplicação Experimental dos Itens da Escala.....	108
5.2.2.3 Os Procedimentos Utilizados Para a Análise dos Itens da Escala.....	109
5.2.2.4 Análise do Poder de Discriminação dos Itens da Escala....	113
5.2.2.5 Os Procedimentos Utilizados a Verificação da Fidedignidade da Escala.....	119
5.2.2.6..Análise da Fidedignidade da Escala.....	121
5.2.2.6.1 Método das Metades ou Split-half Method.....	121
5.2.2.6.2 Método do Teste-reteste.....	123
5.2.2.6.3..ELART x ELASI: uma associação possível para a análise da fidedignidade?.....	125
6 UMA PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO.....	129
7 AS CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	139

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	146
APÊNDICES.....	153
ANEXOS.....	191

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Correlações item-total no instrumento com as 15 questões positivas e 15 questões negativas da escala.....	118
TABELA 2	Estatísticas de fidedignidade no método das metades.....	122
TABELA 3	Estatísticas de fidedignidade no método teste-reteste.....	124
TABELA 4	Estatísticas de Fidedignidade na associação ELART x ELASI.....	127

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Taxa média de empregabilidade de pessoas com deficiência por número de funcionários na empresa.....	49
QUADRO 2 – A caracterização dos entrevistados do Estudo 1.....	82
QUADRO 3 – A caracterização das empresas.....	83
QUADRO 4 – Planilha utilizada para registrar as pontuações.....	109

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

RESUMO

O objetivo do presente trabalho consistiu em desenvolver uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência. Para isso, realizou-se dois estudos, sendo o primeiro com a finalidade de identificar a concepção dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua inserção no quadro de funcionários. A partir de entrevistas realizadas com os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos de empresas dos ramos de comércio, indústria e prestação de serviços, obteve-se os dados que forneceram subsídios para delimitar o universo de conteúdo da escala de atitudes sociais pretendida. Analisou-se cuidadosamente cada trecho das falas dos entrevistados, tendo em vista os temas e sub-temas previamente identificados. Então, extraiu-se um conjunto de conteúdos relacionados ao objeto psicológico do estudo, para elaborar a lista de enunciados que compuseram a versão preliminar da escala, desenvolvida no segundo estudo. Elaborado no formato Lickert, com 5 alternativas que expressam diferentes graus de concordância ou discordância com relação ao enunciado, o instrumento ficou composto de 64 itens. Posteriormente, foi aplicado em uma amostra de 234 estudantes universitários dos cursos de Psicologia, Pedagogia, Fisioterapia e Serviço Social para identificar os itens com boa capacidade discriminativa. O procedimento estatístico inicialmente utilizado foi o teste t de *Student* que revelou boa capacidade discriminativa em 75% dos itens. Para que a versão final da escala ficasse composta de 30 itens, sendo 15 positivos e 15 negativos, realizou-se, também, a análise da discriminação dos itens pela correlação item-total, mediante a sua depuração em três etapas. Com a eliminação dos itens a cada etapa, utilizou-se, concomitantemente, o coeficiente alfa de *Cronbach* para analisar a consistência interna de cada enunciado com o escore total do instrumento. Os itens com baixo poder de discriminação ou que não eram significativos foram descartados tanto pelo

teste t de *Student*, quanto pela análise da correlação item-total. A versão final da escala foi aplicada em uma amostra de 53 alunos do curso de Serviço Social, para a verificação da sua fidedignidade pelos métodos do teste-reteste e *split half* ou das metades. A análise estatística realizada pelo coeficiente de *Spearman-Brown* e o alfa de *Cronbach* revelou que o instrumento possui consistência interna, porém os resultados obtidos entre duas aplicações apresentaram flutuações, não garantindo a sua fidedignidade. A Escala desenvolvida pode ser considerada um instrumento importante para auxiliar pesquisas e intervenções que visam modificar atitudes sociais de empregadores frente a inserção da pessoa com deficiência no trabalho. Apesar de a ELART ter sido desenvolvida adotando-se rigorosamente todos os cuidados metodológicos necessários para a sua construção, alguns aspectos da análise da discriminação dos itens precisam ser reanalisados. A partir disso, a escala deverá ser novamente aplicada a várias amostras para a verificação da sua fidedignidade e validade.

Palavras-chave: atitudes sociais, escala, pessoa com deficiência, educação para o trabalho, inserção no trabalho.

TANAKA, E. D. O. *The development of a scale of social attitude related to the job of handicapped people*. Marilia, 2007. 198p. Thesis (Doctorate in Education) – College of Philosophy and Sciences, Campus of Marilia, Paulista State University.

ABSTRACT

The aim on the present thesis was to develop a scale of social attitudes related to the job of handicapped people. Two studies were carried out. The purpose of the first study was to identify the concept of the employers about the handicapped people, including their job and their insertion on the board of employees. Data that provided the base for the delimitation of the content universe of the desired scale of social attitudes were obtained from the interviews with the person in charge of the division of Human Resources of trading, industry and service companies. Each part of the interviews were carefully analyzed according to the themes and sub-themes previously identified. Thereafter, a group of contents related to the psychological subject matter were extracted to elaborate a list of statements that composed the preliminary version of the scale which was developed on the second part of the study. The instrument was elaborated with 5 alternatives that expressed different degrees of agreements or disagreements with the statement, according to the Lickert format. Therefore, the instrument was initially composed by 64 items. Then, it was applied to a sample of 234 students of Psychology, Pedagogy, Physiotherapy and Social Service to identify the items with strong discrimination power. The Student's *t*-test indicated strong discrimination power in 75% of the items. In order to obtain a final version of the scale with 30 items (15 positive and 15 negative) a discriminative analysis of the items by means of item-total correlation was made with a three-step depuration. The alfa coefficient of Cronbach was used along with the elimination of the items on each step to check the internal consistency of each statement with the total score of the instrument. The items with weak discrimination power or the non-significant ones were eliminated by both the Student's *t*-test and the item-total correlation. The final version of the scale was applied to a sample of 53 students of Social Service to check its reliability by means of the methods of test-retest and split half. The Spearman-Brown and the alfa of Cronbach statistical analyses

demonstrated that the instrument presents internal consistency. However, the results obtained between the two applications presented floatings that didn't guarantee the reliability of the instrument. The scale created on the present thesis can be considered an important instrument as an aid in researches and interventions that aim to modify the social attitudes of employers in relation to the admission of handicapped people to the job market. Although the ELART was developed taking in to account all the recommended methodological cares, some aspects of the discrimination analysis of the items must be reanalyzed and reapplied to various samples to check its reliability and validity.

Keywords: social attitudes, scale, handicapped people, education to the job, insertion on the job.

TANAKA, E. D. O. Développement d'une échelle d'attitudes sociales mise en rapport avec le travail de la personne handicapée. Marília, 2007. 198p. Thèse (Doctorat en Education) – Faculté de philosophie et Sciences, Campus de Marília, Université de l'État Paulista.

RESUMÉ

Le but du présent travail a été de développer une échelle d'attitudes sociales en relation avec le travail de la personne handicapée. Pour ce, il a donc été réalisé deux études, la première ayant la finalité d'identifier la conception qu'avait les employeurs de la personne handicapée, le travail, par elle, fourni et son insertion au sein du personnel. Les données à partir desquelles a été délimité l'univers de contenu de l'échelle d'attitudes sociales en question, ont été obtenues à partir d'interviews, recueillies auprès des responsables des départements de ressources humaines des entreprises de commerce, industrie et prestation de services. Chaque témoignage a été soigneusement analysé, et dans le respect des thèmes et sous-thèmes préalablement identifiés. Il s'est alors dégagé un ensemble de contenus ayant trait à l'aspect psychologique de l'étude et servant à la liste des énoncés qui composent la version préliminaire de l'échelle développée dans la deuxième étude. L'instrument, élaboré dans le format Lickert, avec cinq alternatives exprimant différents degrés de concordance ou discordance par rapport à l'énoncé, a été composé de 64 items. Il a été, postérieurement appliqué sur un échantillon de 234 étudiants universitaires des cours de psychologie, pédagogie, kinésithérapie et Service Social afin d'identifier les rubriques contenant une bonne capacité discriminative. C'est le test de Student, procédé statistique initialement utilisé, qui a révélé une bonne capacité discriminative pour 75% des énoncés. Pour que la version finale reste composée de 30 énoncés, 15 positifs et 15 négatifs une discrimination des ces derniers a été réalisée à partir de la corrélation énoncé-total, par sa sélection en trois étapes. Avec l'élimination des items, à chaque étape, il a été utilisé, en concomitance, le coefficient alfa de Cronbach ceci dans le but d'analyser la consistance interne de chaque énoncé sur le score total de l'instrument. Les

énoncés de basse sensibilité discriminative ou qui n'était pas assez significatifs ont été aussi bien mis à l'écart par le test de Student que par l'analyse de corrélation énoncé-total. La version finale de l'échelle a été appliquée sur un échantillon de 53 élèves du cours de Service social pour en vérifier sa fiabilité et ce au moyen des méthodes de test-retest et *split half* ou *des moitiés*. L'analyse statistique réalisée par le coefficient de Spearman-Brown et l'alfa de Cronbach a révélé la consistance interne de l'instrument, cependant les résultats obtenus entre les deux applications présentent des fluctuations ne garantissant pas sa fiabilité. L'échelle développée peut être considérée comme un instrument important pour orienter des recherches et des programmes d'interventions qui au sein du travail viseraient à la modification des attitudes sociales des employeurs vis à vis de l'insertion de la personne porteuse d'une déficience. Bien que ELART ait été élaboré en adoptant rigoureusement toutes les précautions méthodologiques nécessaires à sa construction, il n'en reste pas moins que certains aspects de l'analyse de discrimination des rubriques doivent subir une autre analyse. Constatation à partir de laquelle l'échelle devra être de nouveau appliquée sur plusieurs échantillons, afin d'en vérifier sa fiabilité et sa validité.

Mot clé : Échelle d'attitude, personne handicapée, education au travail, insertion au sein du travail.

1 INTRODUÇÃO

As práticas sociais em relação às pessoas com deficiência passaram por diferentes fases. Iniciou-se com a exclusão, passou para o atendimento segregado dentro de instituições, desenvolveu-se para a prática da integração e agora tenta caminhar para a inclusão social.

A proposta da educação inclusiva surgiu oficialmente com a Conferência Mundial de Educação para Todos (1990), realizada em Jomtien, na Tailândia e foi reiterada pela Declaração de Salamanca, aprovada em 1994, na Espanha. Esse documento traz em seu âmago uma nova concepção de educação, assinalando que a escola deve receber todas as crianças, independente das suas condições físicas, sociais ou intelectuais. Na perspectiva desse documento, os programas de estudos das escolas devem ser adaptados às necessidades da criança e não ao contrário. Com isso, todas as suas ações pedagógicas devem estar voltadas para o atendimento da diversidade.

Na filosofia da inclusão, não é o indivíduo com deficiência que deve moldar-se ou adaptar-se à sociedade, mas a sociedade que, consciente de sua função, deve assumir o papel de propiciar ações que favoreçam as interações sociais entre deficientes e não deficientes, respeitando e valorizando a diversidade humana (BRASIL, CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, CÂMARA BÁSICA, 2001).

Discussões que levam o nome de inclusão social da pessoa com deficiência estão exercendo impacto não apenas sobre os educadores e órgãos que tratam da educação, mas também está se estendendo às empresas e outros organismos que visam a inserção dessa população no trabalho.

Com a promulgação da lei de cotas para o emprego de pessoas com deficiência, tanto no setor público quanto no privado, a preocupação com esse tipo de inclusão também começou a fazer parte do cenário das empresas. Em realidade, essa lei tornou-se um instrumento importante para colocar em prática a política de inclusão no trabalho, pois acabou funcionando como um mecanismo compensatório, embutido dentro de um contexto de ação que tem como meta a busca da equiparação de oportunidade.

Para que o mercado de trabalho possa ser caracterizado como inclusivo, dentro dos princípios filosóficos delineados pela política de equiparação de oportunidades, o ambiente empresarial também deve estar devidamente preparado para receber o trabalhador com deficiência. Isso requer mudanças, tanto na área administrativa e na organização dos postos de trabalho disponíveis, quanto no ambiente físico, funcional e atitudinal das empresas.

As intenções que permeiam a lei de cotas merecem atenção, já que tentam buscar um caminho para reparar as injustiças que foram e ainda são cometidas em relação à pessoa com deficiência, no que se refere à sua inclusão no trabalho, desde a existência da humanidade.

Apesar de ocorrerem mudanças na visão concernente a pessoa com deficiência e o seu trabalho e, também, inúmeros estudos e discussões já tenham

sido empreendidas por diferentes organizações, sejam elas governamentais ou não, na construção de uma sociedade mais justa e igualitária – a sociedade inclusiva -, o olhar em sua direção, infelizmente, ainda continua impregnado de preconceitos. Preconceitos que foram historicamente construídos, por meio das relações que a sociedade estabeleceu e continua estabelecendo com aquele que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz.

Segundo Ferreira (1999), o conceito de Sociedade Inclusiva envolve aspectos de natureza política, filosófica, ideológica e funcional. Política por necessitar de alteração em várias estruturas constitucionais do estado; filosófica por ser necessária a crença de que todos têm direito de participar ativamente da sociedade, contribuindo de alguma forma para o seu desenvolvimento; ideológica, pois a sociedade inclusiva aparece para quebrar as inúmeras barreiras enfrentadas pelos marginalizados; e funcionais por ser imprescindível a modificação no sistema de ensino regular, tais como: a capacitação urgente de recursos humanos, a redução do número de alunos por sala, a implementação de programas complementares de apoio, entre outros.

Sabe-se que a inclusão não é uma proposta que irá se concretizar simplesmente por meio da elaboração de projetos, por decretos e pela imposição do que neles estiver delineado. Ela será construída mediante um processo contínuo envolvendo todos os membros da sociedade.

Nesta perspectiva, percebe-se que os direitos de um trabalhador com deficiência não serão consolidados apenas pelos propósitos contidos em documentos e leis, mas mediante o envolvimento e a ação conjunta de todos os elementos que irão fazer parte do local de trabalho. Assim, tanto os empregadores,

funcionários, quanto os demais indivíduos que compõem o ambiente empresarial precisarão respeitar as mais variadas diferenças que tal funcionário possa apresentar, bem como considerar que ele tem o direito de ocupar um posto de trabalho digno e compatível com os seus interesses e aptidões.

Para Carreira (1996), ao tentar assegurar o emprego para as pessoas com deficiência por meio de leis, o governo contribui para acentuar ainda mais a discriminação e o preconceito já existente, pois a exigência de uma assinatura de contrato de trabalho unilateral, que interessa apenas a uma das partes, não é a melhor via de acesso dessa população ao mercado de trabalho. Esse autor argumenta que tal garantia pelo caminho das leis não é a rota mais indicada, devido aos seguintes motivos do empresário: a) pensa como empreendedor e não como político ou assistente social; b) acredita que a questão social será resolvida pelo trabalho; c) atua num mercado competitivo no qual vence o melhor e, portanto, ele contrata força de trabalho que o ajude a conquistar seus objetivos.

Portanto, dentro da lógica do capital privado a decisão de admitir um determinado trabalhador não será simplesmente influenciada por uma lei, mas muito mais ligada à relação custo x benefício do mesmo. Assim, por mais que a lei determine uma reserva de cotas de vagas para o funcionário com deficiência, o empresário sempre irá estruturar o seu pensamento em cima de regras, nas quais a produtividade e a rentabilidade serão os principais motivos para a sua decisão.

Para que a inclusão¹ no trabalho aconteça dentro dos preceitos da sua filosofia, o caminho a ser percorrido necessita de mão dupla. De um lado as empresas precisam desenvolver ações que visem a adaptação e/ou modificação do seu ambiente físico, arquitetônico, funcional, social e atitudinal. De outro lado, o governo também precisa propiciar incentivos fiscais às empresas que investirem em programas com delineamento voltado para esse tipo de ação, além disso, ele deve investir também em programas para a remoção de barreiras em vias públicas e serviços de transporte adaptado, para que a pessoa com deficiência possa ter acesso, de forma independente, aos seus locais de trabalho.

Enfim, a admissão de pessoas com deficiência não implica em apenas cumprir o que uma lei determina, mas requer várias mudanças, entre elas, as atitudes das pessoas que irão empregá-las e, também, daqueles que farão parte de seu convívio no ambiente de trabalho.

A otimização do convívio dessas pessoas em tais situações talvez pudesse ser propiciada a partir do desvelamento das atitudes existentes a respeito do trabalho da pessoa com deficiência e a sua inserção no mercado competitivo.

No entanto, para se conhecer as atitudes, a fim de que se obtenha um preditor de comportamentos, são necessários instrumentos capazes de medi-las de modo fidedigno e válido. Com tal intento, são úteis as escalas de atitudes, porém, ainda não se dispõe de uma que pudesse oferecer as informações pretendidas.

Assim, a presente pesquisa teve a finalidade de:

¹ Nesta pesquisa, as ações atualmente existentes em relação ao trabalho da pessoa com deficiência serão denominadas de inserção, ao invés de inclusão, por considerar que a consolidação deste processo não depende apenas de documentos e leis que reiterem o seu direito de igualdade ou, então, vontade para que ela possa ocupar um espaço no mercado competitivo. Há necessidade de repensar a sua educação e formação profissional.

a) Identificar a concepção dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua inserção no quadro de funcionários da empresa;

b) construir uma escala para mensurar as atitudes sociais de empregadores, funcionários e outros elementos que compõe o ambiente empresarial em relação ao trabalho da pessoa com deficiência.

Posteriormente, esse instrumento poderá ser utilizado para medir as atitudes sociais de empregadores em programas de intervenção que visam modificar a sua concepção sobre deficiência e trabalho para a pessoa com tal condição.

2 O HOMEM NO MUNDO DO TRABALHO

2.1 Um Breve Histórico da Relação do Homem Com o Trabalho

O trabalho sempre foi uma atividade presente na vida do homem, desde que ele surgiu na face da terra, já que por meio dele pôde buscar os elementos que lhe possibilitavam a satisfação das suas necessidades de sobrevivência. Porém, o significado de trabalho para o homem foi se modificando nos diversos momentos de sua história, em decorrência das formas de relações sociais e dos tipos de necessidades que o seu meio foi criando.

Com isso, é difícil obter uma única concepção de trabalho, já que a mesma depende do momento histórico em que é abordada. Assim, para compreender os seus diferentes significados é preciso percorrer a história da existência do homem e as relações que determinaram a sua condição de trabalho em todas as épocas, nações e sistemas sociais e culturais.

O escravismo, feudalismo e capitalismo constituíram algumas das principais formas sociais nas quais foram tecidas as relações que dominaram o processo de trabalho do homem e da produção dos meios materiais.

Segundo Oliveira (1991), o processo de trabalho é o resultado da combinação do objeto que é a matéria com que se trabalha, dos meios de trabalho que são os instrumentos utilizados para a transformação da matéria, da força de trabalho que é a energia humana empregada no processo de transformação e do

produto que é o valor criado pelo trabalho e corresponde ao objeto produzido para satisfazer as necessidades humanas. Entretanto, o ciclo do trabalho não se interrompe no seu valor de uso, mas no valor de troca, quando então se encontra reproduzido como mercadoria.

Para compreender como se estabeleceram as relações de trabalho nos diferentes momentos da história do homem, será realizado um breve resumo do processo de trabalho dentro das principais formações sociais, conforme proposto por Oliveira, em 1991.

No escravismo, o homem considerado escravo era propriedade jurídica de outro homem. Apesar de ele ser um produtor direto do trabalho, o que ele produzia era propriedade do seu dono. O que cabia a ele, do produto que ele próprio gerava, era o mínimo vital suficiente para produzir a força de trabalho.

O feudalismo caracterizou-se por relações de trabalho compulsório de dominação e de servidão, que se concretizavam primordialmente no campo. A pessoa que produzia não era proprietária da terra, pois ela trabalhava para o senhor sob formas de dependência social e jurídica legitimadas pelo poder político. A apropriação das rendas ocorria das seguintes formas: o camponês trabalhava o seu próprio lote e realizava o trabalho compulsório nas terras exclusivas do senhor; ou seja, explorava as terras comuns a ele e ao senhor, porém recebia apenas uma parte da produção do trabalho para o seu sustento, o excedente era apropriado pelo senhor; o camponês tinha o direito de explorar a terra e vendia o excedente, porém o dinheiro era extraído pelo senhor como forma indireta de renda da terra.

O capitalismo caracterizou-se por relações nas quais o trabalho passou a ser uma mercadoria que produzia valor monetário. Com isso, a produtividade tornou-se marca registrada desse processo. A necessidade de aumento da produção eliminou as formas anteriores de apropriação do trabalho, baseadas no controle do estado e das corporações, o qual passou a ser do burguês capitalista. Para sobreviver, o trabalhador precisou ficar livre para poder vender a sua força de trabalho ao capitalista. Essa venda era regulada por um contrato de trabalho, no qual o trabalhador despendia energia para produzir, em troca do salário, o qual passou a ser um elemento importante para a sua sobrevivência.

A Revolução Industrial correspondeu a uma etapa importante para o crescimento do capitalismo. As limitações da manufatura e a especialização das ferramentas criaram condições para o surgimento da máquina. Com isso, o trabalhador tornou-se um apêndice da máquina e a sua capacidade produtiva ficou condicionada à noção de lucro.

Além da máquina, a divisão do trabalho também tornou-se um elemento importante para o crescimento da produtividade, já que a associação de ambos poderia proporcionar condições para fabricar os produtos com maior rapidez e com um custo bem mais barato. Nessa forma de relação, o trabalhador não necessitava ter qualificação, pois por executar apenas parte do trabalho, não era dele requerido um processo longo de aprendizagem para exercer a sua função.

Na sociedade antiga, o trabalho foi considerado como algo degradante ao homem. A própria origem etimológica da palavra trabalho mostrava isso. Surgida do latim, *Tripalium* significava sofrimento, evocando atividade penosa e torturante, dever atribuído aos escravos e servos.

Já na era moderna o trabalho passou a ter conotação de eficiência e produtividade, ultrapassando a função de sobrevivência. Começou a ser considerado uma atividade também de caráter social, constituindo-se em instrumento de grande valor para a promoção do homem. Com isso, as pessoas passaram a ser valorizadas, tanto no aspecto pessoal quanto social, pela capacidade que demonstravam em fazer algo, produzir riquezas e gerar benefícios. Entretanto, para se dizer que o trabalho dignifica o homem, é preciso conhecer as condições reais de trabalho nas quais é submetido.

2.2 Do Taylorismo ao Toyotismo: as Metamorfoses no Trabalho Dentro do Sistema Capitalista

Como todo sistema econômico, o capitalismo também sofreu transformações ao longo de sua história. Porém, a sua marca principal, de sistema produtor de mercadorias cuja venda tem como objetivo o lucro, permaneceu inalterada. A idéia de manter a eficiência e a produtividade do trabalhador levou à criação e aplicação de novos métodos e formas de organização do trabalho que pudessem suprir o crescimento econômico baseado na indústria.

Entre os vários estudiosos que concentraram seus esforços na elaboração de métodos de controle que atendessem às exigências de produtividade, determinadas pela nova sociedade, destacou-se o engenheiro americano Frederick Wislow Taylor, que sistematizou um modelo clássico da teoria administrativa (1856-1915), batizado com o nome de *Taylorismo*.

A principal preocupação de Taylor foi em eliminar o desperdício e as perdas sofridas pelas indústrias americanas e, com isso, tentar elevar os níveis de produtividade mediante a aplicação de métodos e técnicas da engenharia industrial. Assim, a análise do trabalho e o estudo dos tempos e dos movimentos tornaram-se elementos fundamentais para a reestruturação do processo produtivo. Para isso, a fragmentação das atividades em pequenas tarefas, manuais, padronizadas e repetitivas, possibilitaria a supressão de gestos desnecessários e de comportamentos supérfluos do processo e o trabalho poderia ser feito de maneira mais rápida, econômica e produtiva. Esse tipo de método não exigia qualificação global do trabalhador, já que ele passaria a ser um especialista na execução de uma única tarefa ou de tarefas simples e elementares para se ajustar aos padrões descritos e às normas de desempenho estabelecidas.

A simplificação das tarefas e a especialização do trabalhador visavam as seguintes vantagens: a) admissão de empregados com qualificações mínimas e salários menores, minimizando os custos de produção; b) redução dos custos de treinamento; c) diminuição da possibilidade de erros na execução, bem como dos refugos e rejeições; d) possibilidade de cada supervisor controlar um número maior de subordinados; e) aumento da eficiência do trabalhador, resultando numa maior produtividade.

Dentro do modelo *Taylorista*, o planejamento ficava a cargo do administrador ou do gerente, que era o responsável por estudar minuciosamente o trabalho, estabelecer o método de execução mais eficiente e proporcionar assistência durante a produção. Ao trabalhador caberia a responsabilidade pura e simples de executar a tarefa.

Conforme o comentário de Gualazzi (1998) “os instrumentos do *taylorismo* consistiram em substituir definitivamente o ‘*saber fazer*’, da produção artesanal, pelo ‘fazer sem saber’ da produção em massa. Ou seja, o ‘planejamento’ era separado da ‘execução’. O saber era fragmentado, selecionado, melhorado e devolvido ao trabalhador. Somente ao planejador competia estabelecer ‘*the best way*’, ao operário restava executar conforme o planejado. Pensar e fazer passaram a ser funções separadas e diferenciadas”. Assim, a principal característica desse modelo foi a separação entre a mente e o corpo do trabalhador, pois que, nessa concepção, para produzir não era necessário utilizar a inteligência ou a criatividade.

Entretanto, a separação das fases de concepção e de realização do trabalho e a pulverização das várias etapas de fabricação trouxeram problemas e desvantagens ao trabalhador; ele perdeu a visão do todo, passando a não saber mais como integrar o que ele fazia na totalidade da produção. “Ele se tornou mero repetidor de uma atividade isolada e despersonalizada e, pior ainda, não sabendo para o que servia aquilo que fazia, não podendo controlar a qualidade exceto pelo grau de perfeição com que repetia sua tarefa” (GUALAZZI, 1998, p.2). Para esse autor, as idéias de Taylor representaram a total eliminação das equipes de trabalho e da solidariedade grupal, que eram fortes e vivazes no tempo da produção artesanal.

Tendo como base as premissas de Taylor, uma nova proposta de gestão de produção foi desenvolvida por Henry Ford, tentando resgatar a idéia do trabalho grupal que estava adormecida no interior das indústrias. Esse processo, denominado de *Fordismo*, possuía algumas especificidades que se diferenciavam do modelo desenvolvido por Taylor. Enquanto Taylor procurava administrar a forma de

execução de cada trabalho individual, Ford realizava isso de forma coletiva, agrupando os operários em tarefas concomitantes.

O modelo de gestão de trabalho criado por Ford surgiu no século XX, com a finalidade de reduzir o tempo de fabricação dos veículos produzidos pela indústria automobilística. Com isso, ele tentou diluir o custo unitário da fabricação de um veículo dentro da produção de uma grande quantidade, visando atingir a economia de escala.

Para colocar em prática essa idéia, Ford criou o sistema de produção em massa, centrando a sua proposta no conceito de linha de montagem. Nesse tipo de sistema os produtos eram transportados dentro da fábrica por meio de estações de trabalho, visando a redução do tempo de movimentação dos operários na busca de ferramentas e peças e o aumento da velocidade e ritmo de produção, de maneira padronizada e econômica. Criou esteiras para abastecer o trabalhador com as peças e componentes necessários à sua produção, trazendo o trabalho ao operário ao invés de levá-lo até o trabalho.

Segundo Gualazzi (1998), Ford adotou alguns princípios básicos em sua teoria, tais como: a) Intensificação: uso imediato dos recursos que chegam e a rápida disponibilização do produto acabado; b) Economicidade: redução do estoque e rapidez da transformação; c) Produtividade: aumento da capacidade de produção dos operadores, por meio da especialização e da adoção da linha de produção; d) Padronização: de máquinas, ferramentas, equipamentos e insumos para permitir a intercambiabilidade rápida e fácil das peças, ponto chave para a produção em massa. Tal padronização foi necessária para facilitar o trabalho de montagem e reduzir erros de fabricação e ajustes. Ford lançou, em 1908, seu famoso Modelo T,

cujos produtos e ferramentas foram projetados para serem fabricados em série e de fácil manutenção e, também, pudessem ser manuseados por qualquer pessoa, sem treinamento prévio.

Segundo Teixeira (2003), o Fordismo proporcionou grandes vantagens competitivas às nações lideradas pelos Estados Unidos, como Inglaterra, Alemanha e especialmente a França, que tiveram consolidadas as suas posições de líderes econômicos no planeta, graças ao aumento significativo do seu produto interno bruto. Visando ampliar ainda mais a capacidade de produção e conquistar novos mercados, grandes investimentos foram realizados durante o desenvolvimento do *Fordismo*, gerando uma distribuição de renda e acelerando o desenvolvimento de outros setores, como transportes, construção civil, e indústrias de bens de capital. Ainda, conforme o mesmo autor, a criação de um sistema de produção em massa para a indústria automobilística não foi a única preocupação de Ford. Como incentivo à produtividade, ele ofereceu melhores condições de trabalho e de remuneração aos seus operários, estabelecendo escalas salariais crescentes.

Heloani (1996), afirma que o repasse do aumento da produtividade aos salários melhorou também o poder aquisitivo da população, possibilitando a generalização do aumento do consumo e, conseqüentemente, a expansão dos investimentos, abrindo novas frentes de acumulação para o capitalista.

Apesar de todo o investimento rumo à expansão do *Fordismo*, após anos de crescimento a base sócio-econômica que permitiu o seu aparecimento começou a apresentar seus primeiros sinais de crise. Em função do crescimento do déficit comercial, no início de 1961, começou a ocorrer uma desaceleração da economia nos Estados Unidos, acentuando a pressão do capital sobre o nível de

emprego e salários. Com isso, houve a necessidade de racionalizar a produção, incorporando-se novas tecnologias para acelerar as cadências de trabalho e, também, reduzir os custos e os salários do trabalhador, o que acabou gerando uma redução da necessidade de mão-de-obra nas empresas e o conseqüente aumento do índice de desemprego.

Tal medida de contenção econômica trouxe descontentamentos dos trabalhadores, aumentando a taxa de absenteísmo, *turnover*, sabotagem, rotatividade da mão de obra e aumento da atividade sindical. Com a intenção de combater reações antagônicas dos empregados, Ford desenvolveu um sistema de relações que extrapolaram o âmbito das fábricas e indústrias, tentando influenciar não só o modo como as pessoas trabalhavam e obtinham renda, mas também todo o seu estilo de vida, utilizando recursos de integração entre os diversos segmentos da empresa, como lazer, esportes, festas etc. Porém, tais medidas não foram suficientes para ajudar a estabilizar as relações trabalhistas junto a seus funcionários. Assim, para manter os trabalhadores sob controle, mecanismos de repressão foram criados para pressionar e banir o poder dos sindicatos dos trabalhadores da indústria automobilística.

Esses mecanismos ajudaram a aumentar a resistência dos trabalhadores, pois tanto a forma de remuneração quanto o tipo de trabalho predominante, bem como as relações entre a gerência e os empregados, já não agradavam mais os sindicatos, gerando movimentos de greves em reivindicação por melhores condições de trabalho. Somado a isso, a crise do petróleo nos anos 70 levou as indústrias européias e americanas à estagnação. Com o crescimento das

indústrias automobilísticas japonesas o *Fordismo* ganhou um forte concorrente, colocando em cheque o seu modelo de produção em massa.

[...] a crise do *Fordismo* foi gerada pela sua inflexibilidade em aderir a novos parâmetros que não exclusivamente técnicos, isto é, relacionados exclusivamente à organização da produção, mas também por parâmetros socioeconômicos com conseqüências diretas na relação capital-trabalho. Isso ocorre na medida em que a crise passa agora a ser protagonizada pela sociedade como um todo, o que vai exigir dos sistemas-empresa uma nova base institucional, conseqüente com as novas realidades econômicas, políticas e sociais em que o determinante é o mercado e não mais mediações do estado [...] (TENÓRIO, 2000, p. 161)

Desde 1950, após uma visita às instalações da Ford, em Detroit, o engenheiro japonês Eiji Toyoda já vinha pensando em melhorar o sistema de produção automobilística em seu país. Porém, o sistema dirigido pela linha *Fordista*, no qual o fluxo normal era produzir para depois vender, quando já dispunha de grandes estoques, não caberia a seu país arrasado por um período pós-guerra. Nessa época, a aplicação da produção em massa no Japão poderia trazer algumas dificuldades, pois o mercado japonês era pequeno e o capital e a matéria prima também eram escassos. Ainda, pela dificuldade de espaço os produtos precisariam ter giro rápido, sem necessidade da acumulação de estoques. Com isso, para poder competir nos grandes mercados, Eiji Toyoda precisaria modificar o seu sistema de produção.

A partir das reflexões junto ao seu especialista em produção, Taiichi Ohno, Toyoda idealizou um modelo de organização de trabalho batizado com o nome de *Toyotismo*. Ambos buscaram repensar o modelo adotado pelo *Fordismo*, tentando adequá-lo à demanda do mercado japonês reduzido pela depressão pós-guerra, construindo o modo de fabricação denominado de produção enxuta ou produção flexível (*lean production*). A essência desse sistema consistia em atender à necessidade de gerar modelos diferenciados e variados, com estoques limitados

para um mercado pequeno e fragmentado. O seu objetivo era uma pequena quantidade de produtos variados, com baixo custo, ou seja, pensar na diferença, na variedade e não no padrão e na uniformidade.

Para atender aos princípios delineados por esse modelo um dos seus pilares de sustentação é o *just-in-time* ou hora certa. Nesse sistema a produção ocorre dentro daquilo que é estritamente necessário. Portanto, o fluxo de produção é contínuo e toda demanda é produzida após a efetivação de sua venda. Segundo Wood Jr. (1992), esse sistema opera com a redução de estoques intermediários, remove as seguranças e obriga cada membro do processo produtivo a antecipar os problemas e evitar que eles ocorram. Com isso, os problemas podem ser detectados no início da linha de produção, ajudando a diminuir a quantidade de defeitos e melhorando a qualidade do produto.

Para manter a sua linha de montagem, no *Toyotismo* o trabalho individual foi substituído pelo trabalho em equipe, com uma variedade de tarefas sendo revezadas entre os integrantes do grupo. Tal estratégia buscava, além de racionalizar a utilização de mão-de-obra, reduzir o tédio e a fadiga nervosa ocasionada pelo trabalho monótono e repetitivo. As tarefas a serem cumpridas são heterogêneas e um líder que trabalha com os demais operários tem a função de coordenar o grupo e substituir qualquer um deles que se ausente em um dado momento.

Dentro dessa nova organização, o trabalhador precisa ser multiespecializado, pois se requer dele a habilidade de diagnosticar os problemas na linha de produção e de corrigi-los imediatamente, ao invés de fazer isso depois que o processo de produção estivesse concluído. Assim, houve a necessidade de um

maior investimento em qualificação, pois o trabalhador precisaria enfrentar desafios mais complexos.

Enfim, a essência do *Toyotismo* é a especialização flexível, visando a utilização de máquinas-ferramenta numericamente controladas que permitam a produção econômica de pequenos lotes de produtos, a rápida criação de outros novos e diversificados para atender gostos diferenciados dos clientes, incluindo também a flexibilidade e perícia da mão-de-obra, diferentemente daquela utilizada na produção em massa, predominante no *Fordismo* (KUMAR, 1997 apud TEIXEIRA 2003).

2.3 A Globalização e a Organização Flexível do Trabalho

A integração econômica e cultural entre os povos de diferentes nações já data de muitos séculos e a internacionalização do comércio e a aproximação das culturas parecem ser os primeiros passos para o surgimento da globalização. Vista por esse ângulo, pode-se dizer que a globalização é um fenômeno bastante antigo e iniciou com a descoberta, pelos europeus, de uma rota marítima para as Índias e pelo novo mundo, assegurando-lhes os primeiros estabelecimentos comerciais na Índia, China e Japão. Porém, como em quase tudo que se diz respeito à história, ainda existem controvérsias quanto aos períodos que ocorreram.

Para Vizontini (s.d) e Vinholo (2005) a globalização passou pelas seguintes etapas: primeira fase ou primeira globalização, dominada pela expansão mercantilista da economia-mundo européia, que durou de 1450 a 1850; a segunda

fase ou segunda globalização, caracterizada pelo expansionismo industrial-imperialista e colonialista, de 1850 a 1950; e por última, a globalização propriamente dita ou globalização recente que foi acelerada a partir do colapso da URSS e a queda do muro de Berlim, de 1989 até o presente.

Não se pretende aqui resgatar a história da globalização, pois existem controvérsias em relação a ela, mas sim analisar os impactos que a evolução tecnológica trouxe sobre esse processo e as suas conseqüências na relação entre o homem e o trabalho na era da flexibilização.

Inicialmente, os instrumentos utilizados para a integração entre os povos foram a caravela, o barco a vela, o barco a vapor e o trem, seguidos do telégrafo e do telefone. Depois, essa integração começou a ocorrer via satélite e informática, permitindo que os sinais e as mensagens começassem a ser transmitidos instantaneamente para todo o mundo, atravessando o outro lado do planeta em questão de segundos.

As novas tecnologias de comunicação e informação colocaram as pessoas em contato com outros costumes e outras maneiras de ver o mundo, sem que para isso precisassem estar fisicamente juntas. No que tange ao aspecto econômico, o mundo passou a ser referência para obtenção de mercados, locais de investimentos e fontes de matérias-primas. Assim, despertar o desejo coletivo por um produto tornou-se tão fundamental para a manutenção do equilíbrio do sistema quanto para estimular a sua compra. Esses produtos começaram a ser disseminados com tanta rapidez, que a sua imagem se tornou mundialmente acessível a toda população, mesmo que apenas uma pequena parcela dela tivesse condições de obtê-los.

Ianni (1998, 1999), argumenta que a globalização é um processo histórico-social de vastas proporções, no qual os indivíduos e as coletividades, as nações e as nacionalidades, culturas e civilizações parecem distantes e próximos, distintos e semelhantes, presentes e pretéritos, reais e imaginários. Os territórios e as fronteiras, os regimes políticos e os estilos de vida, parecem mesclar-se, tensionar-se e dinamizar-se em outras modalidades, direções ou possibilidades. As coisas, as gentes e as idéias movem-se em múltiplas direções, desenraizam-se, tornam-se volantes ou simplesmente desterritorializam-se. Em realidade, a globalização transforma o imaginário do mundo, formando uma cultura de massa, pois o que é local pode simultaneamente ser regional, nacional e mundial.

Para Siqueira (2001), a visão que se tem da globalização muitas vezes é fragmentada, pois existem pessoas que tentam compreender esse fenômeno pelo domínio econômico, outros pelo domínio tecnológico, há aqueles que também vêem a globalização como um processo exclusivamente cultural; ou então, pelo domínio ideológico. Entretanto, para esse mesmo autor, a globalização é um fenômeno multidimensional, que diz respeito não só ao domínio econômico, mas também ao domínio político, ao sociocultural, ao tecnológico, ao educacional etc.

O surgimento de novas tecnologias de informação e comunicação foi também decisivo na reestruturação do mundo do trabalho, da produção e da redefinição do perfil do trabalhador.

No modelo *Fordista-Taylorista*, a mecanização presente nas relações de trabalho anulava a importância do "saber-fazer" dos trabalhadores, ignorando a sua capacidade de aperfeiçoar os sistemas técnico-organizacionais. Com isso, o conhecimento e o saber dos trabalhadores, desenvolvidos por meio da

formação e da experiência, eram anulados e a participação ativa da sua inteligência, da criatividade e da iniciativa acabavam sendo negadas.

A partir da década de 80, as mudanças tecnológicas, a automação, a robótica e a microeletrônica foram inseridas no processo de produção; com isso, novas relações de trabalho e de produção também começaram a ser desenvolvidas no espaço fabril. O trabalho mecânico e repetitivo exigido pela produção em série e de massa começou a dar lugar à flexibilização. Assim, ao invés de um indivíduo apenas “executante” o mundo do trabalho passou também a exigir o “pensante”. Com isso, “fazer” e “saber” deixaram de fazer parte de momentos distintos e passaram a ser exigências de um mesmo processo.

As inovações tecnológicas têm imposto ao trabalhador um novo conjunto de conhecimentos, competências e habilidades para o exercício do trabalho, com exigências cada vez maiores. O indivíduo precisa ter uma base de conhecimento mais ampla, capacidade para solucionar situações problemas no ambiente de trabalho, saber tomar decisões de forma autônoma e lidar com conceitos mais abstratos, ter certo nível de escolaridade, enfim, ser polivalente. Ele deve ter flexibilidade para atuar em situações novas, imprevistas e inusitadas, ser capaz de se adaptar em ambientes de constantes mutações, operar máquinas sofisticadas e, além disso, saber controlar processos produtivos mais complexos.

Dentro do paradigma da flexibilidade, essas novas exigências modificaram a concepção de trabalho, já que o mesmo passou a ser uma atividade que privilegia a aplicação de conhecimentos e não a mera repetição de movimentos. Com isso, o perfil necessário para o trabalhador também precisou ser redefinido - a

sua capacidade agora deverá estar voltada para a programação e o controle do trabalho e não apenas para a execução

Alguns estudiosos consideram que a flexibilização, como nova forma de organização do trabalho, não é a panacéia para as crises que o trabalhador enfrentou e vem enfrentando no mundo do trabalho, pois ao mesmo tempo em que as novas tecnologias estão provocando profundas transformações nos modos de produção, possibilitando a liberação do homem do trabalho mecânico e repetitivo, o desemprego angustia milhões de pessoas em todo o mundo.

Antunes (2002), argumenta que essa flexibilização é aparente, pois embora tenha como meta a diminuição de hierarquias, a redução do poder no espaço de trabalho e maior participação do trabalhador na concepção do processo produtivo, a eliminação do fosso entre a elaboração e execução no processo de trabalho é ilusória, já que a concepção efetiva dos produtos, a decisão do que e como produzir não pertence aos trabalhadores, fazendo com que o produto permaneça alheio e estranho ao produtor. O poder acaba sendo camuflado, pois ele é mais consensual, envolvente, participativo e manipulatório.

Ainda, para Antunes (2002), em função da automação, da robótica e da microeletrônica, as tendências à diminuição do proletariado fabril, industrial e manual nos países do capitalismo avançado deixou evidente o surgimento do desemprego estrutural.

Ianni (s/ d), em entrevista publicada pelo jornal D3E, comenta que a globalização acabou gerando o desemprego, pois veio acompanhada de uma intensa tecnificação eletrônica dos processos de trabalho e de produção. A presença

da máquina, do equipamento, das tecnologias eletrônicas, microeletrônicas, robóticas e de automação eliminou a mão-de-obra das indústrias. Na verdade, ela não dispensou o trabalho, mas potencializou a capacidade produtiva, pois, hoje, cinco empregados conseguem realizar o que antes demandava cinqüenta.

Para Souza Neto (2004), a globalização afetou não somente o Brasil, mas também países considerados avançados, acentuando a desigualdade entre as pessoas, e isso tornou-se mais claro quando se observou que 82% da riqueza mundial pertence a apenas 20% da população, comprometendo os sistemas democráticos e vedando a muitos o acesso às descobertas científicas e à satisfação de suas necessidades básicas. Para esse mesmo autor, a desigualdade no mundo é estrutural, plurifacetária, resultado do desemprego, da concentração de renda, do desenvolvimento econômico desigual.

Conforme Siqueira (2001) o processo de globalização tem sido analisado dentro de dois pólos opostos. Para os apologistas este processo abre as possibilidades de um melhor padrão de vida para o indivíduo e maior facilidade de contato com o mundo e, também, de acesso à informação. Já, para os críticos radicais, a globalização é a responsável pelo aumento da pobreza, da violência, da destruição ambiental e das tradições locais, provocando uma homogeneização cultural sem precedentes, com a subordinação das regiões mais pobres às mais ricas.

Independente da visão existente sobre a globalização, um aspecto bastante evidente é que, com o seu crescimento, o mercado capitalista passou a exigir produtos cada vez mais diferenciados para atender a demanda de consumo. Conseqüentemente, as inovações técnicas e tecnológicas precisaram caminhar

numa velocidade muito mais rápida, pois o que é novo hoje se está tornando rapidamente obsoleto amanhã. Conforme cita Soares (1997), a padronização e o grande estoque de um produto, como eram exigidos pelo *Taylorismo-Fordismo*, foram substituídos pela variedade de um pequeno lote, visto que a cada dia a mídia gera novas necessidades de consumo e o que é diferente sempre acaba atraindo mais. Além disso, o controle de qualidade precisa estar presente em cada ritmo e seqüência do processo de produção, pois com a ampliação da concorrência ganha quem conquista o certificado de qualidade. Para esse mesmo autor, na forma de organização flexível do trabalho, o multiprofissional ocupa o lugar daquele que domina apenas uma tarefa, o treinamento é supervalorizado, a criatividade do trabalhador é incentivada e a liderança participativa rompe com o comando autoritário.

Para Siqueira e Pereira (1998), a sociedade globalizada está transformando a natureza do trabalho, tornando-o menos braçal e cada vez mais intelectual. A racionalidade tecnológica exige do homem o domínio do conhecimento, a capacidade de decidir, de processar e selecionar informações, a criatividade e a iniciativa. Assim, somente um indivíduo autônomo conseguiria lidar com essas exigências que requerem tomadas de decisões/ações constantes para responder/resolver problemas advindos desta nova fase do capitalismo. Complementando esse raciocínio, Siqueira (2001) comenta que essa autonomia não é simplesmente uma qualificação técnica para o mundo do trabalho, mas uma qualificação social e competência transversal, desenvolvidas sobre a base do saber-fazer e do saber-ser, possibilitando ao homem um desenvolvimento profissional, individual e social

Alguns autores (SIQUEIRA, PEREIRA, 1998; SIQUEIRA, 2003; SOUZA NETO, DE LIBERAL, 2004; PEDROSO, 2006) afirmam que para atender a demanda desta nova etapa da globalização a formação do trabalhador passou a ser um dos requisitos exigidos pelo mercado de trabalho.

Essa formação deve subsidiar o indivíduo para identificar as mudanças sociais e suas necessidades, dar-lhe condições para granjear autonomia e desenvolver a capacidade de criar produtos que venham ao encontro das necessidades individuais e sociais. Este tipo de educação e formação, oferecido pelas grades curriculares, deve ser complementado por uma formação e um treinamento patrocinados e propiciados por empresas, sindicatos e instituições afins. (DE LIBERAL, 2004, p. 77)

Nessa perspectiva, para que o trabalho possa ser transformado numa esfera de inclusão e direito de cidadania do indivíduo, é também necessário repensar a sua formação, tendo em vista as novas competências que dele estão sendo exigidas pelo mercado de trabalho.

Segundo Pedrosa (2006), a formação do homem para o trabalho já não mais comporta o desenvolvimento de habilidades padronizadas e repetitivas como era requerido pela linha de produção *Taylorista-Fordista*. Hoje, a nova formação deve passar por uma matriz que envolva maneiras de trabalhar a informação, o domínio de funções conexas, de linguagens diferenciadas, da capacidade de lidar com várias situações e de aproveitar e transferir conhecimentos adquiridos em outras experiências. Enfim, a nova formação do trabalhador deve ser voltada para o desenvolvimento de competências que lhe possibilitem analisar, interpretar, criar, tomar iniciativas e decisões, corrigir instruções, trabalhar em equipe, comunicar-se, aprender constantemente e trabalhar em vários pontos da produção. São essas competências que possibilitará ao trabalhador construir e reconstruir os conhecimentos necessários ao enfrentamento do mundo do trabalho,

face às novas exigências geradas pela globalização e as consequentes mudanças tecnológicas.

As inovações tecnológicas têm demandado do trabalhador um conjunto de conhecimentos, competências e habilidades mais próximas daquelas requeridas pela gestão de trabalho *Toyotista*. Possivelmente, esse modelo de organização de trabalho seja o que melhor atenda às necessidades do funcionário com deficiência no mundo capitalista, no qual o trabalho individual é substituído pelo de equipe e as tarefas são revezadas entre os seus integrantes. Qualquer dificuldade que um dos elementos do grupo venha a apresentar, a própria equipe poderá auxiliá-lo na resolução. Assim, o trabalhador não será apenas um mero executor de uma única tarefa, ao contrário, ele fará parte de todo o processo de produção, desde o seu planejamento até a sua execução. Com isso, a habilidade de comunicar-se, trabalhar em equipe, solucionar problemas e autonomia são as peças fundamentais para colocar a engrenagem do trabalho em funcionamento.

Ao almejar que a pessoa com deficiência ocupe um espaço no mercado de trabalho pela sua competência e não meramente por imposição de uma lei, o caminho a ser trilhado não deverá ser diferente, a sua educação básica e a sua formação profissional deverão contemplar o desenvolvimento de habilidades profissionais e sociais que lhe possibilitem acompanhar as metamorfoses do mundo do trabalho.

3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

3.1 Os Direitos ao Trabalho

O reconhecimento dos direitos do homem ao trabalho e a sua liberdade de participação dentro da esfera social é uma questão antiga, já destacada pela ONU, em 1948, por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Essa liberdade, denominada por Araújo (1994) de “liberdade pública”, compreende, além do direito individual, uma atuação efetiva do Estado na concretização da mesma, para efetivar a condição de cidadania do homem. O trabalho deixou de ser dever de alguns para tornar-se direito de todos, inclusive das pessoas com deficiência. Conforme afirma Araújo (1994), o direito ao trabalho, o direito à própria subsistência é uma forma de afirmação pessoal e social que confere dignidade às pessoas com deficiência.

O Programa de Ação Mundial (BRASIL. MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 1996) afirma que os direitos da pessoa com deficiência à participação plena na sociedade poderiam ser concretizados mediante ação política e social. Para isso, muitos países empreenderam ações importantes para reduzir ou eliminar as barreiras que impedem à pessoa com deficiência de usufruir esses direitos, promulgando disposições legislativas visando salvaguardá-los e oportunizar acesso em diversos âmbitos da sociedade, inclusive ao trabalho.

Muitas das medidas aprovadas pelo Programa de Ação Mundial já foram transformadas em leis, com o intuito de garantir à pessoa com deficiência os seus direitos fundamentais.

A igualdade e equiparação de oportunidades para o trabalho é um princípio que vinha fazendo parte, seja implícita ou explicitamente, de todos os documentos escritos para esse âmbito. Porém, foi na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) e na Lei nº 7853 de 24 de outubro de 1989 (BRASIL, 1989), que essa questão ficou legalmente registrada, no artigo que determina a proibição de qualquer discriminação, tanto na admissão do trabalhador com deficiência quanto no salário a ser atribuído a ele, pois atitudes de preconceito seriam consideradas crime.

O sistema de reserva de mercado para o emprego das pessoas com deficiência - uma recomendação adotada pelos órgãos de apoio a essa população - também está prescrito nas várias legislações que garantem os seus direitos.

Tanto na Constituição Federal de 1988, quanto na Lei nº 7853, constam normas que determinam a reserva de cotas de vagas para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sejam no setor público ou privado.

Porém, no âmbito do concurso público, foi somente na Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990, dispondo sobre o regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, que ficou definido um percentual de vagas, de até 20%, a ser destinado a essa população (BRASIL, 1990).

A definição de cotas compulsórias, para reserva de vagas à pessoa com deficiência, na iniciativa privada, consta na Lei nº 8213 de 24 de julho de 1991 e

na Portaria nº 4677 de 29 de julho de 1998, a saber: de 2% a 5%, em empresas que possuem acima de 100 funcionários (BRASIL, 1998;1999).

Porém, todo o ordenamento jurídico dos princípios de não discriminação, de igualdade e de equiparação de oportunidades no trabalho foi concretizado somente com a regulamentação da Lei 7.853/89 e do Decreto 3.298/99 (BRASIL, 1999). Esse decreto define, também, a forma de contratação da pessoa com deficiência e os demais mecanismos que fazem parte dos apoios necessários a cada tipo de deficiência. Além disso, atribui ao Ministério Público do Trabalho e Procuradoria Geral do Trabalho, o papel de fiscalizar as empresas no cumprimento dos percentuais de cotas e instaurar procedimentos de autuação àquelas que não cumprirem com o que a lei determina.

A lei de cotas acabou tornando-se um instrumento legal de luta, de extrema importância, para que a pessoa com deficiência pudesse reivindicar o seu direito de acesso ao trabalho. Em realidade, esse instrumento acabou aparecendo no cenário nacional como mecanismo de compensação para reparar as injustiças a que esta população sempre esteve submetida, desde o início da civilização.

A política de cotas insere-se na política de ampliação de oportunidade, a qual reconhece que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. Trata-se de uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas com deficiência ao sistema jurídico de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa ser tratada como igual. (NÉRI, CARVALHO, COSTILLA, 2002, p.17).

Segundo o senso realizado no ano de 2000, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, na população brasileira com 170.000.000 de habitantes, havia cerca de 24.500.000 pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 14,4% da população geral. Dos 26.228.629 trabalhadores formais ativos

identificados, apenas 537.430 eram pessoas com deficiência, o que representa 2,5% deste universo (NÉRI, 2003). Pela lógica da proporcionalidade, deveria haver 3.776.922 trabalhadores com deficiência, para que representassem os 14,4% do número total de trabalhadores formais ativos.

Sem dúvida, o Brasil conta com dispositivos legais bastante avançados no que se refere aos direitos da pessoa com deficiência para o trabalho. Apesar disso, infelizmente, o que se observa é que o número de pessoas possuidoras dessa condição, que são participantes do mercado de trabalho, ainda está muito aquém do que a lei prevê.

Os dados de 2000, da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, do Ministério do Trabalho e do Emprego (apud NÉRI, 2003), mostram que a taxa de empregabilidade de pessoas com deficiência torna-se proporcionalmente menor em relação ao que a lei determina, nas empresas acima de 500 empregados, conforme pode ser visto pelo quadro 1.

De acordo com a RAIS/2000, nas empresas com menos de 100 funcionários, que não são atingidas pela lei de cotas, a taxa de empregabilidade média de pessoas com deficiência tem sido de 1,05%. Nas empresas que possuem acima de 1000 funcionários, a taxa de empregabilidade média de pessoas com deficiência é de 3,65%, contra os 5% exigidos pela lei.

QUADRO 1 – Taxa média de empregabilidade de pessoas com deficiência por número de funcionários na empresa

Número de funcionários	Cota prevista em lei	Taxa de empregabilidade
Menos de 100	Nenhuma	1,05%
De 100 a 200	2%	2,7%
De 201 a 500	3%	2,9%
De 501 a 1000	4%	2,8%
Acima de 1000	5%	3,6%

A RAIS tem o papel de informar a posição oficial das empresas em relação às suas obrigações legais. Portanto, a avaliação do cumprimento e da efetividade da política de cotas traçada é realizada com base nos dados que as próprias empresas fornecem. Assim, segundo Néri (2003), a taxa média de empregabilidade de empresa pode ser um mal indicador de aderência legal, pois os dados de algumas empresas que superam as exigências prescritas pela lei vão acabar elevando a média do segmento, escondendo a real extensão do descumprimento legal.

A simples exigência do cumprimento de cotas de emprego para pessoas com deficiência seria uma medida eficiente para atingir o objetivo de inserção dessa população no mercado de trabalho? A lei de cotas foi criada há quase 15 anos, porém como mostra a estatística, o contingente de pessoas com deficiência que participa ativamente do mercado de trabalho, ainda está muito aquém do que está previsto. Então, o que explicaria a permanência das dificuldades

de acesso dessa população ao mercado competitivo? Qual o impacto que a legislação trouxe para o trabalho da pessoa com deficiência nesse mercado?

3.2 A Inserção no Trabalho

Na sociedade capitalista, a produtividade e rentabilidade são aspectos importantes para a sobrevivência do cidadão. Com isso, o trabalho tornou-se fundamental na vida de qualquer pessoa, independente da sua condição física, intelectual, sensorial ou social, constituindo-se num dos elementos essenciais para a aquisição da identidade social e um documento que assegura a obtenção do visto de permanência do indivíduo como cidadão na sociedade.

O direito da pessoa com deficiência de ter um trabalho é assegurado por leis, porém, como mostram os dados estatísticos, ainda são poucos os que efetivamente estão sendo beneficiados por esses atos normativos. Para tentar compreender as dificuldades que essa população enfrenta para ocupar um espaço no mercado de trabalho, é preciso analisar as variáveis envolvidas nesse processo.

Embora poucas pesquisas científicas buscam investigar os fatores que interferem na colocação de pessoas com deficiência no trabalho, Canziani, em 1986, já manifestava essa preocupação quando procurou conhecer o processo de integração dessa população ao mercado competitivo da cidade de Curitiba, no estado do Paraná, na opinião delas próprias e dos seus empregadores.

O estudo revelou que, embora as pessoas com deficiência tenham sido admitidas no trabalho pela sua competência, a atitude assistencialista, traduzida pelo desejo de ajudar e dar oportunidade, ainda estava presente. A admissão

desses trabalhadores ocorreu via indicação de escolas e de pessoas conhecidas, mostrando que as empresas não possuíam uma filosofia de contratação que buscasse eliminar as diferenças entre as pessoas com deficiência e sem deficiência.

Canziane também constatou que, de um modo geral, os cursos profissionalizantes não exerceram influência na inserção da pessoa com deficiência no trabalho, salvo nos casos daqueles com deficiência visual, que recebiam treinamento na própria empresa ou aprenderam a função em outro emprego anterior. Para o funcionário com deficiência, os cursos profissionalizantes precisam ser melhorados e, para isso, aquela autora sugere a pré-adaptação das atividades, a diminuição de barreiras físicas, o aprofundamento na prática e o conhecimento das necessidades do mercado de trabalho. Para os empregadores, esses cursos precisam orientar e treinar melhor os seus aprendizes, principalmente aqueles que possuem deficiência auditiva.

No seu estudo, o desempenho dos funcionários foi avaliado de forma bastante favorável pelos empregadores, com destaque às pessoas com deficiência visual. Do mesmo modo, os funcionários com deficiência também mostraram-se satisfeitos com a função desempenhada na empresa, sendo o maior grau de satisfação manifestado pelos trabalhadores com deficiência visual, seguido por aqueles com deficiência auditiva.

Canziane observou que, a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi avaliada de forma mais favorável pelos empregadores do que por elas próprias. Os dados revelaram que as pessoas com problemas auditivos estavam menos integradas ao trabalho, por apresentarem dificuldade de comunicação e, conseqüentemente, de relacionamento com colegas e chefe.

Os fatores que dificultam a inserção de pessoas com deficiência no trabalho também foram apontados por Aloisi (1999) num estudo realizado com empregadores, na cidade de Campinas, no estado de São Paulo. A autora mencionou que a formação profissional dessa população é baseada em atividades mecânicas e repetitivas e existe uma preocupação intensa em desenvolver hábitos de trabalho ditados por regras que não possibilitam o desenvolvimento da independência pessoal, quando, na verdade, o empregador precisa de funcionário dinâmico, autônomo e que cresça na carreira. Os entrevistados não expressaram preconceito ou discriminação em relação à pessoa com deficiência e demonstraram predisposição em contratá-los como funcionários. Porém, tentaram enquadrá-la em funções que julgavam compatíveis com as suas limitações orgânicas, ao invés de adaptar as funções, usando recursos ergonômicos que facilitassem o seu desenvolvimento. Tal atitude mostrou que esses empregadores possuíam concepções de deficiência ainda baseadas no modelo médico

Num estudo mais recente, Tanaka e Manzini (2005) buscaram conhecer o trabalho da pessoa com deficiência na ótica dos empregadores. Embora os empregadores investigados acreditassem que as pessoas com deficiência tinham condições de exercer um trabalho, eles apontaram algumas dificuldades para a ocupação de cargos por esses funcionários dentro da empresa, alegando que os motivos se davam em função: a) dele próprio – por falta de escolaridade, de interesse em realizar o trabalho e, também, de preparação profissional e social; b) da empresa – por condições inadequadas do ambiente físico e social e falta de conhecimento sobre a deficiência; c) das instituições especiais – pela inadequação dos seus programas de treinamento profissional e social e, também, pela carência de contato com as empresas para conhecer as suas reais necessidades; d) do

governo – que não proporciona recursos que possibilitem o acesso à escola e aos meios de transporte e incentivos para que as empresas realizem as adaptações ergonômicas necessárias no ambiente de trabalho e, além disso, por serem necessários programas de responsabilidade social junto aos funcionários com deficiência. Estes, geralmente, ocupavam cargos que exigiam pouca qualificação e o treinamento para ocupar uma função era feito no próprio local de trabalho. Embora os empregadores entrevistados tivessem apontado dificuldades de ordem externa para a ocupação de um cargo, ainda prevalecia a concepção de que as dificuldades eram decorrentes das condições orgânicas da pessoa com deficiência.

Vários fatores podem ser citados para as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam no acesso ao mercado de trabalho, desde os de âmbito individual - relacionados aos aspectos pessoais de sua dificuldade, falhas no processo de sua formação profissional, e os de âmbito social – fatores políticos, sociais. No entanto, a ênfase nos aspectos orgânicos acaba dando a idéia de que a deficiência do indivíduo é algo inerente a ele, descontextualizada das questões sociais. Em realidade, a concepção organicista é um elemento presente na conceituação de deficiência trazida pela literatura e, também, encontra-se registrada no discurso da sociedade ao se referir à pessoa com deficiência.

No discurso do senso comum predominam, em geral, definições simplistas e circulares, a ênfase em determinantes orgânicos, a descrição dos estereótipos baseados em atributos negativos, suposições de que o problema está na falta de algo e é um fenômeno centrado no indivíduo. Todas essas idéias se aglutinam sob a amalgama de sentimentos conflituosos de medo, de ameaça e de pena. Tal representação pouco auxilia para tornar qualquer intervenção profissional bem sucedida (MENDES, 2001, p. 60).

Omote (1980, 1990, 1994, 1996) numa visão social da deficiência, defende a idéia de que essa condição não surge com o nascimento da pessoa ou com uma enfermidade contraída, mas é um status adquirido nas relações sociais.

Assim, o modo como a sociedade concebe a deficiência pode influenciar na forma de interação com a pessoa que a possui, bem como orientar as ações a serem planejadas e praticadas em relação a ela. (MENDES, 2001; OMOTE, 2001). Portanto, se as dificuldades da pessoa com deficiência forem atribuídas às suas próprias limitações orgânicas, como comumente tem acontecido, a sua preparação para o mundo do trabalho será baseada mais na natureza da deficiência, do que propriamente nas suas reais potencialidades e necessidades (OMOTE, 1996). Com isso, a responsabilidade pela sua dificuldade de inserção e adaptação no trabalho recairá sobre si mesma e não nas relações estabelecidas pela sociedade.

A formação profissional é um quesito que deve estar presente nas discussões que tratam da inserção da pessoa com deficiência no trabalho, pois a adoção de novas tecnologias de trabalho no mundo globalizado está provocando mudanças no processo produtivo das organizações. A concepção de trabalho também está sendo modificada e reconstruída e, com isso, o perfil exigido para o trabalhador também precisa ser revisto.

Mesmo que exista uma lei para assegurar os direitos da pessoa com deficiência, a formação profissional deve considerar que a relação custo e benefício é a chave que irá abrir as portas para seu ingresso e permanência no trabalho, pois o empregador terá interesse em manter um funcionário somente se ele produzir e for rentável para a empresa.

Assim, para que a pessoa com deficiência possa ocupar um espaço no mercado competitivo, sem o amparo da benevolência ou do paternalismo, a sua formação profissional também precisa ser revista. Para competir em igualdade de condições, o trabalhador com deficiência precisará ter flexibilidade e uma base de

conhecimento que lhe possibilite desenvolver o seu trabalho atendendo as novas tecnologias, saber solucionar situações problemas e tomar decisões de forma autônoma – habilidades diferentes das que eram necessárias no modelo *Taylorista/Fordista*, no qual o indivíduo não precisava pensar, mas apenas executar a tarefa que lhe era determinada.

A exigência de mudança no perfil do trabalhador determinou que a escola passasse a ter um papel importante no apoio ao desenvolvimento de conhecimentos e competências necessárias para o trabalho, nessa nova etapa da globalização.

Infelizmente, no Brasil a formação profissional da pessoa com deficiência, ainda é revestida de muitos problemas. Pelos empecilhos existentes no sistema social vigente, um número insignificante de indivíduos com deficiência consegue concluir o ensino médio, ter uma formação técnica ou chegar até à universidade. A falta de escolaridade e qualificação para o trabalho acaba prejudicando o seu acesso ao mercado competitivo, por serem estes os requisitos exigidos pela maioria dos postos de trabalho.

No Brasil, a formação profissional da pessoa com deficiência tem ocorrido quase que exclusivamente por meio de programas delineados por organizações da sociedade civil que prestam atendimento especializado a essa população. Essa tem sido a alternativa disponível para as pessoas com deficiência, devido à sua exclusão dos demais programas desenvolvidos por organizações públicas e/ou privadas.

A literatura científica brasileira aponta críticas em relação aos procedimentos utilizados pelos programas desenvolvidos por essas organizações, por considerar que as atividades freqüentemente ensinadas têm um caráter muito mais ocupacional do que propriamente profissional, já que nem sempre elas são compatíveis com a demanda do mercado de trabalho (PEROSA, 1979; PEROSA, 1982; MANZINI, 1989; GOYOS, 1995; NUNES, FERREIRA, MENDES, 1998). O que se observa é que o artesanato, a tapeçaria e a marcenaria ainda são as atividades comumente presentes nesses programas, talvez, pela própria tradição institucional ou pelos recursos materiais que são de mais fácil acesso para a sua realização.

Além disso, as atividades ensinadas nessas organizações de educação profissional são sub-divididas em pequenas tarefas, tentando-se seguir o modelo da descrição e análise de cargos para conhecer o conteúdo do trabalho. Sem dúvida, a descrição detalhada das tarefas é uma técnica que facilita a aprendizagem de uma função, principalmente quando o aprendiz possui dificuldades de ordem cognitiva, como é o caso da pessoa com deficiência mental. Entretanto, deve-se tomar o cuidado para não ser oportunizada apenas uma das tarefas, conforme identificou Tanaka (1996) em sua pesquisa, pois o indivíduo não pode perder a noção do todo, não deve apenas “fazer”, mas deve “saber fazer”, para não se tornar uma mera ferramenta do processo produtivo.

Para Tanaka e Rodrigues (2001), a descrição e análise da função é uma técnica que poderá facilitar o trabalho da pessoa com deficiência mental numa empresa. Porém, a simples utilização dessa técnica irá apenas cristalizar a divisão de tarefas, fundamentada no método *Taylorista/Fordista* de racionalização do

trabalho, que visa a economia de tempo, suprimento de movimentos e de comportamentos desnecessários para a sua execução, com o intuito de aumentar a produtividade. Portanto, além de descrever e analisar a função, o seu conteúdo e as condições de trabalho também precisarão ser adaptados, para minimizar as dificuldades do trabalhador com deficiência ao realizá-lo.

Manzini (1999), afirma que a profissionalização da pessoa com deficiência não é algo padronizado, portanto, não deve ser encarada como um conjunto de receitas prontas. É um processo construído em conjunto com todos aqueles que estão envolvidos, a própria pessoa com deficiência, a família, o profissional, empregador e o contexto no qual será inserido.

Para Miranda (2006), as organizações que prestam atendimento especializado às pessoas com deficiência foram criadas para substituir um papel que poderia ser exercido pelo Estado e pela própria sociedade. Para essa autora, o termo “associação” e “sociedade civil” evocam idéia de altruísmo e boa vontade, além de, no senso comum, estimular sentimentos de comiseração e práticas protecionistas. Mais do que ter o objetivo de defender os direitos da pessoa com deficiência, essas organizações foram criadas para protegê-la e segregá-la. Portanto, os programas de educação profissional, implantados e desenvolvidos nesse contexto, possuem tanto as características das políticas sociais brasileiras – de assistencialismo e o protecionismo - como as características do modelo de atendimento às pessoas com deficiência – de adaptação e normalização.

Esses programas precisam ser revistos e readequados, pois da forma como vêm sendo desenvolvidos não propiciam condições para a formação de

mão-de-obra qualificada, capaz de desempenhar com autonomia e flexibilidade, conforme as exigências do mercado de trabalho na esfera da globalização.

Na visão de Lancillotti (2003), a dificuldade que a pessoa com deficiência tem em conseguir um trabalho não ocorre apenas por causa da sua formação profissional, mas pela própria estrutura econômica e social do país. Para essa autora, apesar do discurso de que o trabalho exige níveis cada vez mais elevados de formação, por estar se tornando mais complexo, ainda existe uma ampliação de trabalhos que exigem habilidades mais simples do trabalhador. Entretanto, dentro da lógica capitalista, as pessoas com deficiência acabam engrossando a fileira dos excluídos por serem, muitas vezes, consideradas desnecessárias ao trabalho do mundo moderno, já que deficiência é associada com ineficiência.

Bueno (1996) argumenta que, embora o desenvolvimento tecnológico venha exigindo maior qualificação e flexibilização do trabalhador, a sua formação/qualificação profissional não deve ser confinada apenas às exigências dos postos de trabalho, dado que nem todos têm acesso aos meios que possibilitam a ampliação de seu universo cognitivo-cultural. Assim, para que a utilização de novas tecnologias signifique avanços também dos processos de formação/qualificação da pessoa com deficiência para o trabalho, há necessidade da compreensão do contexto sócio-político-econômico em que está inserida. O aperfeiçoamento de procedimentos técnicos e equipamentos, assim como a produção de conhecimento científico são insuficientes quando desvinculados de ações e decisões políticas. Assim, para esse autor, se um indivíduo não possui características pessoais que lhe

permitam a sua absorção nos postos de trabalho, a sociedade poderá criar alternativas para o exercício de papéis sociais que lhe possam ser significativos.

Segundo Alberto (2005), a preocupação com formação profissional da força de trabalho acabou institucionalizando o termo empregabilidade, presente nos documentos oficiais que trata dessa questão. Tal termo sempre esteve ligado à necessidade de justificar um problema que é constante, tanto nos países do capitalismo avançado, quanto do capitalismo periférico: o desemprego. Com isso, para assegurar a empregabilidade, a força de trabalho precisaria ser submetida a programas de qualificação e requalificação.

De fato, a formação profissional, por si só, não será uma medida capaz de resolver as incoerências e os desequilíbrios do mercado de trabalho se não houver o desenvolvimento de políticas públicas que possibilitem a geração de emprego e renda. Todavia, se o indivíduo com deficiência receber uma formação profissional que lhe desenvolva as habilidades e competências necessárias às novas formas de organização do trabalho, maiores serão as possibilidades de exercer uma função com mais autonomia e flexibilidade e, por conseguinte, de acesso ao mercado de trabalho.

A lei de cotas de emprego surgiu com o intuito de ampliar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, tornando-se um "mal necessário", pois começou a mobilizar empresários com mais de cem funcionários a pensar em proporcionar a elas uma oportunidade. Porém, a simples exigência de cumprimento desta lei não será eficiente para assegurar a essas pessoas o seu acesso e permanência no mercado de trabalho, se os

empregadores e os demais funcionários que compõem o seu contexto, não estiverem preparados para recebê-las, respeitá-las e com elas conviver.

Conforme Silva, Casarini e Oliveira (1989), o despreparo da sociedade em lidar e conviver com as pessoas que têm deficiência é oriundo da desinformação em relação tanto aos aspectos médicos (natureza, classificação, causas e manifestações), quanto aos aspectos sociais e psicológicos da deficiência. Essa realidade, segundo Ferreira (1998), acaba gerando um desconhecimento das reais incapacidades e limitações do deficiente e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos o que, de certa forma, acaba mantendo os preconceitos existentes em relação às pessoas com deficiência.

O preconceito gera uma atitude negativa da sociedade para com o indivíduo considerado imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções construídas, mediante as informações distorcidas que foram assimiladas.

Portanto, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve ocorrer não por mera obrigatoriedade de lei, mas pelo desenvolvimento do seu potencial, mediante sua formação, qualificação profissional e, tão importante quanto, também pelo reconhecimento da sociedade de suas reais limitações e possibilidades.

O caminho a percorrer para essa inserção ainda é bastante longo. Há que se considerar que as possibilidades, limitações e necessidades da pessoa com deficiência frente a realidade do mercado de trabalho, para que possa ocupar o seu espaço não por benevolências e sim por mérito próprio. Por tudo isso, muitas

ações ainda precisam ser empreendidas, desde a mudança nos modelos de preparação profissional, na concepção, atitudes e ações da sociedade em geral a respeito da pessoa com deficiência e, particularmente, dos empregadores.

4. ATITUDE: COGNIÇÃO, SENTIMENTO E COMPORTAMENTO

4.1. O Conceito de Atitude

Embora a atitude tenha sido um tema amplamente estudado pelos psicólogos sociais em todas as épocas, a literatura mostra que se trata de um termo ainda bastante controvertido.

No ano de 1935 Allport já havia compilado cerca de 100 definições de atitude e esse leque de significados tem ocasionado constantes confusões e ambigüidades no seu manejo. Shaw e Wright (1967) indicaram algumas fontes de divergência na definição do termo, tais como:

a) Discussões de ordem epistemológica, sobre a especificidade versus generalidade na determinação do comportamento, que dizem respeito ao grau em que uma atitude possui um referente específico ou uma classe de referentes. Esse ponto de vista tem a vantagem de evitar que o construto se torne tão genérico quanto sem valor.

b) Tendência a generalizar o construto para incluir qualquer predisposição a responder a aspectos sociais do ambiente. Porém, a delimitação do que seja o “social” e do “não social” é crítica e arbitrária, não incluindo interações com pessoas e pessoas produzindo objetos, eventos e situações. Contudo, a distinção entre objeto social e físico parece apoiar-se na natureza da característica disposicional inferida dos objetos envolvidos. Pode se dizer que a interação com um objeto é social quando a ele são atribuídas características disposicionais como: motivo, vontade, pretensão e desejo.

c) Concepção teórica de atitude envolve componentes afetivos, que é fundamentado em processos cognitivos e um antecedente comportamental. Ou seja, a atitude é uma resposta avaliativa, fundamentada em conceitos avaliativos que estão estreitamente relacionados a outras cognições e comportamentos manifestos. A vantagem de se conceber atitude como uma resposta avaliativa fundamentada em processos cognitivos é de tornar possível relacionar o construto teórico mais estreitamente com as escalas de atitudes.

Na opinião de Rodrigues (1971), muitas das definições compiladas por Allport poderiam ser eliminadas por serem imprecisas e inadequadas. Assim, para sintetizar seus elementos mais característicos, esse autor reuniu as definições que considerou mais clássicas, publicando-as em manuais de psicologia social do final da década de 70. A partir disso, propôs os seguintes componentes para o conceito de atitude: a) uma organização duradoura de crenças e cognições; b) uma carga afetiva pró ou contra; c) uma pré-disposição à ação; d) uma direção a um objeto social. Tendo em vista esses elementos, o autor definiu atitude como “uma organização duradoura de crenças e cognições em geral, dotada de carga afetiva pró ou contra um objeto social definido, que predispõe a uma ação coerente com as cognições e afetos relativos a este objeto” (p. 397).

Ainda, segundo Rodrigues (1971), embora as diferentes definições apresentadas utilizem palavras diferentes, todas elas tendem a caracterizar as atitudes como variáveis intervenientes (não observáveis, porém diretamente inferíveis de comportamentos observáveis), integradas por três componentes: cognitivo, afetivo e comportamental, cujos significados serão a seguir comentados.

a) Componente cognitivo: corresponde ao conhecimento que se tem concernente ao objeto atitudinal. Para que o indivíduo possa se posicionar pró ou contra um objeto social é fundamental que ele tenha uma representação cognitiva deste objeto. Por exemplo: Se perguntarmos a um operário da construção civil qual a sua opinião sobre o impacto que a lei de cotas pode trazer sobre o trabalho da pessoa com deficiência, é bem provável que ele não irá se posicionar por falta de conhecimento sobre o assunto. Entretanto, se perguntarmos a sua opinião sobre o tipo de concreto mais adequado para fazer a laje de uma casa, é possível que ele tenha um conhecimento estruturado desse assunto e, também, um afeto positivo em relação à forma de preparação desse composto e os cuidados na manipulação dos materiais que dele farão parte.

Segundo Krech, Crutchfield e Ballachey (1973), as crenças do indivíduo a respeito das maneiras adequadas e inadequadas de reagir ao objeto, também fazem parte do componente cognitivo da atitude. Por exemplo: as pessoas que têm crenças preconceituosas em relação ao deficiente podem considerá-lo como inútil e incapaz. As pessoas que defendem o casamento entre homossexuais, representam cognitivamente como justo e correto o movimento para aprovar a lei para este tipo de união. Conforme Rodrigues (1971), a representação cognitiva que se tem de um objeto social, muitas vezes, é vaga ou errônea. Se for vaga, o afeto tenderá a ser pouco intenso, se for errônea, em nada influirá na intensidade do afeto, que será consistente com a representação cognitiva que se faz do objeto, seja ela correspondente ou não à realidade.

b) Componente afetivo: corresponde aos sentimentos favoráveis ou desfavoráveis em relação ao objeto atitudinal, ou seja, refere-se à carga de emoções

que acompanha a sua representação cognitiva. Para Krech, Crutchfield e Ballachey (1973), é esta carga emocional que empresta às atitudes um caráter insistente, inflamado e motivador. Por exemplo: Se você é devota da religião católica, terá adoração por algum Santo, rezará todos os dias, gostará de ir à missa e acatará com fé todas as doutrinas impostas pela igreja.

O componente afetivo é a característica mais nítida das atitudes. Rodrigues (1971) considera opinião e crença como sendo diferentes de atitude, pois embora muitas vezes ambas se integrem numa atitude, suscitando um afeto positivo ou negativo em relação a um objeto e predispondo à ação, não possuem necessariamente uma conotação afetiva. Por exemplo: um empregador pode crer que a pessoa com deficiência tem potencial para desenvolver um trabalho e ser da opinião que ela tem condições de ser inserida no mercado competitivo. Porém, ele pode manter esta crença e esta opinião apenas num nível cognitivo, sem unir a isto qualquer conteúdo afetivo. Assim, não se poderia dizer que o empregador tem uma atitude em relação a inserção da pessoa com deficiência na empresa, ele tem apenas uma opinião e uma crença a respeito do que fora argüido, baseado no conhecimento que possui sobre o assunto. Por outro lado, essa opinião e crença podem tornar-se uma atitude se a elas for acrescentado uma conotação afetiva sobre o trabalho da pessoa com deficiência e a sua inserção no mercado competitivo, como por exemplo, se o empregador se dispuser a engajar-se em movimentos para discutir ações em relação à inserção e manutenção dessa população no trabalho.

c) Componente comportamental: corresponde a predisposição para a ação, ou seja, é a prontidão para reagir a um objeto atitudinal. Por exemplo: se o

empregador tem uma atitude favorável em relação à pessoa com deficiência, procurará aproximar-se dela, tratá-la como qualquer outra pessoa e estará disposto a admiti-la como funcionária; entretanto, se ele tem uma atitude desfavorável, tenderá a evitar a pessoa com deficiência, a tratá-la com descaso e a não aceitá-la em sua empresa.

Conforme Rodrigues (1971), a posição geralmente aceita pelos psicólogos sociais é a de que as atitudes sociais possuem um componente ativo, instigador de comportamentos coerentes com as cognições e os afetos relativos aos objetos atitudinais. Porém, para esse autor, entre os estudiosos do tema, ainda não há uma unanimidade quanto ao papel psicológico desempenhado pelas atitudes sobre comportamentos a ela intimamente ligados.

Krech, Crutchfield e Ballachey (1973) argumentam que as atitudes não são todas iguais quanto à sua estrutura e em suas conseqüências na ação social.

As atitudes podem criar um estado de predisposição à ação quando combinado com uma situação específica desencadeante. Por exemplo: se uma pessoa é simpatizante ao naturalismo pelos benefícios da alimentação natural, ela apresenta uma predisposição para que numa dada situação, tal como o comprometimento da saúde, venha a apresentar comportamentos, no caso, aderir a hábitos alimentares naturais, consistentes com suas cognições e afeto. Para Rodrigues (1971), em função desse caráter instigador, as atitudes podem ser consideradas como bons preditores do comportamento manifesto. Porém, nem sempre se verifica uma absoluta coerência entre os componentes cognitivos, afetivos e comportamentais. Por exemplo: existem pessoas que dizem não ter

atitude desfavorável em relação ao deficiente, mas quando se deparam com alguém que possui essa condição tratam-no com repulsa ou dó. Essa inconsistência pode ocorrer devido ao fato de que nem sempre o comportamento é determinado pelo que as pessoas conhecem ou sentem, mas, também, pelas normas sociais, pelos hábitos e pelas conseqüências já produzidas ou esperadas para o mesmo.

Os componentes das atitudes podem diferir quanto à valência e a multiplicidade, sugerindo que pode existir uma tendência geral para a consistência entre eles (KRECH, CRUTCHFIELD, BALLACHEY, 1973). A valência refere-se ao grau de concordância-discordância do sujeito em relação ao objeto atitudinal; a multiplicidade diz respeito à variação no número e no tipo de elementos que constituem os componentes – cognitivo, afetivo e comportamental. Entretanto, para esses autores, não basta descrever se o indivíduo é favorável ou desfavorável a um objeto, é preciso também chegar a uma medida quantitativa de valência de uma determinada atitude.

No que se refere à multiplicidade dos componentes, o componente cognitivo pode variar desde um conhecimento mínimo necessário sobre um objeto para ser reconhecido e distinguido de outro, até um conjunto exaustivo de crenças sobre ele. O componente afetivo pode variar de um extremo de efetividade indiferenciada positiva ou negativa diante de um objeto, até um conjunto extremo complexo de emoções a seu respeito. O componente comportamental pode variar de uma simples disposição para acatar o objeto, até um conjunto muito complexo de disposições a comportar-se diante do mesmo.

Pelos aspectos acima mencionados, percebe-se que as atitudes têm uma dimensão avaliativa e possuem propriedades, tais como: a) direção, que pode

envolver atributos antagônicos, como por exemplo: positivo-negativo, concordância-discordância, aceitação-rejeição; b) intensidade, que pode envolver diferentes graus de opinião ou atributos referentes à concordância e aceitação, ou discordância e rejeição, em relação ao objeto atitudinal.

4.2. A Mensuração das Atitudes e o Desenvolvimento de Escalas

Como todos os determinantes psicológicos, as atitudes não podem ser avaliadas diretamente. Elas só podem ser mensuradas a partir de inferências obtidas nas respostas do indivíduo, seja pela forma verbal em que ele informa seus sentimentos em relação ao objeto, seja pela execução de uma tarefa que inclua um material relacionado ao objeto atitudinal, ou pelas ações em relação a um representante da classe desse objeto (KRECH, CRUTCHFIELD, BALLACHEY, 1973; COOK, SELLTIZ, 1976).

A medição de atitudes, segundo Shaw e Wright (1967) se dá quando “determinamos numerais para as pessoas, conforme um conjunto de regras, que tem a intenção de criar uma correspondência entre o numeral atribuído e a atitude da pessoa em relação ao objeto em questão” (p.15). Assim, conforme esses autores, antes de ser uma variável imediatamente observável, uma atitude é uma variável hipotética ou latente. Portanto, sua medida consiste em avaliar as respostas de um indivíduo frente a um conjunto de enunciados sobre o objeto de atitude, sobre aos quais o indivíduo irá responder segundo um conjunto de categoria de respostas específicas, como por exemplo, “concordo” ou “discordo”.

Assim, para que a atitude possa servir na compreensão, predição e controle do comportamento são necessários instrumentos capazes de medi-la de forma fidedigna e válida.

As atitudes sociais podem ser mensuradas de várias maneiras. Entretanto, dos vários instrumentos de medidas existentes, a escala de atitudes sociais é a mais freqüentemente utilizada e, também, a mais cuidadosamente planejada e comprovada.

As escalas são compostas por um conjunto de afirmações ou itens que contém graus variados de positividade e negatividade em relação ao objeto atitudinal e o endossamento às afirmações serve como base para inferir a existência de avaliações positivas e negativas por parte de quem as endossou (SHAW, WRIGHT, 1967).

Dentre os vários tipos de escalas de atitudes sociais existentes, os mais utilizados são a escala de intervalos aparentemente iguais ou de comparação aos pares de Thurstone; a escala de soma das avaliações de Likert; a escala de distância social de Bogardus; a escala de diferencial semântico de Osgood, Suci e Tannenbaum, e a escala cumulativa ou escalograma de Gutman, entre outras (KRECH, CRUTCHFIELD, BALLACHEY, 1973; GIL, 1999). Embora as escalas apresentem diferenças quanto ao seu método de construção, ao tipo de resposta exigida e a forma de interpretar os dados, os seus objetivos são sempre idênticos: atribuir num contínuo, um valor numérico que corresponde a resposta do indivíduo em relação ao objeto atitudinal.

As escalas têm sido utilizadas como instrumento de medida de atitudes sociais na investigação de uma variedade de problemas, pois elas podem ser aplicadas concomitantemente em um grande número de indivíduos. Entretanto, nem sempre o pesquisador tem disponível uma escala apropriada para o propósito traçado.

Segundo Omote (2005), na área de estudo das atitudes sociais ainda não há uma tradição de se construir instrumentos padronizados, que possam ser utilizados por diferentes investigadores, talvez, porque ela lida com objetos sociais específicos, requerendo uma diversidade de escalas específicas. Em função disso, muitas vezes, é necessário que o pesquisador construa a sua própria escala.

A seleção do objeto psicológico a ser investigado constitui o primeiro passo para a elaboração de uma escala de atitudes. Para Thurstone (apud EDWARDS, 1957), objeto psicológico significa qualquer símbolo, expressão, frase, pessoas, instituição, ideal ou idéia, para os quais as pessoas podem diferir em relação ao afeto positivo ou negativo.

De acordo com Bunchaft e Cavas (2002) a escolha do objeto psicológico pode ser prescrita por: a) questões intrínsecas à formulação de um problema de pesquisa, por exemplo, um psicólogo motivado pelo estudo do preconceito pode elaborar uma escala de atitudes sobre o casamento entre homossexuais; b) uma indagação de cunho psico-social, situando-a no contexto teórico da psicologia, como, por exemplo, a legalização do aborto ou c) em função de um assunto que esteja mobilizando a opinião pública, como por exemplo, o desarmamento da população. Tal objeto deve estar impregnado de conotações de

ordem emocional e afetiva e, ainda, ser polêmico para a população à qual a pesquisa destina.

As afirmações que compõem uma escala de atitude são chamadas de enunciados, e a classe de todos os enunciados possíveis que podem ser elaborados sobre um dado objeto psicológico é chamada de universo de conteúdo ou de interesse.

Os enunciados de uma escala de atitudes podem ser elaborados a partir de diferentes fontes de consulta. Edwards (1957), argumenta que essas afirmações podem ser elaboradas a partir das próprias experiências do pesquisador, acrescidas de outras obtidas de jornais, artigos de revistas e livros especializados que tratam sobre o objeto em estudo. As afirmações também podem ser enriquecidas por intermédio de breves descrições solicitadas a uma população, concernentes aos seus sentimentos sobre um dado objeto. Além dessas fontes, Figueiredo (1998); Bunchaft e Cavas (2002) acrescentam também a entrevista como meio de obtenção de dados para a elaboração dos enunciados que constituirão a escala pretendida.

A construção de uma escala de atitudes sociais requer alguns cuidados na redação das suas afirmativas, as quais devem ser compostas por um conjunto de frases a respeito do objeto, com diversos graus de favorabilidade e desfavorabilidade em relação ao mesmo. Assim, Edward (1957); Bunchaft e Cavas (2002) recomendam os seguintes critérios para o desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais: a) eliminar as afirmações sobre o objeto que são consideradas, ou podem ser interpretadas, como factuais; b) eliminar os enunciados que podem ser considerados ambíguos; c) evitar afirmações que se referem ao passado; d) evitar

afirmações que são irrelevantes para o objeto psicológico em questão; e) selecionar afirmações que são verdadeiras para abranger uma extensão completa da escala afetiva de interesse; f) manter uma linguagem simples, clara e direta; g) elaborar afirmações curtas e raramente exceder a 20 palavras; h) inserir somente uma idéia completa em cada afirmativa; i) evitar afirmações que contém palavras universais como: todo, sempre, nenhum e nunca freqüentemente, pois trazem ambigüidade; j) utilizar com cuidado e moderação palavras tais como: somente, simplesmente e outras de natureza similar; k) redigir as afirmações com sentenças simples e não compostas ou de difícil compreensão; l) evitar palavras complexas que podem não ser compreendidas pela população que irá responder à escala; m) evitar o uso de negativos duplos, como por exemplo, a palavra “não” duas vezes numa mesma frase.

Para a construção da escala, o pesquisador pode iniciar com um conjunto grande de afirmações ligadas ao objeto atitudinal. Posteriormente, essas afirmações deverão ser selecionadas a partir de procedimentos específicos de análise, e os itens que apresentarem melhor poder de discriminação serão escolhidos para compor a escala final.

Dentre as escalas anteriormente citadas, a mais freqüentemente utilizada é a do tipo Likert, cuja técnica foi criada em 1932, por Rensis Likert. Embora esta escala seja baseada na de Thurstone, ela é de elaboração mais simples e tem caráter ordinal, enquanto a outra tem uma base intervalar. Enquanto na técnica de construção da escala de Thurstone, para realizar a análise dos itens, há necessidade que haja acordo entre os juízes, exigindo que o conteúdo manifesto do item esteja diretamente ligada à atitude a ser medida, para determinar a

disposição adequada do item na escala, na escala de Likert não existe essa exigência. Nesse caso, mesmo que o conteúdo manifesto não esteja se referindo diretamente ao objeto atitudinal, por meio de sua correlação com o resultado do total, ele pode mostrar que é discriminativo e, com isso, ser incluído na escala (KRECH, CRUTCHFIELD, BALLACHEY, 1973).

A escala de Likert é composta por um conjunto de enunciados que funcionam como estímulo para o indivíduo expressar seu grau de concordância ou discordância em relação a um objeto atitudinal, dentro de um continuum de cinco pontos. As afirmações favoráveis e desfavoráveis ao objeto atitudinal devem ser dispostas aleatoriamente e seguidas de cinco opções de resposta: concordo totalmente, concordo, não tenho opinião, discordo e discordo totalmente. A soma dos pontos que serão atribuídos a cada item irá constituir o escore total do indivíduo, que por sua vez irá situá-lo em um determinado ponto do continuum concordo totalmente-discordo totalmente. Entretanto, o resultado apresentado pelo indivíduo na escala de Likert não tem um sentido absoluto, e só poderá ser interpretado por meio da posição do indivíduo em relação à distribuição dos resultados de outras pessoas investigadas.

No Brasil, a escala Likert tem sido utilizada ou adaptada por vários pesquisadores na investigação de atitudes sociais concernentes a diferentes objetos atitudinais, como por exemplo: a) sexo (SOCCI, 1983); b) relação entre religiosidade, medo da morte e suicídio (TORRES, 1986) c) eutanásia e crenças religiosas (FARIA, 1987); d) racionalidade/emocionalidade (ASSMAR, RODRIGUES, 1989); e) ciúme romântico (RAMOS, YAZAWA, SALAZAR, 1994); F) estatística (BRITO, 1998); G) autoconceito no trabalho (COSTA, 2002); h) inclusão (OMOTE, 2005).

4.3 A Fidedignidade da Escala de Atitude

A fidedignidade diz respeito ao grau de consistência dos escores obtidos num instrumento de medida. Pode-se dizer que uma escala é considerada fidedigna quando, aplicada a uma mesma amostra, produz consistentemente os mesmos resultados, desde que o grupo não se modifique.

Krech, Crutchfield e Ballachey (1973), argumentam que as medidas de atitudes podem apresentar resultados diferentes quando reaplicadas em uma mesma população. Esse indicador denota uma inconsistência da escala ou, então, a existência de outras fontes externas de interferência, tais como: a) variação aparente na atitude, decorrente de mudanças nas condições psicológicas em que se realizam as medidas ou b) variação real da atitude com o passar do tempo. Nesse sentido, é importante que, ao avaliar a fidedignidade do instrumento, se tente eliminar todas as influências possíveis dessas variações.

A fidedignidade de um instrumento é verificada pela comparação de, no mínimo, dois conjuntos de escores, por tratar-se de uma medida de correlação, a qual pode ser obtida por intermédio de três métodos diferentes:

1. Método do Teste-reteste - A escala é aplicada duas vezes à mesma população, após um intervalo de tempo, e os escores obtidos nas duas ocasiões são comparados por meio do Coeficiente de Correlação.

Conforme Bunchaft e Cavas (2002), embora aparentemente simples e direto, este método apresenta sérias limitações, pois: a) os itens são apenas amostras de um universo de questões, nada indicando que essa amostra seja generalizável; b) se o tempo entre as duas aplicações for curto, há o efeito da

memória, possivelmente as mesmas respostas serão dadas e o coeficiente de correlação será inflacionado; c) se o espaço de tempo for longo, poderá ocorrer um aumento na experiência do indivíduo; d) se o fator velocidade tem alguma influência nos escores, a prática anterior irá interferir nos escores obtidos na segunda aplicação, superestimando a fidedignidade; e) é difícil reproduzir e manter as mesmas condições nas duas aplicações; f) nem sempre se consegue que todos os sujeitos de uma aplicação participem da outra; g) a segunda aplicação geralmente não desperta interesse e problemas de motivação podem interferir nos resultados.

Sem dúvida, o Teste-reteste pode avaliar a estabilidade temporal da escala. Porém, responder à primeira aplicação do instrumento, pode afetar os comportamentos das pessoas ao respondê-lo num segundo momento, o que mostra a desvantagem deste método. Assim, a fidedignidade não é tão fácil de ser verificada por meio da estabilidade, pois há riscos de o sujeito responder pelo efeito da aprendizagem ou de familiaridade com a situação.

2. Método das Metades – Considera apenas a adequação da amostragem de itens, omitindo a estabilidade temporal (BUNCHAFT, CAVAS, 2002).

A escala é dividida ao acaso em duas metades, uma composta pelos itens ímpares e a outra pelos itens pares, e aplicada em uma única sessão. Cada metade deve ser representativa do todo e conter itens suficientes para ser fidedigna, sendo um mínimo de 8 a 10 e um total 16 a 20.

Cada uma das metades é considerada uma escala separada. Neste método, a fidedignidade da escala é calculada correlacionando-se os escores obtidos em suas duas metades, sendo que a maioria dos pesquisadores têm utilizado a fórmula de Spearman-Brown para obter a correlação entre as duas partes (BOHRNSTEDT, 1976).

Como em qualquer outro método de medida, este cálculo de fidedignidade também possui as suas limitações: a) não leva em conta as possíveis flutuações de um dia para o outro, no desempenho dos sujeitos; b) o coeficiente obtido refere-se apenas à metade dos itens da escala original; c) dificuldade em dividir a escala em duas metades, uma vez que há inúmeras possibilidades de divisão em partes equivalentes (SOCCI, 1983).

Segundo Krech, Crutchfield e Ballachey (1973), embora elimine as fontes externas de interferência, tais como: mudanças nas condições psicológicas sob as quais o sujeito responde ao teste e variação da sua atitude com o passar do tempo, mesmo assim este método pode apresentar correlações falsamente altas, por causa da existência de predisposições de respostas.

3. Método das Formas Equivalentes – Dois modos equivalentes da escala são aplicadas, de maneira alternada, a uma mesma população. Segundo Bunchaft e Cavas (2002), ambas as formas devem obedecer um certo paralelismo quanto ao conteúdo, dificuldade, instruções, limite de tempo e número de itens que compõe a escala.

A correlação entre as duas escalas é obtida a partir dos escores resultantes da aplicação das mesmas. Quando as duas formas paralelas são aplicadas na mesma ocasião, avalia-se a generalidade das diferentes amostras de itens. Quando ocorrer um intervalo de tempo entre as duas aplicações, pode-se averiguar a estabilidade temporal da escala, tornando esse método mais completo para a averiguação da sua fidedignidade.

Segundo Socci (1983), o método das formas equivalentes possui a vantagem de poder ter ambas as formas aplicadas na mesma sessão e, também, de que os efeitos da memória e da prática sobre as respostas serem mínimos.

Entretanto, essa autora considera que este método é de difícil utilização pois, muitas vezes, não existem formas comparáveis do instrumento.

4.4. A Validade da Escala de Atitude

Para uma escala ser válida, ela deve produzir o que o pesquisador pretende conhecer e considera que esteja mensurando. Assim, é fundamental que ele defina clara e operacionalmente os conceitos sobre os quais a sua escala será elaborada. Os conteúdos a serem medidos podem ser definidos pelo exame da literatura e/ou por operações empíricas desencadeadas pelo próprio pesquisador, conforme já mencionado na parte referente ao desenvolvimento de uma escala.

Segundo Goode (1979), a validade de uma escala pode ser verificada por diversos processos, entre as quais destaca:

1. Validade lógica ou aparente – não é uma validade no seu sentido técnico; refere-se ao que o instrumento aparenta medir e não ao que ele realmente mede. É uma forma de adequar o material da escala ao seu objetivo, com a finalidade de obter maior cooperação e motivação por parte dos sujeitos que irão respondê-la (BUNCHAFT, CAVAS, 2002).

2. Opinião de um júri de especialistas – consiste na análise por intermédio da opinião de um grupo de pessoas especialistas no campo, no qual a investigação se situa. Por exemplo, para medir a atitude em relação ao trabalho da pessoa com deficiência, graduandos de Administração de Empresas, empregadores, responsáveis pelo setor de recursos humanos de empresas etc., poderiam constituir um júri para determinar a validade da escala.

Assim, a validade do conteúdo consiste no exame sistemático dos enunciados da escala, visando assegurar a sua representatividade, isto é, garantir que os aspectos fundamentais de todas as crenças, afeto e comportamentos sejam abrangidos pelos itens, em proporções corretas e necessárias.

3. Grupos conhecidos – consiste em deduzir a validade da escala por meio de atitudes conhecidas e de outras características de grupos opostos e não do campo específico. Assim, se uma escala é construída com o fim de medir atitudes em relação à igreja, as questões podem ser verificadas aplicando-se a um grupo que frequenta a igreja e que é favorável a essa instituição. Comparam-se as respostas desse grupo com as respostas dos grupos não frequentadores e opositores à igreja.

Krech, Crutchfield e Ballachey (1973) apontam algumas falhas para esse método, tais como: a) as pessoas que aderem a uma organização ou instituição tendem a ser diferentes das que não o fazem; b) a escala pode ser válida para diferenciar membros de uma instituição ou organização, mas pode não conseguir diferenciar outras pessoas que tenham atitudes igualmente extremas; c) uma escala pode diferenciar validamente as pessoas de atitudes extremas, mas pode não ser igualmente válida para pessoas com atitudes mais moderadas.

4. Critério independente – consiste na utilização de várias informações que podem ser cruzadas com o resultado geral da escala. Por exemplo: a validade de uma escala que mede a posição social de um indivíduo pode ser comparada com várias informações que a compõem, tais como: aluguel de casas, nível de instrução, localização da residência, remuneração, *background* familiar ou outros fatores correlatos, etc. Dessa forma, supõe-se que o efeito composto desses

dados mede a *verdadeira posição social* do indivíduo, ou seja, o grau de correlação da escala com as informações correlatas.

Para Goode (1979), a combinação dos quatro processos seria a melhor prática para a validação de um instrumento, pois não existem medidas independentes que possam ser utilizadas como um critério único de validade.

5 O PERCURSO METODOLÓGICO

5.1 Os Procedimentos Iniciais

Para atender as exigências da Resolução CNS 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, que trata de pesquisas em seres humanos, elaborou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), juntamente com um ofício (Apêndice B) justificando o objetivo do estudo. Esses documentos e o projeto de pesquisa foram enviados ao Comitê de Ética da Universidade Estadual Paulista – UNESP/ Campus de Marília para a realização da análise e emissão do parecer circunstanciado. O projeto cadastrado sob nº 1644/2004 foi aprovado pelo CEP da Faculdade de Filosofia Ciências e Letras da UNESP, em 29 de novembro de 2005.

5.2 O Desenvolvimento da Escala

A construção de uma escala de atitudes requer, inicialmente, a identificação de temas relacionados ao objeto psicológico selecionado para o estudo em questão. A literatura científica brasileira que trata do trabalho da pessoa com deficiência ainda é bastante escassa, e essa carência torna-se ainda maior quando se busca analisar o problema sob a ótica dos empregadores. Assim, definiu-se que o universo de conteúdo, necessário à elaboração da escala, se constituiria a partir de dados obtidos por meio de entrevistas.

Assim, os temas e sub-temas relacionados ao trabalho da pessoa com deficiência, que compuseram a versão preliminar da escala, foram extraídos a partir do estudo que será denominado de estudo 1, e a construção da escala de atitudes propriamente dita será denominada de estudo 2.

5.2.1 O Estudo 1

A literatura científica brasileira que visa conhecer o trabalho da pessoa com deficiência sob a ótica dos empregadores ainda é bastante escassa. Existem poucos estudos, como os de Carreira (1996) e Aloisi (1999), que tratam dessa questão, havendo ainda a necessidade de se conhecer a visão do empregador sobre o trabalho de pessoas com deficiência, a fim de que se compreendam as dificuldades que elas enfrentam para ocupar um espaço no mercado de trabalho, diante da lei que prevê a reserva de um percentual de vagas para as mesmas.

5.2.1.1 Os Participantes

Foram informantes deste estudo seis pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos de empresas que tinham em seu quadro funcional pessoas com deficiência, conforme mostra o Quadro 2.

QUADRO 2 – A caracterização dos entrevistados do Estudo 1.

Participantes	Sexo	Idade	Formação Profissional	Cargo ocupado	Tempo na empresa
P1	Feminino	33 anos	Psicologia, Especialização em Psicologia Organizacional	Psicóloga Organizacional	7 anos
P2	Masculino	28 anos	Administração de Empresas	Encarregado de Depto de Pessoal	3 meses e meio
P3	Feminino	30 anos	Psicologia, Especialização em Psicologia Organizacional e Gestão Empresarial	Responsável pelo setor de Recursos Humanos	2 anos e meio
P4	Feminino	35 anos	Pedagogia e Administração de Empresas, Especialização em Marketing	Assistente Administrativa	6 anos
P5	Feminino	29 anos	Psicologia	Psicóloga Organizacional	7 anos
P6	Masculino	49 anos	Educação Física	Encarregado de Recursos Humanos	Não soube informar

Quatro participantes eram do sexo feminino e dois do sexo masculino, com idade variando entre 28 a 49 anos. Quanto à formação profissional, os participantes P1, P3 e P5 eram graduados em Psicologia, sendo que P1 e P3 possuíam especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho e, além disso, P3 também cursava, na época, especialização em Gestão Empresarial. O participante P2 era graduado em Administração de Empresas, P4 em Pedagogia e Administração de Empresas e P6 em Educação Física. A participante P4 possuía especialização em Marketing.

O tempo de atuação dos participantes na empresa variou de 3 meses e meio a aproximadamente 7 anos. Porém, o participante P6 não soube informar o tempo que ali trabalhava.

5.2.1.2 O Local

Os dados foram coletados em seis empresas de uma cidade localizada no norte do Estado do Paraná, com mais de 100 funcionários no seu quadro de pessoal, que empregavam pessoas com deficiência e pertenciam aos ramos de comércio, indústria e prestação de serviços, conforme são caracterizadas no Quadro 3.

QUADRO 3 – A caracterização das empresas.

Empresa	Ramo de atividade	Tempo de funcionamento	Nº de funcionários	Nº de funcionários com deficiência
EP1	Transporte de Cargas e Passageiros	70 anos	2200	17
EP2	Supermercados Atacado e Varejo	6 anos	1025	19
EP3	Metalúrgica–Fabricação de Elevadores	5 anos	520	Tem pouco (não soube informar o nº)
EP4	Ensino	70 anos	200	4
EP5	Fabricação e comercialização de acumuladores elétricos	18 anos	140	4
EP6	Comércio de veículos, peças e assistência técnica	34 anos	150	2

O tempo de funcionamento dessas empresas, na cidade onde ocorreu a coleta de dados, variava de 5 a 70 anos. Cabe lembrar que EP2 e EP3

eram as mais novas da amostra, porém antigas na sua fundação em outro local do país.

O número de funcionários para cada empresa variava de 140 a 2200 e de funcionários com deficiência de 2 a 19. Pela reserva de cota de vagas caberiam os seguintes números: EP1 = 110, EP2 = 51, EP3 = 21, EP4 = 4; EP5 = 3 e EP6 = 3. Observa-se que, apenas as empresas EP4 e EP5 atendiam o percentual previsto pela Lei nº 8213/91.

Segundo os entrevistados, os funcionários usuários da cota possuíam deficiência física, visual, auditiva, lábio leporino etc, e somente a empresa EP2 empregava pessoas com deficiência mental.

5.2.1.3 O Instrumento de Coleta de dados

Utilizou-se um roteiro de entrevista semi-estruturado, construído durante as aulas da disciplina *“Coleta de dados por meio de entrevistas e diálogos”*. As questões foram elaboradas tendo como base o objetivo de pesquisa proposto no projeto de tese de doutorado, já mencionado no início da descrição do Estudo 1, e ficou inicialmente composto por 14 perguntas sobre o tema em questão e 10 itens de identificação do entrevistado. Mediante os conteúdos teóricos estudados na disciplina procedeu-se à análise do primeiro roteiro elaborado, para verificar a sua adequação quanto aos aspectos lingüísticos, psico-lingüísticos, cognitivos e sócio-culturais que envolviam. A partir dessa análise, modificou-se algumas perguntas e acrescentou-se outras, originando-se um novo roteiro de entrevista. As perguntas do novo instrumento foram enquadradas em quatro categorias de análise, com o intuito

de facilitar a visualização das informações que se pretendia buscar: concepção de deficiência, opinião sobre a formação e o trabalho da pessoa com deficiência, fatores que interferem na colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, totalizando 30 perguntas sobre o tema e mais 12 sobre a identificação do entrevistado.

Esse novo roteiro foi submetido à apreciação de juízes² para verificar a sua adequação quanto à linguagem, forma de realização e seqüência das perguntas, bem como a abrangência do fenômeno estudado (MANZINI, 2003). Mediante a avaliação efetuada pelos juízes, procedeu-se à adequação do instrumento que, então, foi submetido ao teste piloto, com três pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos de empresas, para avaliar a clareza e a coerência das questões formuladas. Após isto, as perguntas referentes à concepção de deficiência foram eliminadas do roteiro, pois o seu conteúdo surgia espontaneamente na fala dos entrevistados, por meio de outras perguntas contidas no mesmo. Assim, o roteiro final ficou composto por perguntas referentes à opinião sobre o trabalho da pessoa com deficiência, sua formação profissional e fatores que interfeririam na sua colocação no mercado de trabalho (Apêndice C).

5.2.1.4 O Procedimento de Coleta de Dados

Após o contato com a Agência do Trabalhador, integrada ao Sistema Nacional de Empregos – SINE, fez-se a busca das informações sobre as empresas

² São considerados juízes as pessoas com experiência na arte de entrevistar, que avaliam se as perguntas elaboradas para o roteiro atendem aos objetivos do trabalho e se estão formuladas de modo adequado. Normalmente são pessoas que possuem afinidade com o tema investigado (MANZINI, 2003).

situadas na cidade alvo da pesquisa, que possuíam acima de 100 funcionários no quadro de pessoal. Porém, como essa agência mantinha apenas a relação de empresas cadastradas com oferta de vagas de trabalho, por indicação da coordenadora do setor de apoio à pessoa com deficiência deste órgão, buscou-se, também, informações na Secretaria do Estado do Emprego e Relações do Trabalho – SERT, que forneceu uma lista de todas as empresas da cidade e circunvizinhas, que atendiam ao requisito de possuir acima de 100 funcionários.

Assim, as empresas que fizeram parte deste estudo foram selecionadas a partir da listagem fornecida pela SERT, inicialmente classificadas em três grupos, de acordo com o ramo de atividade - comércio, indústria e prestação de serviços. Em seguida, foram enumeradas em seus respectivos grupos, de acordo com a ordem de sorteio. Para compor a amostra do estudo, escolheu-se duas empresas de cada ramo de atividade, seguindo-se a ordem de numeração.

Foi feito um contato inicial com as empresas, por telefone, junto ao setor de Recursos Humanos, para explicitar os propósitos da entrevista e, quando solicitado, também eram fornecidos alguns detalhes sobre o estudo.

As entrevistas foram realizadas em data e horário previamente agendadas de acordo com a disponibilidade de cada entrevistado e no seu próprio local de trabalho. Embora os objetivos da entrevista já tivessem sido esclarecidos pelo telefone, antes de iniciar as perguntas retomou-se à questão junto aos entrevistados, como forma de realizar o enquadre psicológico, para delimitar e determinar um campo de entrevista que proporcionasse uma apropriada relação entrevistador x entrevistado (BLEGER, 1980).

Para não perder detalhes das informações concedidas pelos entrevistados, foi solicitada a permissão para gravar a sua fala, garantido-lhes que os dados seriam tratados de forma sigilosa, sem a sua identificação e das empresas em que trabalhavam. As entrevistas tiveram duração média de uma hora, ao término das quais a pesquisadora agradecia a colaboração do participante e colocava-se à disposição para esclarecer as eventuais dúvidas.

5.2.1.5 O Procedimento para Análise dos Dados

As informações verbais advindas das entrevistas foram transcritas na íntegra e a sua análise foi realizada dentro de uma abordagem qualitativa, tendo em vista a literatura sobre a análise de conteúdo. Segundo Bardin (2002), a análise de conteúdo constitui um conjunto de procedimentos sistemáticos e objetivos de análise das comunicações, com a finalidade de obter indicadores que permitam realizar a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção do conteúdo das mensagens.

Tendo em vista esses pressupostos iniciou-se a análise dos dados das entrevistas, mediante os seguintes procedimentos:

- a) realização de leituras repetidas das transcrições das entrevistas;
- b) seleção das unidades de falas que continham informações pertinentes aos propósitos da pesquisa;
- c) análise do conteúdo das falas dos participantes;
- d) identificação de temas e sub-temas para as falas;
- e) agrupamento das falas dentro dos temas e sub-temas;

f) Interpretação dos dados.

Cabe lembrar que os temas e sub-temas foram submetidos à avaliação por juizes, com o intuito de verificar a sua compatibilidade com o conteúdo das verbalizações e os objetivos da pesquisa (MANZINI, 2004).

A partir da análise do conteúdo da fala dos entrevistados, foram identificados os seguintes temas e sub-temas:

TEMA 1: Concepção

Sub-temas:

- ✓ Sobre a pessoa com deficiência.
- ✓ Sobre o trabalho da pessoa com deficiência
- ✓ Sobre a formação profissional da pessoa com deficiência:

TEMA 2: Inserção da pessoa com deficiência na empresa

Sub-temas:

- ✓ Razões para a admissão
- ✓ Dificuldades para a ocupação do cargo.

TEMA 3: Meios para solucionar os problemas

Sub-tema

- ✓ Apoio governamental

5.2.1.6 O Relato dos Resultados do Estudo 1

O trabalho da pessoa com deficiência foi abordado pelos entrevistados dentro dos temas: concepção sobre a pessoa com deficiência, seu trabalho e sua formação profissional, inserção na empresa e meios para solucionar os problemas, mediante seus respectivos sub-temas, que serão descritos a seguir.

5.2.1.6.1 Concepção de pessoa com deficiência, seu trabalho

Para os entrevistados a pessoa com deficiência é aquela que possui dificuldades tanto de ordem física, sensorial, intelectual, quanto comportamental, psicológica e social. Assim, além da dificuldade em ouvir, falar, enxergar, andar, compreender, etc, ela apresenta a auto-estima rebaixada e, muitas vezes, utiliza a deficiência para justificar possíveis falhas no seu desempenho. A dificuldade em realizar algumas atividades, aprender a ler e a escrever e atender as exigências do meio, também foram apontadas como características dessa população. Portanto, na concepção desses entrevistados o desenvolvimento do deficiente ocorre dentro das suas possibilidades e é diferente de outras pessoas do seu meio social.

A gente enquadra os deficientes através do que a gente conhece. Como deficiência motora, deficiência da fala, deficiência auditiva, visual. Nos....nos sentidos mesmo, né? (P1)

[...] é lógico, eles também são pessoas que têm personalidade como nós. Mas, eu fico na dúvida, às vezes, sobre a pessoa que trabalha na portaria, até que ponto algumas atitudes que ela tem é função da maneira como lida com as deficiências, e até que ponto é uma característica de personalidade realmente, tá? (P5)

Uma dificuldade de exercer alguma atividade em função, por exemplo, de uma deficiência física, onde ela tem dificuldade para escrever, ou para ouvir, ou para falar ou para compreender alguma coisa (P1).

As falas acima mostram que os entrevistados consideraram a deficiência como algo inerente às pessoas que a possuem e atribuíram a sua dificuldade em realizar alguma atividade a fatores internos. Mesmo enfatizando as suas limitações e dificuldades, expressaram que elas teriam possibilidade de exercer algum tipo de trabalho, desde que fosse adaptado ou recebesse algum apoio para realizá-lo, defendendo a idéia de que elas seriam mais dedicadas, talvez como uma forma de compensar a sua deficiência.

Eu acho que é maior a dedicação dele, entendeu? Porque às vezes ele acha tão difícil conseguir uma oportunidade, alguma coisa assim, porque as pessoas sempre vão....., parece que tão sempre olhando aquela deficiência que ele tem para dar uma oportunidade, né? Acha que ele vai ser um atrapalho ou alguma coisa assim dentro da empresa e, às vezes, eles mesmos se sentem dessa forma e tendem a tentar fazer o melhor deles..., que eles podem, dar uma continuidade maior, alguma coisa assim. (P6)

Até, no emprego que nós tivemos, que a pessoa ela tinha deficiência auditiva e ela veio para fazer trabalho com a ajuda de uma outra pessoa, com atenção de uma outra pessoa, mas ela desenvolveu muito bem (P3).

Eu acho que qualquer tipo de trabalho, desde que seja adaptado. Algumas coisas seja ele de cargos bons, gerenciais, administrativos, operacionais, né? É.... acho que vai depender de alguns fatores, né, inclusive de adaptação. (P1)

Embora os entrevistados tenham tentado incorporar novas formas de conceber a pessoa com deficiência perante o trabalho, ainda foram observados aspectos de descréditos em relação à sua real capacidade. Tanto é que as funções que essas pessoas têm tido oportunidade de assumir são aquelas de natureza mais simples e que exigem pouca qualificação profissional.

A gente vê, normalmente eles são colocados no mercado para coisa simples, né? Atividade simples (P1).

Aqui eles trabalham no armazém, eles fazem cesta básica prá... outras empresa, e tem um que tem deficiência auditiva que ele trabalha na empilhadeira. Nas... nas lojas geralmente eles trabalham no pacote (E2).

As concepções que são construídas sobre um indivíduo podem ser fatores determinantes para o delineamento das ações que a ele serão dispensadas. Assim, o modo como os empregadores vão interpretar a deficiência irá determinar o foco da sua atenção em relação ao tipo de trabalho que vai ser proporcionado ao seu portador.

Conforme Omote (1996), a prescrição de serviços destinados ao deficiente seria orientada mais pela categoria a qual o indivíduo pertence do que pelas suas necessidades especiais específicas, independente da natureza das limitações ou da patologia que é portadora. Com isso, o empregador acaba enquadrando a especificidade da deficiência ao tipo de função, ao invés de tentar adaptar a função à pessoa com deficiência, utilizando recursos auxiliares. Quando se escolhe um trabalho em função apenas das limitações de uma pessoa corre-se o risco de ignorar as suas reais necessidades e possibilidades para a realização de um trabalho.

5.2.1.6.2 Inserção da pessoa com deficiência na empresa

- Razões para a sua admissão

Embora os entrevistados defendessem que as empresas têm a preocupação em oferecer um espaço à pessoa com deficiência, para conscientizar a sociedade que ela tem condições de realizar um trabalho, observou-se que a principal razão para a sua contratação ainda está situada na obrigatoriedade

determinada pela lei. Assim, a lei acabou subsidiando a abertura de novas vagas dentro das empresas e serviu como ponte de acesso mais rápido para que as pessoas com deficiência pudessem alcançar o caminho do mercado de trabalho.

[..] então esses dois últimos anos que nós contratamos foi sem dúvida atendendo também..., não atendendo a uma lei, é...mas assim ficando..., é... a lei acaba sendo..., chama a atenção, né? (P3).

A gente já tinha alguns deficientes que são até... antecedem a lei. Depois a gente intensificou um pouco mais esse trabalho é..... admitindo-se até porque precisa de uma conscientização grupal mesmo de todos, né? Para desmistificar algumas coisa, né?(P1).

Como eu já te disse, tem.... tem como a lei exige, tem então um percentual pela empresa, que é o percentual aos deficientes. Então nós sempre cumprimos essa lei, sempre estamos... com uma, com um funcionário além do que é pedido por lei, né? (P2).

Quando a Lei nº 8.213/91 começou a vigorar, as instituições/associações, que lutam pela integração social das pessoas com deficiência, começaram a trilhar pelo caminho da legislação, utilizando a lei como instrumento de reivindicação para beneficiar a sua clientela nas questões relacionadas ao trabalho. Isso ficou evidente quando os entrevistados citaram que os seus funcionários com deficiência freqüentemente eram procedentes de instâncias de apoio a essa população, tais como a agência do trabalhador, que possui um programa de apoio à pessoa com deficiência em seu interesse de ingressar no mercado competitivo. Em alguns casos, o ingresso até havia ocorrido por indicação de parentes ou amigos de pessoas que já pertenciam à empresa e, com raras exceções, eles teriam se candidatado a uma vaga por iniciativa própria. Porém, a lei, sem dúvida, tem sido a principal âncora que respaldou a busca de novos espaços para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

- Dificuldades para a ocupação de um cargo

Apesar de a lei de cotas ter surgida para ampliar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, na prática, o processo não é tão simples assim. Existem alguns critérios para a admissão de funcionários, desde o cumprimento de requisitos mínimos para ocupar uma função, escolaridade, qualificação, bom relacionamento, até o enquadramento na estrutura física e funcional da empresa.

Primeiro a gente tem que atender os requisitos mínimos que precisa para ocupar a vaga: escolaridade, experiência anterior, curso de qualificação ou não, né? É... disponibilidade para trabalhar em vários horários (P1).

Esse critério depende da vaga, mais o básico seria é... o sujeito ter o segundo grau, é, dependendo da função ele teria que ter experiência, dependendo da função não precisa de experiência, alguns cargos tem que ter um bom relacionamento, ter uma habilidade para um bom relacionamento que é o próprio salário, é, uma pessoa que tenha vontade, né, de trabalhá, ter realmente disposição, disponibilidade (P3).

As falas anteriores mostram que os critérios de admissão de funcionários já estão estabelecidos pelas empresas e o candidato deve adequar-se a eles, ou seja, em realidade não parece haver adequação do posto de trabalho para o empregado com deficiência. O critério de admissão mais intensamente apresentado pelas empresas foi a escolaridade e a responsabilidade pela dificuldade em ocupar um cargo recai sobre as condições do empregado.

[...] eu não poderia colocar uma pessoa com problemas ortopédicos, de cadeira de roda, por exemplo. Porque ela não teria espaço para fazer essa locomoção, né? Já se fosse uma pessoa que dependesse somente do uso de apoio de muletas, por exemplo, não haveria problema nenhum, você entende? Então tem algumas coisas que a gente tem que adaptar a função ao trabalho nosso (P6).

Segundo os entrevistados, embora disponibilizassem vagas para serem ocupadas por pessoas com deficiência, as empresas tiveram dificuldade em absorver a essa mão de obra, tanto por sua falta de qualificação profissional quanto de seu preparo social para assumir uma função, principalmente, quando a empresa exige o desempenho de habilidades mais complexas e específicas.

Acho que eles têm muita dificuldade ainda. É, assim, falta algum... que nem eu te falei, a gente encontrar pessoal que tem informática, que tem o 2º grau completo, que tem feito outros cursos, né? (P1)

[...] existem vagas, mas não existem pessoas para preencher essas vagas no mercado de trabalho hoje. Porque principalmente na questão desses funcionários especiais, eles (os centro de profissionalização) têm que fazer um bom treinamento em cima deles para que possam estar preenchendo essas vagas, né? (P2).

[...] o que a gente ouve das outras empresas até nessa situação é que muitas vezes querem trabalhar, querem dar essa oportunidade sobre essa questão da inclusão, mas que eles (os deficientes) não tem o preparo suficiente, uma capacitação suficiente. Eu acho que isso traria um maior incentivo também e aí ter um sistema de estar fazendo essa ponte com as empresas, de estar apresentando currículos de pessoas que tem uma capacitação profissional maior também (P5).

Também, os entrevistados argumentaram que quando as pessoas com deficiência eram admitidas na empresa, no início elas encontravam dificuldades para se relacionarem com outros funcionários e se integrarem ao grupo, talvez por se sentirem diferentes e inferiores dos demais. Porém, quando conseguiam se adaptar, às vezes apresentavam comportamentos incompatíveis com a situação de trabalho como, por exemplo, iniciar e manter interações verbais em momentos inapropriados, não conseguindo discriminar quando poderiam iniciar um diálogo e interromper um diálogo.

A falta de interesse da pessoa com deficiência em realizar o trabalho e o tipo de deficiência que possui, também foram apontados como fatores dificultadores da sua inserção na empresa. É como se a pessoa com deficiência, algumas vezes, utilizasse a sua condição como anteparo para se proteger, quando

não queriam realizar determinados tipos de atividade. Também, a própria deficiência foi apontada como uma limitação para o indivíduo ocupar qualquer tipo de função.

A gente tem de tudo um pouco. Assim, às vezes a gente diz aqui, também, no ambiente organizacional, que muitos deles não querem trabalhar e eles se escondem um pouco atrás da deficiência, eles acabam vendo como uma desculpa (P1).

Tem algumas atividades que não tem como você colocar um deficiente, mesmo que as pessoas acham que é extremamente normal você colocar uma pessoa com visão zero dentro de uma empresa que nem o nosso seguimento mecânico, né? Então, fica difícil, às vezes, a gente se adaptar alguma função nesse sentido, teria que ser elaborado uma função com muito critério mesmo, para uma pessoa dessa exercer dentro da empresa (P6).

Os entrevistados compreendem que as instituições especiais, que mantêm setores de profissionalização, têm um papel fundamental na preparação e inserção da pessoa com deficiência no trabalho. Portanto, elas devem conhecer as reais necessidades da empresa e oferecer cursos de qualificação profissional compatíveis com a demanda do mercado de trabalho. Além disso, elas devem desenvolver habilidades de inter-relacionamento da pessoa com deficiência e auxiliar as empresas no momento da sua integração no trabalho, pois estas não se sentem preparadas para recebê-la, por não conhecerem as suas reais dificuldades e possibilidades.

[...] até na questão da qualificação mesmo, né? De estar buscando conversar com empresários para ver quais são as necessidades. De repente eles estão fazendo lá um curso x, quando na verdade a gente gostaria de pessoas que tivessem curso de telemarketing, né? Então ele estaria atacando a deficiência da empresa, né?(P1).

É, dele estar se relacionando com as outras pessoas, né? Porque não vai ser só dentro da empresa que ele vai se relacionar, porque aqueles que tem deficiência, eles vem sozinho trabalhar, então eles vão se relacionar com as pessoas dentro do ônibus, na rua (P2).

[...] de repente estar preparando a empresa para receber, enquanto a empresa é deficiente nisso, em como lidar com essas pessoas, de estar reaproximando para oferecer uma palestra, é, quando a pessoa vem aqui para a empresa, é, oferecer como acompanhante os primeiros dias, né? De pensar em outras coisas mais, mais disponibilização para a empresa [...] (P3).

Qual seria, então, o papel da empresa? Ela também não deveria promover a preparação desse trabalhador na empresa? Parece que a concepção subjacente é a de que o empregador espera que o empregado com deficiência já esteja totalmente preparado para assumir uma função, eximindo-se da responsabilidade de sua formação em serviço. Daí, a visão de mão de obra qualificada como reserva de mercado se aplicaria também no caso do empregado com deficiência, os mais preparados ingressariam no mercado de trabalho. Com isso, a possibilidade de assumir uma vaga seria muito maior se as pessoas com deficiência fossem previamente preparadas para desempenhar as funções disponíveis nas empresas. Isso levaria as empresas a não terem interesse em, elas próprias, criarem programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos com algum tipo de deficiência

Na opinião dos entrevistados, assim como a pessoa com deficiência não está preparada para enfrentar o trabalho, os empregadores também não estão preparados para recebê-la, situação essa que pode ser decorrente da falta de conhecimento e informações sobre essa população. Assim, reconheceram que as empresas necessitariam de auxílio dos órgãos de apoio à pessoa com deficiência, no sentido de adquirir informações e conhecimentos mais precisos sobre a deficiência, a sua implicação sobre o trabalho e os benefícios em admitir funcionários portadores dessa condição.

Não existe nenhuma preparação para empresa, para as comunidades, é... de entender a língua dos sinais para poder comunicar com eles (deficiente auditivo), né? Então, uma primeira vez que eu fiz entrevista com ele, senti assim muito mal, por não poder, não conseguir entendê-lo, né? (P3)

[...] a gente tem muita pouca informação que chega até o empresário, que chega até a empresa. Não sei, de repente até um curso específico para as pessoas de RH (Recursos Humanos) que trabalha com seleção, promovida

pelo SINE (Sistema Nacional de Empregos), que seja sei lá eu promovida por alguma entidade que trabalha com as pessoas, para orientar como que as pessoas são. Tem que desmistificar, tem muita coisa aí que é mito ainda (P5).

Eu acho que primeiro as empresas precisam saber o que o deficiente físico pode fazer dentro da sua empresa, em que condições ele pode trabalhar aqui dentro da empresa, ele pode exercer um trabalho aqui dentro da empresa, de acordo com as características da empresa que está oferecendo o trabalho. Então se ela souber, se ela tivesse essa consciência, tivesse conhecimento, fica mais fácil ela ir buscar essa pessoa no mercado de deficiência, entendeu? (P6)

Carreira (1996) também detectou em seu estudo que a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, entre outras variáveis, consistia num dos grandes motivos que impediam ou dificultavam a contratação dessa população pelas empresas. Destarte, para esse autor haveria necessidade de se investir na formação dos empresários, para que eles aprendessem como lidar com a diversidade. Para isso, seria importante que eles desmistificassem as idéias errôneas sobre a deficiência, num espaço no qual pudessem discutir essa questão, tirar suas dúvidas e fazer os questionamentos necessários.

As barreiras arquitetônicas existentes tanto dentro quanto fora da empresa também foram apontadas como obstáculos para a inserção da pessoa com deficiência no trabalho. As escadas, paralelepípedos, prateleiras altas, falta de rampas, de elevadores, de banheiros e de ônibus adaptados etc, para pessoas com deficiência, principalmente física, tornam-se empecilhos ao acesso independente às empresas, comprometendo o seu direito de ir e vir livremente ao trabalho.

[.] eu falo em relação à própria empresa, ela não tem estrutura para estar atendendo uma pessoa com deficiência. É... temos escadas para chegar em certos departamentos. Como uma pessoa com uma deficiência mais grave vai chegar até esses locais, então, as empresas não estão preparadas para isso, né? (P3)

[...] se nós tivéssemos um elevador aqui a pessoa trabalharia de cadeira de roda, com documentação, alguma coisa assim, não haveria problemas, né? Às vezes a chegada até o local de trabalho complica, né? Tem atividades também, o setor de peças mesmo que são prateleiras, às vezes fica no alto, tem mezanino, né? (P6)

Embora os entrevistados reconheçam que as barreiras arquitetônicas são obstáculos para a inserção da pessoa com deficiência no mercado competitivo, a não necessidade de realizar adaptações no ambiente de trabalho para ocupar uma função foi um dos critérios apontados para a admissão desta pessoa na empresa. Esse critério ficou mais evidente ainda quando os entrevistados argumentaram que as empresas teriam admitido funcionários com diferentes tipos de deficiência, visual, auditiva, física, mental etc, deixando transparecer que o comprometimento que esses funcionários possuíam não necessariamente exigia a adaptação do ambiente para o exercício de um trabalho. Por exemplo, as empresas contatadas não possuíam nenhum cadeirante, pessoa com deficiência mental severa, e com perda visual ou auditiva total.

Para os entrevistados, há falta de apoio e de incentivos fiscais por parte do governo, tanto para investir em programas de escolarização e formação profissional, quanto para remover as barreiras físicas, arquitetônicas e adaptar o ambiente de trabalho.

A gente diz assim, existe a lei mas não existe nenhum incentivo para o empresário, uma redução de encargo, mas que ajudasse, entre aspas, aí o trabalhador a estar, como no caso do menor, é o menor trabalhador. Agora nesses outros programas, como programa de estagiários remunerados, onde você paga através de uma instituição e não tem encargos trabalhistas, né? (P1).

Bom, eu acho que o governo tem que dispensar toda a forma de apoio, de recursos para que essas instituições que se dispõem a trabalhar o deficiente físico ou a recolocação dessas pessoas no mercado tenham essas condições, né? Então, o apoio de instalações, de estrutura, de treinamento, tem que ser subsidiado pelo governo [...] tudo isso gera custo, né? Então tem que ter algumas pessoas nessa condição, e depois fazer a cobrança em termos do que determina a lei (P6).

[...] ele (o governo) obriga que faça, mas nem ele mesmo faz. Então a gente vê aí, ruas que não têm adaptação para o deficiente, banheiros públicos que não tem adaptação, quer dizer é..., ele não é um espelho. [...] porque às vezes, você tem um candidato sendo entrevistado aqui que ele disse assim: "Perdi meu emprego na empresa X, porque não tinha ônibus que passava no horário que eu precisava". Era ônibus ..., é cadeirante, né? (P1).

A preocupação em promover acessibilidade à pessoa portadora de deficiência ao trabalho já constava como medida na Recomendação nº 168, adotada pela Organização Internacional do Trabalho, desde 20 de junho de 1983. Entretanto, começou a vigorar como instrumento legal a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, com amparo no Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999), e reforçada pela Lei n.º 10.098/00 (BRASIL, 2000), que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras e obstáculos no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Porém, o que se observa é que mesmo fazendo parte da obrigação constitucional, a própria administração pública acaba não cumprindo com as determinações que ela mesma estabeleceu em relação à acessibilidade. Ainda existem dificuldades nos meios de transporte e barreiras arquitetônicas nas vias públicas, principalmente, no que se refere às calçadas, estacionamento de veículos, placas de sinalização, semáforos de pedestres sonoros para cegos.

5.2.1.6.3 Meios para solucionar problemas

Apesar de os entrevistados apontarem diversos fatores que dificultam à pessoa com deficiência ocupar um cargo nas empresas, também sugerem alguns meios que podem facilitar o acesso ao trabalho, tais como: a) eliminação de barreiras tanto de natureza arquitetônica quanto de natureza funcional; b) adaptação do ambiente das empresas com a colocação de rampas de acesso aos diferentes locais, banheiros adaptados e, se possível, a instalação de elevadores; c) adaptação

de recursos para facilitar o acesso às informações do ambiente de trabalho e d) capacitação profissional que possibilitam à pessoa com deficiência competir no mercado de trabalho em igualdade de condições das demais.

[...], o nosso objetivo é colocar um banheiro ali dentro, próximo, não tinha. Ela (a porteira) tinha que vir até aqui, isso para ela era difícil, né? É, porque a questão da locomoção para ela é mais complicado, né? O piso para ela também, em alguns momentos, né? Se o piso está molhado ou não, então agora [...] vai ter um banheiro ali próximo, dentro praticamente da portaria, visando principalmente a situação dela (P5).

Eu acho que antes da lei deveria preparar, aquilo que nós estávamos falando antes, preparar o deficiente para que ele tenha capacidade igual e competir no mercado de trabalho [...] o que a política ou a sociedade está fazendo para preparar esse deficiente? [...] eu conheço a lei, mas não sei de nada que tenha sido feito antes da lei para preparar o deficiente para o mercado de trabalho (E4).

Entretanto, na opinião desses entrevistados tais sugestões somente poderão ser concretizadas se houver o apoio do governo, mediante a concessão de incentivos, tanto às empresas que se propuserem a investir em programas de responsabilidade social, principalmente em relação ao trabalho da pessoa com deficiência, quanto aos órgãos que oferecerem cursos de qualificação profissional a essa população.

5.2.1.7 A Conclusão

Os resultados do Estudo 1 mostraram que a obrigatoriedade prescrita na Lei nº 8.213/91 foi a principal responsável pelo acesso das pessoas com deficiência ao mercado formal de trabalho.

Apesar de o caminho de acesso ao mercado de trabalho aparentemente ter se tornado mais curto, constatou-se que o número de pessoas

com deficiência que ora participa do quadro de funcionários das empresas contatadas, ainda está muito aquém do percentual que a lei prevê. Por outro lado, aquelas que estão empregadas têm tido oportunidade de exercer apenas funções de natureza simples e que não exigem uma formação profissional específica.

Embora a lei tenha funcionado como uma válvula impulsionadora para a abertura de novas vagas à pessoa com deficiência nas empresas, ainda existem muitos obstáculos a serem removidos no caminho que essa população terá que percorrer até chegar ao mercado de trabalho e nele permanecer.

Os empregadores apontaram as dificuldades para a ocupação de um cargo pela pessoa com deficiência por diversos ângulos, localizando-as tanto nas próprias pessoas com deficiência, quanto nas instituições especiais que fazem a sua formação profissional, nas empresas que são as mediadoras das vagas e no governo que estabelece as normas constitucionais. Assim, embora os empregadores fossem influenciados por concepções que situam essas dificuldades em elementos intrínsecos à pessoa com deficiência, citaram também os fatores externos como possíveis causas para os obstáculos que essa população enfrenta para ter acesso ao mercado de trabalho.

Ainda faltam qualificação profissional e preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da empresa. Além disso, a sua reduzida participação no mercado de trabalho acabou também sendo reforçada pelas inúmeras barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional, comprometendo o seu direito fundamental de ir e vir. Por outro lado, a falta de informação sobre a

deficiência acabou restringindo a oportunidade de ocupação de funções que fossem efetivamente adequadas às suas reais dificuldades e possibilidades.

Portanto, a simples prescrição de leis, para assegurar à pessoa com deficiência os direitos de ter um trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, o governo e a sociedade.

Sem dúvida, a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, mas ela por si só não resolverá os problemas que essa população terá que enfrentar para chegar ao mercado de trabalho. Há que se reconhecer que os primeiros passos foram dados com a aprovação de uma legislação que visa beneficiá-la nas questões relacionadas ao trabalho. Entretanto, a dificuldade de sua participação no trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização das ações preconizadas nos dispositivos legais.

Destarte, contratar a pessoa com deficiência apenas para cumprir a lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que lhe dá acesso ao trabalho, poderá acabar acentuando e perpetuando o estigma de que ela não tem condições para disputar, em igualdade de condições, uma vaga no mercado competitivo.³

³ O Estudo 1 encontra-se publicado na Revista Brasileira de Educação Especial, Maio-Agosto, v.11, n.2, 2005, p.273-294.

5.2.2 O Estudo 2

Este estudo teve a finalidade de desenvolver um instrumento para mensurar a atitude de empregadores em relação ao trabalho da pessoa com deficiência e a sua inserção na empresa. O objeto atitudinal selecionado para o estudo em questão foi o trabalho da pessoa com deficiência e a sua admissão como funcionária da empresa.

5.2.2.1 A Delimitação do Universo de Conteúdo e a Elaboração da Versão Preliminar da Escala de Atitudes Sociais

A partir dos dados obtidos em entrevistas realizadas junto aos responsáveis pelo setor de Recursos Humanos de empresas que empregam pessoas com deficiência (Estudo 1), delimitou-se o universo de conteúdo da escala de atitudes sociais pretendida.

Para isso, analisou-se cuidadosamente cada trecho das falas dos entrevistados, tendo em vista os temas e sub-temas previamente identificados. Então, extraiu-se um conjunto de conteúdos relacionados ao objeto atitudinal do estudo, para elaborar a lista de enunciados que compuseram a versão preliminar da escala.

Em relação à concepção de trabalho da pessoa com deficiência, um dos participantes, verbalizou a seguinte opinião:

Eu acho que é maior a dedicação dele, entendeu? Porque às vezes ele acha tão difícil conseguir uma oportunidade, alguma coisa assim, porque as pessoas sempre vão....., parece que tão sempre olhando aquela deficiência que ele tem para dar uma oportunidade, né? Acha que ele vai

ser um atrapalho ou alguma coisa assim dentro da empresa e, às vezes, eles mesmos se sentem dessa forma e tendem a tentar fazer o melhor deles..., que eles podem, dar uma continuidade maior, alguma coisa assim (P6).

Ao que se pode observar, o conteúdo dessa fala mostra que esse entrevistado defende a idéia que as pessoas com deficiência são mais dedicadas no trabalho, talvez, como forma de compensar a sua deficiência. A partir disso, elaborou-se os seguintes enunciados positivos sobre a questão: *“As pessoas com deficiência são mais dedicadas no trabalho”*, *“Os funcionários com deficiência são mais disciplinados no trabalho”*.

Outros enunciados foram elaborados a partir do sub-tema dificuldades de inserção da pessoa com deficiência no trabalho, conforme são mostrados a seguir:

A gente tem de tudo um pouco. Assim, às vezes a gente diz aqui, também, no ambiente organizacional, que muitos deles não querem trabalhar e eles se escondem um pouco atrás da deficiência, eles acabam vendo como uma desculpa (P1).

Eu acho que eles (as instituições) podiam fazer isso com um pouquinho mais de força, né? Assim até na qualificação mesmo, né? De estar buscando conversar com empresários para ver quais são as necessidades (P1).

Este entrevistado argumenta que a dificuldade em ocupar um cargo está no próprio indivíduo e que a deficiência é utilizada como anteparo quando o indivíduo não quer realizar o trabalho. O seguinte enunciado negativo foi extraído dessa fala: *“Os funcionários com deficiência usam a sua deficiência como justificativa quando não conseguem realizar um trabalho independentemente”*.

Ainda, para esse participante, as atividades oferecidas pelos cursos profissionalizantes de instituições especiais, muitas vezes, são incompatíveis com as necessidades das empresas, dificultando a generalização das habilidades profissionais aprendidas para a situação real de trabalho. Segue um exemplo de

enunciado negativo retirado dessa fala: *“As atividades ensinadas pelos cursos de formação profissional não condizem com as necessidades da empresa”*.

A redação desses enunciados foi realizada seguindo-se algumas recomendações propostas por Bunchaft e Cavas (2002, p. 108), que determina a consideração dos seguintes critérios:

- ✓ Utilizar linguagem compreensível para a amostra dos sujeitos à qual a escala será aplicada;
- ✓ Utilizar frases relativamente curtas e que contenham uma só idéia;
- ✓ Evitar frases ambíguas, irrelevantes ou radicais;
- ✓ Evitar frases factuais.

Os enunciados foram discutidos e analisados em reuniões do grupo de pesquisa “Deficiências Físicas e Sensoriais”, cujos membros serviram de juízes para avaliar a adequação dos itens elaborados, frente aos critérios acima propostos. A partir das avaliações e sugestões efetuadas pelos juízes, procedeu-se às reformulações necessárias, alterando, readequando ou acrescentado itens. A escala inicial ficou composta de 73 itens (Apêndice D), que abrangeram os temas concepção sobre deficiência e pessoa deficiente e sua inserção na empresa, distribuídos da seguinte maneira:

1. Concepção

- ✓ De deficiência e pessoa deficiente – 9 itens
- ✓ De trabalho da pessoa deficiente – 8 itens
- ✓ De formação profissional da pessoa deficiente – 8 itens

2. Inserção na Empresa

- ✓ Critérios de admissão do funcionário com deficiência – 9 itens
- ✓ Motivos para admissão – 3 itens
- ✓ Treinamento para ingressar na empresa – 3 itens
- ✓ Dificuldade de ocupação do cargo na empresa
 - Por falhas da própria pessoa com deficiência – 14 itens
 - Por falhas dos Centros de Formação Profissional – 5 itens
 - Por falhas da empresa – 6 itens
 - Por falta de incentivo governamental – 8 itens

Para compor a versão preliminar da escala, os 9 itens referentes à concepção de deficiência e pessoa deficiente foram eliminados, por considerar-se que o tema já estava contemplado na Escala Likert de Avaliação de Atitudes Sociais Frente à Inclusão – ELASI, elaborado por Omote (2005). Assim, a versão preliminar da escala objetivada pelo presente estudo - Escala de Atitudes Sociais Frente ao Trabalho da Pessoa Com Deficiência - que doravante será denominada de ELART, ficou composta de 64 itens (Apêndice E).

Cada item foi constituído por uma afirmativa contendo 5 alternativas que foram associadas com carinhas⁴:

- *Concorda totalmente* 😊
- *Concorda* 😊
- *Não tem certeza* 😐
- *Discorda* 😐
- *Discorda totalmente* 😞

⁴ Esses símbolos foram utilizados para facilitar ao respondente a visualização dos níveis de concordância ou discordância em relação aos enunciados.

A ordenação dos 64 itens para compor a versão preliminar da escala, que seguiu o modelo Likert (KRECH, CRUTCHFIELD, BALLACHEY, 1973) foi realizada por meio de sorteio aleatório.

O item deveria ser considerado positivo se indicasse uma atitude favorável em relação à inserção de pessoas com deficiência no trabalho e negativo se indicasse uma atitude desfavorável com relação a essa questão.

A identificação da valência dos itens - a favorabilidade ou a desfavorabilidade da atitude nele subentendida - foi realizada inicialmente pela pesquisadora e pelo seu orientador. Porém, com o intuito de assegurar o rigor metodológico, a identificação foi realizada também pelos membros do grupo de pesquisa "*Deficiências Físicas e Sensoriais*", durante uma de suas reuniões.

Inicialmente a pesquisadora forneceu as instruções oralmente a todos os presentes, solicitando que eles expressassem a sua opinião em relação a cada um dos 64 enunciados que foram projetados em uma tela, por meio do datashow. As instruções foram repetidas diversas vezes até assegurar que os avaliadores haviam compreendido que não se estava solicitando a sua concordância ou discordância com o conteúdo de cada enunciado, mas sim o seu julgamento dos mesmos: se indicavam uma atitude favorável ou desfavorável em relação ao trabalho da pessoa com deficiência e a sua inserção na empresa. Para a identificação da valência de cada enunciado, considerou-se como critério o consenso entre as respostas dos participantes.

Como para alguns itens não ocorreu concordância entre a identificação previamente realizada pela pesquisadora/orientador e os membros do

grupo de pesquisa, os enunciados foram enviados a três profissionais da área de Educação Especial, que também serviram como juízes para avaliar a valência dos mesmos. A decisão final da favorabilidade ou desfavorabilidade desses itens foi realizada mediante a avaliação feita pela maioria dos juízes (Apêndice F). No julgamento final, 36 itens foram considerados positivos e 28 negativos em relação ao trabalho da pessoa com deficiência e a sua inserção na empresa.

5.2.2.2 A Aplicação Experimental dos Itens da Escala

A versão preliminar da ELART foi aplicada a 234 pessoas, de ambos os sexos, sendo 96 alunos do curso de Psicologia (49 da Universidade Estadual de Londrina - UEL e 47 da Universidade Filadélfia de Londrina - UNIFIL), 55 alunos do curso de Pedagogia da UEL, 40 alunos do Curso de Fisioterapia da UEL e 43 alunos do Curso de Serviço Social da UEL. Esses cursos foram selecionados para fazer parte da amostra, por possuírem disciplinas e/ou estágios nos quais os alunos tinham possibilidade de contato com pessoas deficientes e, também, por serem ofertados pelas instituições de ensino superior da cidade onde ocorreu a coleta de dados.

Inicialmente, entrou-se em contato com a chefia do departamento responsável por esses cursos, para esclarecer os propósitos da pesquisa e, também, solicitar autorização para que seus alunos respondessem à escala. Foram escolhidas as turmas dos últimos anos desses cursos, por julgar que as mesmas já tinham passado por disciplinas com atividades práticas e estágios relacionados ao

tema em questão. A aplicação foi feita de forma coletiva, durante as aulas teóricas, por reunirem uma turma maior de alunos.

Inicialmente a pesquisadora fazia a sua apresentação e, em seguida, solicitava a colaboração dos alunos para responder ao instrumento. Embora as instruções constantes na primeira página da escala fossem auto-explicativas, a pesquisadora fazia sua leitura, a fim de enfatizar cada um dos pontos importantes a serem observados antes de os participantes iniciarem as suas respostas.

5.2.2.3 Os Procedimentos Utilizados Para a Análise dos Itens da Escala

Os dados obtidos junto a esses 234 participantes foram lançados na planilha do Programa Excel, para automatizar a sua análise, conforme explicitado no quadro 4.

QUADRO 4 – Planilha utilizada para registrar as pontuações

Enunciados	Alternativas	Valor	Partic.											234	Total de Pontos (1)	Freq.
			1	2	3	4	5					
	CT	5													0	0
	CP	4	x	x	x	x	x			x	x	x	x		36	9
1	NO	3													0	0
P	DP	2							x						2	1
	DT	1													0	0
	CT	1	x	x		x	x			x	x	x			7	7
	CP	2			x				x						4	2
2	NO	3											x		3	1
N	DP	4													0	0
	DT	5													0	0
		Escore Total (2)	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	7			

Legenda:

(1) Total de pontos nas alternativas para cada questão

(2) Escore total de cada participante

partic. – participante

freq – frequência

P – item positivo N – item negativo

Na linha horizontal foi colocada a numeração atribuída a cada participante (de 1 a 234) e na primeira coluna vertical o número de cada enunciado com suas alternativas - *concordo totalmente*, *concordo*, *não tenho certeza*, *discordo* e *discordo totalmente* - e seus respectivos valores. O valor das alternativas de resposta para cada afirmativa foram atribuídos da seguinte forma: nos itens positivos foi atribuída as notas 5 para a alternativa *concordo totalmente*, 4 à alternativa *concordo*, 3 para a alternativa *não tenho certeza*, 2 para a alternativa *discordo* e 1 para a alternativa *discordo totalmente*. Nos itens negativos a atribuição de valores aos itens foi realizada no sentido invertido, ficando o item *discordo totalmente* com a nota 5 e *concordo totalmente* com 1. Para facilitar a visualização dos dados na planilha, os itens positivos foram assinalados na cor azul com a letra P e os itens negativos na cor laranja com a letra N.

Em seguida, procedeu-se à análise de cada item, com o intuito de identificar aqueles que discriminavam melhor as diferentes magnitudes do fenômeno sob mensuração.

Inicialmente foi calculado o escore total de cada indivíduo, por meio das notas obtidas em cada item. Nessa escala preliminar, os escores de cada indivíduo poderiam variar de 64 a 320, dependendo da pontuação obtida em cada item.

Para identificar os itens da escala que eram discriminativos dividiu-se os participantes em dois grupos, tendo em vista os escores individuais, que se encontram no Apêndice G. Mediante o cálculo do quartil, escolheu-se 25% dos sujeitos com pontuação mais alta, que foi denominado de grupo superior e 25% com pontuação mais baixa, denominado de grupo inferior. Cada um dos grupos ficou

constituído de 59 participantes, sendo o total da amostra de 118. Os escores individuais dos participantes do grupo superior variaram de 221 a 242 e do grupo inferior de 163 a 203, conforme podem ser vistos nos Apêndices H e I.

A diferença entre as médias desses dois grupos foi testada pelo teste *t de Student* tendo em vista as hipóteses H_0 : não há diferença entre ambos os grupos, e H_1 : no grupo superior é maior que no grupo inferior, em um nível de significância de 5%, para *t* crítico unicaudal. Assim, quando o *t* calculado fosse maior ou igual ao *t* apresentado na tabela (*t* crítico) a hipótese H_0 era rejeitada e, quando fosse menor, aceitava-se H_0 . Quando H_0 era rejeitada o enunciado era considerado discriminativo e, quando não, o enunciado era considerado não-discriminativo.

Esse procedimento estatístico foi utilizado para verificar se em cada um dos itens da escala os pontos obtidos pelos participantes do grupo superior diferiam significativamente dos participantes do grupo inferior. Neste caso, quando o “*t*” fosse superior a 1,66, valor tabelado do *t* crítico unicaudal para 116 graus de liberdade e alfa igual a 0,05, o enunciado poderia ser utilizado no instrumento final. Assim, os itens cuja diferença de média entre os dois grupos foi altamente significativa, foram identificados como aqueles que discriminavam bem as atitudes de empregadores em relação ao trabalho da pessoa com deficiência.

Um outro procedimento estatístico utilizado para a análise dos itens foi a correlação item-total, que consistiu em medir a correlação entre o escore do item e o escore total. Para selecionar os itens, por meio desse procedimento estatístico, procedeu-se à depuração do instrumento, em etapas. Fez-se deste modo porque cada vez que os itens eram retirados o escore total modificava, ficando alteradas todas as correlações dos itens remanescentes com o novo escore total.

Foram privilegiados os itens que tinham alta correlação com o escore total, lembrando que a correlação é uma estatística que varia de -1 a 1.

Os itens com correlação negativa foram os primeiros a serem descartados e, em seguida, aqueles com baixa correlação, pois não apresentavam qualquer consistência com o objetivo de aferição pretendido pelo instrumento.

Embora alguns enunciados não tenham sido avaliados por alguns participantes, ao invés de eliminá-lo da amostra, como medida de maximizar o uso dos dados existentes, optou-se por realizar os cálculos com a substituição dos dados faltantes pela média da questão, o que não afetou o valor da correlação.

Dado que a eliminação de itens, conseqüentemente, alterava a consistência interna dos remanescentes, foi necessário utilizar o coeficiente alfa de *Cronbach* para auxiliar a análise. Esse teste estatístico serve, também, para medir a confiabilidade do instrumento quanto ao fim para o qual foi desenvolvido. Em softwares de estatística, esta análise é chamada *Reliability Analysis*. Este coeficiente é definido como a razão ou quociente entre a variância do conceito abstrato que se quer medir e a variância amostral do escore total no instrumento. Deduziu-se a seguinte fórmula para α :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma^2(Y_i)}{\sigma^2(X)} \right)$$

na qual k representa o número de itens na escala, $\sigma^2(Y_i)$ é a variância do i -ésimo item e $\sigma^2(X)$ é a variância do escore total $X = Y_1 + Y_2 + \dots + Y_k$.

A partir da análise da correlação item-total e do alfa de *Cronbach* selecionou-se os 30 itens para compor a escala final, sendo 15 positivos e 15 negativos.

Por meio da análise realizada pelo teste t de *Student*, observou-se que os itens a serem descartados pela análise do teste t seriam: 3, 8, 9, 14, 15, 18, 26, 32, 34, 37, 39, 40, 41, 44, 45, 60, ou por não ter ocorrido diferença entre as médias dos grupos superiores e inferiores ou por essa diferença não ter sido significativa ao nível de 5%. A análise realizada pela correlação item-total e alfa de *Cronbach*, mostrou que, dos itens descartados pelo teste t de *Student*, apenas o item 3 foi preservado na lista final de questões. Na verdade, este item havia sido descartado, porém reintegrado ao conjunto de itens da escala final, para manter 15 questões negativas.

5.2.2.4. Análise do Poder de Discriminação dos Itens da Escala

As estatísticas t calculadas para os enunciados 8, 9, 26, 37, 40 e 44 apresentaram resultados positivos e foram maiores que o t da tabela. Assim, a hipótese H_0 foi aceita para esses itens indicando que não houve diferença na média dos escores entre os grupos superiores e inferiores. Os demais itens tiveram um t calculado negativo e foram menores que o t tabelado, mostrando que a média do grupo superior foi maior que do grupo inferior. Entretanto, essas diferenças foram significativas ao nível de 5% para os itens: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 38, 42, 43, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64. Já para os itens 3, 14, 15, 18, 32, 34, 39, 41, 45, 60 essa diferença não foi significativa ao nível de 5% (Apêndice J).

Assim, pelo teste t de *Student* dos 64 itens da versão preliminar da escala 48 foram identificados como tendo boa capacidade discriminativa, sendo 32 (66,66%) positivos e 16 negativos (33,33%). Nesses itens, os escores obtidos pelos participantes do grupo superior foram significativamente maiores do que do grupo inferior, com $p < 0,05$. Apenas 16 itens foram identificados como não discriminativos.

As escalas construídas dentro do modelo Likert normalmente são compostas, em sua forma final, por 20 a 30 afirmativas favoráveis ou desfavoráveis ao objeto atitudinal, conforme podem ser vistos pelos estudos de Faria (1987), Assmar e Rodrigues (1989), Bunchaft e Cavas (2002) e Omote (2005). Como a finalidade era obter uma escala com 30 enunciados, 15 positivos e 15 negativos, utilizou-se, também, o procedimento da correlação item-total para selecionar aqueles com boa capacidade discriminativa. A correlação item-total foi medida pelo escore do item e o escore total.

Na primeira etapa calculou-se a correlação item total e o escore total para todos os 64 itens. Também, calculou-se o valor do coeficiente alfa de *Cronbach*, no caso do enunciado ter sido retirado do instrumento, já que a exclusão de itens com baixa correlação aumenta a consistência interna do instrumento.

Considerando-se todos os enunciados da escala, a correlação média entre os itens foi 0,03 e o índice de consistência interna alfa de *Cronbach* ficou em 0,65. (Apêndice K). Esses resultados apontaram que as questões de número 8, 9, 15, 26, 34, 37, 40, 41, 44, 47, 60 apresentaram uma correlação item total negativa e, portanto, deveriam ser descartadas por apresentarem baixa consistência interna. Comparando-se esses resultados com aqueles apresentados pelo teste t de *Student*, observou-se que apenas a questão 47 não foi apontada pelo mesmo como

item não discriminativo. Entretanto, pelo teste t de *Student*, apesar de a probabilidade de a diferença de média entre o grupo superior e o grupo inferior ter ocorrido ao acaso para a questão 47, essa diferença foi maior do que para as outras questões identificadas como discriminativas (4,449%).

Com a eliminação dos enunciados 8, 9, 15, 26, 34, 37, 40, 41, 44, 47, 60, a correlação média entre os itens foi de 0,06 e o valor do alfa de *Cronbach* chegou a 0,75. Dois enunciados, 14 e 32, apresentaram correlação negativa e, portanto, também deveriam ser eliminados (Apêndice L). Pelo teste t de *Student* observou-se que, embora ambos os enunciados tivessem sido identificados como não discriminativos, a diferença entre os escores dos grupos superiores e inferiores para os mesmos não foram significativos ao nível de 5%.

Na segunda etapa utilizou-se um critério mais estrito para a seleção dos enunciados discriminativos, indicando-se a manutenção apenas daqueles que apresentaram correlação item-total acima de 0,1.

Os enunciados 3, 16, 18, 24, 33, 39, 45, 49 e 61 apresentaram correlação item-total abaixo de 0,1 e, portanto, deveriam ser eliminados segundo os critérios anteriormente estabelecidos (Apêndice M). A correlação item-total média foi de 0,06 e o Alfa de *Cronbach* 0,76.

Com a exclusão dos enunciados acima a correlação item-total média aumentou para 0,08 e o Alfa de *Cronbach* ficou em 0,78. Com esse resultado, o enunciado a ser eliminado seria o de número 27 (Apêndice N), por ter apresentado uma correlação item-total abaixo de 0,1.

Verificou-se pelo teste t de *Student* que embora as questões 3, 18, 39 e 45 tenham apresentado um t calculado negativo, a diferença entre as médias do grupo superior e do grupo inferior não foram significativas ao nível de 5%. Por outro lado, os enunciados 16, 24, 27, 33, 49 e 61 foram identificados como discriminativos pelo teste t de *Student*, porém a probabilidade de a diferença entre a média do grupo superior e o grupo inferior ter ocorrido ao acaso foi muito maior do que em relação aos outros itens (Ver Apêndice J).

Os enunciados que restaram com a análise efetuada na segunda etapa foram: a) Positivas para os itens: 1, 7, 10, 13, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 30, 31, 35, 36, 38, 43, 46, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 62 e 63 e b) Negativas para os itens: 2, 4, 5, 6, 11, 12, 20, 28, 29, 42, 58 e 64 . Esses enunciados apresentaram correlação item-total acima de 0,1 e índice de consistência interna alfa de *Cronbach* de aproximadamente 0,78, e também haviam sido considerados discriminativos pelo teste t de *Student*.

Mediante esses resultados e tendo em vista uma versão final da escala com 30 enunciados, sendo 15 positivos e 15 negativos, iniciou-se uma terceira etapa da seleção de itens discriminativos, fazendo-se a inclusão dos negativos.

Como no processo de depuração restaram apenas 12 itens negativos, retornou-se, então, à etapa anterior e verificou-se quais deles apresentaram maior correlação para reintroduzi-los à escala, para obter uma escala com número igual de itens positivos e negativos. Os enunciados negativos descartados foram 3, 18, 24, 33 e 49, dos quais 3, 24 e 49 apresentaram maior correlação item-total (Ver Apêndice M), por isso, foram reintegrados à escala para

compor o grupo dos 15 itens negativos. Com os 29 enunciados positivos e os 15 negativos a correlação item-total ficou em torno de 0,08 e o alfa de *Cronbach* em 0,77 (Apêndice O).

Como restaram ainda 29 questões positivas, continuou-se o processo de depuração apenas para os enunciados positivos, retirando-se aqueles com correlação até 0,20. Com esse critério, os enunciados eliminados foram 1, 17, 19, 22, 23, 30, 51 e 52, restando ainda 21 itens positivos e 15 negativos sendo que a correlação item-total média passou a 0,09 e o alfa de *Cronbach*: 0,77.

Os itens 7, 21, 25, 31, 38 e 50 apresentaram correlação item-total abaixo de 0,20 e, portanto, também foram eliminados (Apêndice P). Assim, a escala final, depurada segundo a análise da correlação item-total e da consistência interna medida pelo índice alfa de *Cronbach* passou a ser constituída pelos enunciados positivos de número 10, 13, 35, 36, 43, 46, 48, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 62 e 63, e negativos de números 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 20, 24, 28, 29, 42, 49, 58 e 64.

A tabela 1 mostra a correlação item total com os 30 enunciados selecionados, 15 positivos e 15 negativos, para compor a escala final, com os quais o alfa de *Cronbach* passou a ser 0,77 e a média correlação item-total média 0,10.

TABELA 1 – Correlações item-total no instrumento com as 15 questões positivas e 15 questões negativas da escala.

Enunciados Positivos	Correlação Item-Total	Enunciados negativos	Correlação Item-Total
10	0,37	2	0,18
13	0,20	3	0,09
35	0,41	4	0,38
36	0,32	5	0,35
43	0,19	6	0,26
46	0,26	11	0,20
48	0,16	12	0,26
53	0,39	20	0,35
54	0,36	24	0,05
55	0,34	28	0,33
56	0,27	29	0,30
57	0,42	42	0,22
59	0,25	49	0,15
62	0,22	58	0,40
63	0,28	64	0,38

Note-se que o item 3 integrava o grupo daqueles com baixo poder de discriminação na análise realizada pelo teste t de *Student*, tendo por isso sido descartado na etapa 2 do procedimento. No entanto, ele foi reintegrado à lista final dos enunciados para manter 15 enunciados negativos, conforme opção inicial da pesquisadora. No apêndice Q encontra-se o instrumento final com a identificação dos itens discriminativos.

5.2.2.5...Os Procedimentos Utilizados a Verificação da Fidedignidade da Escala

Nesta fase do estudo a escala foi aplicada nos alunos dos cursos de Serviço Social, Ciências Contábeis e Psicologia, da Universidade Estadual de Londrina-Pr. Porém, os dois últimos cursos foram eliminados da amostra, por problemas ocorridos na aplicação do instrumento. Com isso, a mesma ficou constituída apenas pelos alunos do curso de Serviço Social.

Assim, como na etapa anterior, os propósitos da pesquisa foram inicialmente esclarecidos à professora que cedeu uma parte das suas aulas para a aplicação do instrumento. Isso ocorreu de forma coletiva, durante as aulas teóricas, por ser a ocasião em que se dispunha de um maior número de alunos. As instruções concedidas aos participantes foram as mesmas utilizadas na etapa de coleta de dados para a análise da discriminação dos itens (Ver Apêndice Q).

Para a realização do estudo da fidedignidade da escala, foram empregados o método das metades ou *split-half method* e o método do teste-reteste.

No método das metades ou *split-half method*, embora a escala tenha sido inicialmente aplicada à 53 participantes, a amostra se compôs de 50 respondentes, pois três deles foram eliminados por terem deixado algumas questões sem responder.

O instrumento foi aplicado uma única vez e os 30 enunciados que o compõem foram divididos em dois grupos - dos itens pares e dos itens ímpares - para efeito de análise. Esse procedimento foi adotado a fim de evitar a interferência

da fadiga dos respondentes nos resultados, que poderia ocorrer se a escala fosse dividida em 15 primeiros itens e 15 últimos.

Uma estatística usada na mensuração da fidedignidade do instrumento é o coeficiente de *Spearman-Brown* que, no caso de ser o teste dividido em duas partes iguais, é definido pela seguinte fórmula:

$$r_{sb} = \frac{2r}{1+r}$$

na qual r corresponde à correlação entre as partes e o r_{sb} a correlação de *Spearman-Brown*.

Na situação de teste, no método do teste-reteste, a amostra foi composta pelos mesmos 53 alunos do curso de Serviço Social utilizados para o método das metades. Entretanto, no reteste, ocorrido uma semana após a primeira aplicação, 10 desses alunos estavam ausentes e, além disso, 11 deixaram alguns itens sem resposta. Com isso, a amostra passou a ser constituída por 32 participantes. Preferiu-se adotar o critério mais estrito de descartar os participantes com respostas em branco a adotar a média do escore para estes itens, para não interferir nos resultados da correlação.

Após a realização do teste e do reteste, calculou-se o coeficiente de correlação entre as medidas obtidas nas duas aplicações, para adquirir o coeficiente de fidedignidade da escala.

Também, utilizou-se como procedimento estatístico, nos dois métodos, os valores incorporados do coeficiente alfa de *Cronbach*, com a finalidade de avaliar a consistência e a confiabilidade interna dos enunciados do instrumento.

5.2.2.6 Análise da Fidedignidade da Escala

Os resultados relativos ao estudo da fidedignidade da escala serão apresentados separadamente, tendo em vista o método utilizado para a análise.

Uma pré-condição para aplicação dos métodos que seguem é que as variâncias dos escores totais de cada parte sejam estatisticamente iguais. Esta condição foi verificada em cada método, conforme explicitado a seguir.

5.2.2.6.1 Método das Metades ou *Split-half Method*

Na ELART, para cada uma das metades dos enunciados, os escores de cada indivíduo poderiam variar de 15 a 75, e o escore total do grupo de 750 a 3750, dependendo da pontuação obtida em cada ítem.

Para a metade ímpar dos enunciados, o escore individual dos participantes variou de 43 a 63 e o escore total do grupo foi de 2678. Já para a metade par dos enunciados o escore individual variou de 44 a 69, e o escore total do grupo foi de 2715 (Apêndice R).

A amplitude de variação dos itens ímpares e pares foi, respectivamente, 20 e 25 pontos. No que se refere ao escore total dos participantes a amplitude de variação foi de 37 pontos entre os itens ímpares e pares. Com esse resultado, pode-se dizer que o desempenho do grupo para as metades pares e metades ímpares foram semelhantes.

A tabela 2 mostra a estatística da confiabilidade do instrumento, por meio do método das metades ou *split-half method*. Obteve-se o alfa de *Cronbach* para os itens ímpares e pares de 0,51 e de 0,44 respectivamente, e a correlação

entre as partes foi de 0,61. A correlação é uma estatística que varia de -1 a 1, significando que quanto mais próxima for de 1 maior será a consistência interna do instrumento.

Tabela 2. Estatísticas de fidedignidade no método das metades.

Alfa de <i>Cronbach</i>	Parte 1	Valor	0,51
		N de Itens	15(a)
	Parte 2	Valor	0,44
		N de Itens	15(b)
	N total de Itens		
Correlação entre as partes			0,61
Coeficiente de <i>Spearman-Brown</i>			0,76

a Itens ímpares da escala.

b Itens pares da escala.

Para este método, o coeficiente de *Spearman-Brown* estimou uma fidedignidade de 0,76, para o instrumento como um todo. O alfa de *Cronbach* para o instrumento completo, com 30 questões, foi de 0,70. Ambos coeficientes têm valores próximos, no entanto, o de *Spearman-Brown* ainda traz uma estimativa de fidedignidade maior para o instrumento.

Esses coeficientes são estatisticamente significantes ao nível de 1%, mostrando consistência entre as duas partes de enunciados que compunham a escala em construção.

5.2.2.6.2 Método do Teste-reteste

Com o objetivo de verificar a confiabilidade do instrumento, aplicou-se este método, no qual o coeficiente de correlação mediu a estabilidade dos escores dos participantes na primeira e segunda aplicação do instrumento.

Para tal análise, eliminaram-se os respondentes de número 2, 9, 14, 21, 22, 24, 36, 40, 42, 44, 45 por não terem participado da segunda aplicação e os e número 4, 7, 15, 16, 18, 26, 30, 35, 38, 50, 53, por terem respondido o instrumento de forma incompleta.

Os escores de cada participante poderiam variar de 30 a 150, e o escore total do grupo considerado, de 960 a 4800, dependendo da pontuação obtida em cada item.

Os escores de cada participante e o escore total do grupo, obtidos pelo método do teste-reteste encontram-se no apêndice S. Para o teste, o escore individual dos participantes variou de 88 a 130 e o escore total do grupo foi de 3419. No reteste, o escore individual variou de 86 a 134 e o escore total do grupo foi de 3538. Assim, entre a primeira e a segunda aplicação a diferença do escore mais baixo obtido pelos participantes foi de 2 pontos abaixo e do escore mais alto de 4 pontos acima. No que se refere ao escore total dos participantes a diferença foi de 109 pontos acima, entre a primeira e a segunda aplicação.

A tabela 3 mostra a estatística da fidedignidade do instrumento, por meio do método do teste-reteste, mostrando o alfa de *Cronbach* no teste de 0,54 e no reteste de 0,74, sendo a correlação entre as duas aplicações de 0,63.

Tabela 3 - Estatísticas de fidedignidade no método teste-reteste.

Alfa de <i>Cronbach</i>	Primeira aplicação	Valor	0,54
		N de Itens	30
	Segunda aplicação	Valor	0,74
		N de Itens	30
Correlação entre teste e reteste			0,63

Observou-se que o coeficiente alfa de *Cronbach* foi maior no reteste, que ocorreu num intervalo de uma semana após o teste. Para verificar se essa diferença ocorreu ao acaso, aplicou-se os testes de *Wilcoxon* e o t-pareado que têm o objetivo comum de comparar os escores em amostras pareadas. Entretanto, o teste t-pareado assume que os dados têm uma distribuição aproximadamente normal, enquanto o teste de *Wilcoxon* não assume qualquer distribuição para os mesmos.

Numa amostra de 32 participantes, o teste t-pareado indicou um valor de $t = 2,16$, para um nível de $p = 3,9\%$ e para o *Wilcoxon* o valor de z foi de $2,17$ para um nível de $p = 3\%$. Esses valores foram significativos, mostrando que a diferença não ocorreu por mero acaso. Possivelmente, a aprendizagem por parte dos participantes, a respeito do tema em estudo, pode ter sido um dos fatores que interferiram nos resultados. Porém, para desvelar esta hipótese há necessidade de reaplicar o instrumento em uma amostra maior.

O coeficiente de correlação entre o teste e o reteste ficou acima de $0,63$, o que indica uma boa estabilidade do instrumento. Este valor da correlação é estatisticamente significativo ao nível de 1% .

5.2.2.6.3 ELART x ELASI: uma associação possível para a análise da fidedignidade?

A análise da fidedignidade de uma escala, pelo método das formas equivalentes, requer a aplicação de dois instrumentos, ao mesmo grupo, que possuam um paralelismo quanto ao conteúdo, dificuldade, instrução, limite de tempo e número de itens (BUNCHAFT, CAVAS, 2002). A fidedignidade das escalas é medida pela correlação e consistência interna entre ambas.

Com o intuito de realizar o estudo da fidedignidade por esse método, buscou-se fazer a associação entre a ELART e a ELASI, por considerar que ambas possuem esse paralelismo. A ELASI – Escala Lickert de Atitudes Sociais em Relação à Inclusão, é um instrumento que foi elaborado pelo Grupo de Pesquisa “Diferença, Desvio e Estigma”, da UNESP de Marília (DELGADO-PINHEIRO, 2003), liderado pelo Professor Dr. Sadao Omote. A escala possui duas formas, A e B, contendo 35 itens cada. Desses, 30 itens são relativos às atitudes sociais concernentes ao tema em questão e cinco compõem a escala de mentira. A escala de mentira tem a finalidade de averiguar se o participante estava atento para responder o instrumento. Entretanto, para realizar a análise da fidedignidade utilizou-se apenas a forma A (Anexo 1), pois ela é equivalente à forma B.

Desta etapa do estudo, participaram 50 estudantes do curso de Administração de Empresas que responderam inicialmente à ELART e, após um dia, à ELASI. Dois respondentes foram descartados por terem deixado de responder

vários itens da escala ELASI. Com isso, a amostra ficou composta de 48 participantes.

Para a análise dos dados, além do coeficiente alfa de *Cronbach*, foi aplicado o coeficiente de *Spearman-Brown* - um estimador da fidedignidade do instrumento – que neste caso tinha os 60 itens positivos e negativos combinados e o coeficiente de valor no máximo igual a 1. Para tal, eliminou-se os participantes 6 e 10, pois os mesmos deixaram de responder a vários itens da ELASI.

Os escores de cada indivíduo, tanto na ELART quanto na ELASI poderiam variar de 30 a 150 e o escore total do grupo, de 1440 a 7200. A ELASI contém cinco itens a mais do que a ELART, que fazem parte da Escala de Mentira, cuja pontuação é de 0 para as alternativas a ou b e 1 para d ou e. O escore de cada indivíduo na escala de mentira pode variar de 0 a 5 (OMOTE, 2005).

Os escores individuais de cada participante e o escore total do grupo obtidos na ELART e na ELASI, podem ser vistos no Apêndice T. Para a ELART, o escore individual variou de 87 a 131 e o total do grupo foi de 5175. Já para a ELASI, o escore individual variou de 97 a 143, e o escore total do grupo foi de 6103.

Pode-se observar que entre a ELART e a ELASI a diferença do escore mais baixo de cada participante foi de 10 pontos e do escore mais alto de 12 pontos. No que se refere ao escore total dos participantes a diferença foi de 928 pontos, entre ambas.

A tabela 4 mostra a estatística obtida na aplicação da ELART e da ELASI.

Tabela 4. Estatísticas de Fidedignidade na associação ELART x ELASI

Alfa de <i>Cronbach</i>	Aplicação da ELASI	Valor	0,82
		N de Itens	30(a)
	Aplicação da ELART	Valor	0,69
		N de Itens	30(b)
	N total de Itens		60
Correlação entre os instrumentos			0,53
Coeficiente de <i>Spearman-Brown</i>			0,69

a Itens da escala ELASI, descartadas as questões de "mentira".

b Itens da escala ELART.

A correlação entre ambos os instrumentos foi em torno de aproximadamente 0,53. O Coeficiente alfa de *Cronbach* para a ELASI foi de 0,82 e para a ELART foi de 0,69. O teste t-pareado revelou um valor de $t = 13,37$ num nível de p próximo a 0% e o teste de *Wilcoxon* um valor de $z = 6,00$ para um nível de p também próximo a 0%. Esses resultados revelam que a diferença apontada pelo alfa de *Cronbach* para as duas escalas foi significativa, mostrando que a ELASI é um instrumento mais fidedigno do que da ELART. Provavelmente, os itens que compõem a ELASI possuem maior capacidade discriminativa que os da ELART, daí a diferença no alfa de *Cronbach*.

O coeficiente de *Spearman-Brown* é um estimador da fidedignidade de um instrumento que tinha os 60 itens combinados. Este coeficiente tem também o valor máximo igual a 1. A correlação medida foi estatisticamente significativa ao nível de 1%.

O apêndice T mostra que o escore total obtido pelos participantes na ELASI foi maior do que na ELART. Para verificar se essa diferença era

estatisticamente significativa ao nível de 1%, aplicou-se o teste t de *Student*, para amostras pareadas, por meio do qual se obteve um t calculado de -13,7. O t crítico unicaudal tabelado para 47 graus de liberdade foi de 3,27 e para o bicaudal foi de 3,51. Como o t calculado foi menor que o simétrico de t crítico (-3,51), o resultado mostra que a diferença de escores entre os participantes, para as duas escalas, foi significativa ao nível de 1%.

A correlação obtida nos métodos utilizados para a avaliação da fidedignidade da ELART variou de 0,53 a 0,76. A correlação é uma estatística que varia de -1 a 1, e quanto mais próxima for de 1 maior é a fidedignidade do instrumento. Os valores apontados pelos três métodos estão acima de 0,50; portanto, pode-se dizer que os itens possuem uma coerência com a escala como um todo. Entretanto, o método do teste reteste mostrou flutuações nas respostas dos participantes entre as duas aplicações.

6. UMA PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

A literatura brasileira dispõe de uma série de artigos que relatam as experiências obtidas na inserção da pessoa com deficiência no trabalho e esse número tornou-se cada vez mais crescente com a institucionalização da lei de cotas de trabalho.

Porém, esses artigos mostram que as experiências são, na maioria, oriundas de uma investigação descritiva e não de manipulação científica. No campo da produção acadêmica, as publicações científicas na área ainda são bastante reduzidas, com poucos os artigos e teses existentes sobre esse assunto.

Uma das razões em se realizar discussões com base em evidências científicas pode estar relacionada à dificuldade que os pesquisadores têm para construir instrumentos de coleta de dados confiáveis e padronizados, que possam ser utilizados com esse propósito. Nesse sentido, A ELART pode ser considerada uma ferramenta para auxiliar pesquisas na área e intervenções que visam modificar atitudes sociais frente a inserção da pessoa com deficiência no trabalho.

O desenvolvimento de uma escala confiável requer alguns cuidados fundamentais, que vão desde a elaboração dos enunciados, a seleção de itens que tenham boa capacidade discriminativa, a análise da sua fidedignidade ou precisão, até o estudo da sua validade.

A ELART foi desenvolvida adotando-se rigorosamente todos os cuidados metodológicos necessários para a sua construção e análise da fidedignidade. Entretanto, para que essa escala possa ser considerada um instrumento de mensuração fidedigno alguns aspectos precisam ser analisados.

Em primeiro lugar é necessário rever o procedimento utilizado na análise dos itens que compõem este tipo de instrumento. Bunchaft e Cavas (2002), sugerem que a seleção das afirmativas na técnica de Likert seja realizada mediante a escolha dos 25% dos sujeitos com nota mais alta e 25% com nota mais baixa, e que a diferença entre os dois grupos normalmente seja verificada pelo teste t de *Student*.

Na ELART foram utilizadas essas sugestões, aplicando-se a escala em uma amostra de 234 sujeitos. Para demonstrar a capacidade discriminativa dos itens, calculou-se o escore global dos participantes e dividiu-se a amostra em quatro partes, fazendo-se a comparação dos escores do primeiro e do último quarto. Esse arranjo amplia o contraste entre os grupos a serem comparados e, também, aumenta a exigência em termos de diferença de escore entre ambos. Entretanto, quando esse instrumento for aplicado para fins de pesquisa e/ou intervenção o contraste não vai existir, pois a amostra intermediária também irá fazer parte do processo. Assim, quando a hipótese H_0 é rejeitada, em nível de 5%, para esses dois extremos, a capacidade discriminativa dos itens terá grau diferente de quando for considerada também as partes intermediárias.

Omote (2005), utilizou em sua pesquisa a mediana como ponto de referência para separar os participantes que obtiveram escores mais baixos daqueles com os mais altos. A divisão em duas metades diminui o contraste entre os grupos, aumenta o poder de discriminação dos itens, torna o instrumento mais sensível e melhora a sua confiabilidade.

Para identificar os itens com boa capacidade discriminativa na ELART, inicialmente utilizou-se o teste t de *Student*. A análise por meio deste teste

estatístico revelou que 48 itens possuíam boa capacidade discriminativa, sendo 32 positivos e 16 negativos.

Como a finalidade era obter uma escala com 30 itens, 15 positivos e 15 negativos, utilizou-se, posteriormente, a correlação item-total para identificar e selecionar os itens discriminativos. Este teste foi utilizado com a finalidade de verificar se realmente ocorreu uma associação entre o escore obtido em cada item e o escore global, pois pressupõe-se que o indivíduo que tivesse escore total alto na escala, também obtivesse escore alto em cada item.

Para fazer a seleção dos itens discriminativos pela correlação item-total, utilizou-se o critério de exclusão, eliminando-se preliminarmente aqueles que apresentavam correlação negativa e, em seguida, os que apresentavam correlação abaixo de 0,1 e depois abaixo de 0,2. Concomitantemente, utilizou-se o coeficiente alfa de Cronbach para avaliar a consistência interna do instrumento com a retirada dos itens citados.

Entretanto, por meio desse procedimento restaram apenas 12 itens negativos. Então, para manter os 15 itens negativos, conforme já explicitado na seção dos resultados, buscou-se reintegrar à escala aqueles que haviam sido eliminados, mas que apresentaram maior correlação item-total.

Com a escala final, composta por 15 itens positivos e 15 itens negativos, observou-se que o item 1, que é positivo, foi excluído. Porém, pelo teste *t* de *Student* esse item apresentou um valor de $t = -4,07$. Também, foram descartados os itens 5 e 6, que são negativos, que apresentaram um valor de *t* igual a $-5,90$ e $-5,49$, respectivamente. Os valores de *t* obtidos para os itens 1, 5 e 6 são menores que 0,05, mostrando que os pontos obtidos pelo grupo superior foram significativamente maiores do que para o grupo inferior, para esses itens. Portanto,

pelo *t* de *Student* eles possuem uma boa capacidade discriminativa, tornando questionável a sua eliminação.

Por outro lado, foram incorporados à escala os itens número 3 com $t=-1,40$, o 24 com $t=-2,42$ e o 49 com $t=-2,32$, por possuírem valor de *t* maior que 0,05. Apesar de esses resultados terem mostrado que para esses itens houve uma diferença entre os escores do grupo superior e inferior, a chance dessa diferença ter ocorrido ao acaso é maior do que 5%.

Portanto, a preocupação em incorporar itens que foram descartados, para equiparar a quantidade de positivos e negativos, determinou a utilização de um procedimento que revelou inconsistência.

Uma correlação negativa em um item significa que o indivíduo com escore total alto, teve um escore baixo no mesmo e vice versa. Porém, o importante é o valor do coeficiente de correlação obtido e não simplesmente se o item é positivo ou negativo.

Essa análise mostra que, possivelmente, as valências atribuídas a esses itens da escala em construção poderiam estar erradas. Tome-se como exemplo o enunciado número 3, que afirma: *“A lei de cotas de vagas nas empresas garantirá a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”*. Numa análise mais radical, esse item é desfavorável, pois a inserção do deficiente no trabalho deveria ocorrer pela sua competência e não por obrigatoriedade de lei. Porém, numa análise mais superficial esse item pode ser favorável, pois mostraria que, finalmente, as pessoas com deficiência teriam a garantia dos seus direitos de acesso ao trabalho. Portanto, o conceito de inserção do deficiente no trabalho poderia ser interpretado de várias maneiras. Uma das soluções para o impasse

poderia ser a mudança do sentido da valência dos itens e não meramente a sua exclusão.

Neste estudo, a valência foi atribuída por intermédio do consenso entre os juízes, profissionais da área de Educação Especial, que possuíam certo domínio do assunto tratado na escala e, também, uma opinião crítica a respeito da questão. Entretanto, para a análise da discriminação dos itens a escala foi aplicada em indivíduos que não necessariamente possuíam o mesmo nível conceitual do assunto. Portanto, o raciocínio utilizado pelos juízes para atribuir a valência aos itens nem sempre seria o mesmo que os respondentes iriam utilizar para julgar e responder cada um dos enunciados.

Além disso, se a linguagem utilizada para redigir o enunciado não estiver clara e compreensível, se as frases forem ambíguas e radicais para a amostra de sujeitos a qual o instrumento será aplicado, também haverá dificuldades para o sujeito assinalar a resposta, o que por sua vez interferirá na atribuição da valência ao enunciado.

Destarte, os itens que apresentaram problemas devem ser revistos, reanalisados e, se necessário, reformulados.

Embora a correlação item-total venha sendo utilizada pelos pesquisadores como um dos procedimentos estatísticos para a análise de itens com poder de discriminação, Omote (2005) faz algumas objeções quanto a sua adoção. Para esse autor, como a escala trabalha apenas com cinco valores, a sua variação é muito pequena podendo ocorrer uma grande quantidade de notas iguais, o que pode enfraquecer a estatística. Se, em cada item, as notas pudessem variar mais amplamente, o número de observações empatadas seria menor e a eficácia do teste poderia ser maior.

Omote (2005), além da utilização do teste *t de Student*, sugere a aplicação do teste do qui-quadrado, por considerar que este procedimento estatístico é mais rigoroso na análise de discriminação dos itens. Em seu estudo verificou que, pelo teste *t de Student*, dos 100 itens da escala preliminar 82 discriminavam bem as atitudes sociais em relação à inclusão. Nesses enunciados, os escores dos participantes do grupo acima da mediana foram significativamente maiores que os do grupo abaixo da mediana ($p < 0,05$). Com a utilização do qui-quadrado, o número de itens com boa capacidade discriminativa diminuiu para 52. No grupo acima da mediana houve, proporcionalmente, mais participantes que assinalaram alternativas de 4 ou 5 pontos e menos as de 1 ou 2 pontos para esses itens, do que o grupo abaixo da mediana. Esse autor observou que muitos itens selecionados pelo teste *t de Student* não foram reconhecidos como discriminativos pelo qui-quadrado.

A análise dos itens, sem dúvida, é uma etapa importante na construção de uma escala de atitudes sociais, pois ela ajuda a identificar quais enunciados funcionam como preditores dos resultados globais na característica avaliada pelo instrumento. Para Socci (1983), a idéia de avaliar o poder discriminativo dos itens é eliminar o consenso, pois quando se constrói um instrumento de medida pretende-se avaliar e medir o que é variável em uma população.

Para que um instrumento de medida seja considerado confiável ele deve produzir os mesmos resultados em uma amostra, quando submetido às mesmas condições de aplicação. Portanto, a análise da sua fidedignidade ou confiabilidade é um outro aspecto importante na construção de uma escala

A ELART foi inicialmente submetida à avaliação da fidedignidade pelos métodos split-half ou método das metades e pelo teste-reteste. Em ambos os métodos os valores da correlação obtida foram estatisticamente significativos ao nível de 1%, revelando que a ordem em que os participantes se colocaram na primeira e na segunda aplicação foram essencialmente iguais.

O coeficiente alfa de *Cronbach* revelou que a ELART possui uma consistência interna razoável, pois em ambos os métodos os seus valores variaram entre 0,44 a 0,74. Estatisticamente, o alfa de *Cronbach* assume valores entre 0 a 1. Assim, quanto mais próximo de 1, maior a consistência interna da escala.

Quanto à estabilidade temporal, o alfa de *Cronbach* apontou flutuações entre os resultados obtidos no teste e no reteste. O valor obtido na segunda aplicação foi maior do que na primeira.

Para verificar se as alterações entre as duas aplicações da escala estavam diretamente relacionadas à diferença entre a primeira e a segunda amostra aplicou-se o teste de Wilcoxon e o t-pareado. Para uma amostra de 32 pessoas, no teste de *Wilcoxon* obteve-se um valor $p = 3\%$, revelando que a diferença foi significativa ao nível de 5%. Para o teste t-pareado obteve-se um p-valor 3,9%, que também foi significativo ao nível de 5%. Esses resultados revelam que o método do teste-reteste não garantiu a fidedignidade da ELART.

Que fatores podem ter influenciado para que os escores obtidos pelos participantes na primeira aplicação tenham sido diferentes para a segunda aplicação do instrumento? O intervalo de uma semana entre as duas aplicações poderia ter sido suficiente para que ocorresse aprendizagem em relação ao tema?

Bunchaft e Cavas (2002) argumentam que esse método apresenta sérias limitações, pois se o tempo entre as duas aplicações for curto há o efeito da

memória e se for longo poderá haver um aumento da experiência. Além disso, é difícil reproduzir e manter as mesmas condições nas duas aplicações, tanto ambientais (barulho, perguntas, acidentes etc.) quanto motivacionais (despertar o interesse para responder a uma segunda aplicação).

Além dos dois métodos acima citados, buscou-se avaliar a fidedignidade da ELART pelo método das formas equivalentes. Para isso, utilizou-se a ELASI, que já teve a sua fidedignidade confirmada pelos estudos realizados dentro dos três métodos (OMOTE et al, 2003), como um teste paralelo. O valor 0,53 obtido pela análise estatística mostrou que entre ambos os instrumentos existem uma correlação positiva, significativa ao nível de 1%. Portanto, os itens da ELART são coerentes com os objetivos para os quais foi construída. Apesar de existir uma correlação positiva entre os diferentes fenômenos que as duas escalas se propõem a medir, esses resultados não garantem a fidedignidade da ELART.

O alfa de *Cronbach* obtido pela ELASI foi sensivelmente maior do que para a ELART. A estatística de *Wilcoxon*, na comparação entre a ELASI e a ELART, apontou p-valor próximo de 0%. Pelo teste t-pareado, o p-valor também foi próximo a zero e, em ambos os casos, os resultados foram significativos ao nível de 0,1%. Portanto, a diferença nos valores obtidos pelo alfa de *Cronbach* para ambas as escalas demonstra que a ELASI é mais consistente e, portanto, fidedigna.

A partir desses dados pressupõe-se que, no conjunto, os itens da ELASI possuem capacidade discriminativa maior do que da ELART e isso pode estar relacionado aos cuidados nos procedimentos utilizados pela primeira na seleção dos itens. A reinserção de itens que haviam inicialmente sido descartados na ELART, por terem apresentado baixa correlação, pode ter alterado a consistência interna do instrumento.

Destarte, os resultados acima mostraram que, do ponto de vista metodológico, a associação entre ambas as escalas constituiu-se em um procedimento muito frágil para a análise da fidedignidade da ELART.

Para Socci (1983) o método das formas equivalentes traz alguns problemas na sua aplicação, pois muitas vezes não existem formas comparáveis do teste. Por outro lado, a pressuposição de que duas formas do teste são comparáveis é um outro problema, pois uma das condições de comparatividade é que ambas sejam altamente correlacionadas. Por outro lado, embora o coeficiente de correlação mostre este grau de relacionamento entre os dois instrumentos, ele não necessariamente comprova a fidedignidade da ELART, pois existem situações em que as duas escalas podem apresentar correlação baixa, mas os testes estatísticos comprovam que a sua fidedignidade pode ser alta.

Portanto, esse método é de difícil utilização para a análise da fidedignidade da escala, pois desde o início são necessárias pelo menos duas formas do mesmo instrumento, cujo coeficiente de correlação refletira não apenas a consistência de medida, mas também o grau em que ambas medem a mesma atitude (SHAW, WRIGT, 1967).

A associação entre a ELART e a ELASI poderá ser feita em futuros estudos, porém com uma outra finalidade. Por exemplo: pressupõe-se que uma atitude favorável à inclusão social da pessoa com deficiência, de maneira genérica, implica também uma atitude favorável à sua inserção no mercado de trabalho. Entretanto, somente uma pesquisa poderá fornecer dados que comprovem cientificamente a relação entre ambos os eventos. Nesse sentido, a ELART e a ELASI podem ser associadas para desvelar essa hipótese e propiciar elementos que possibilitem uma análise mais aprofundada sobre a questão.

As discussões sobre a inclusão social da pessoa com deficiência vêm apontando a necessidade de mudanças constantes no contexto social, incluindo a mudança nas atitudes de quem irá com ela conviver. Omote et al. (2003) argumentam que as atitudes sociais favoráveis à inclusão são condições essenciais para que o discurso da inclusão se transforme em ações que, de fato, concretizem a proposta da sociedade inclusiva.

O trabalho é um elemento que faz parte do contexto social, pois além de proporcionar ao indivíduo a aquisição de bens materiais indispensáveis para a sua sobrevivência no mundo capitalista é, também, um documento para a constituição da sua identidade social.

Nesse sentido, se o empregador possui a concepção de que a deficiência é um fenômeno também de ordem social, possivelmente a sua atitude em relação à inclusão social de pessoas com deficiência também será favorável. Por conseguinte, em relação ao trabalho da pessoa com deficiência a sua atitude também poderá ser positiva e as ações planejadas para a sua inserção na empresa serão voltadas para as modificações do contexto e não apenas para a adaptação do indivíduo no posto a ser ocupado.

Embora alguns aspectos precisam ser reanalisados para verificar a confiabilidade do instrumento e se está, de fato, medindo as atitudes sociais para as quais foi proposto, os testes estatísticos realizados, demonstraram que o instrumento desenvolvido possui consistência interna satisfatória. Dessa forma, a ELART poderá trazer contribuições em estudos futuros que tenham a pretensão de averiguar fenômenos relacionados ao trabalho da pessoa com deficiência e a sua inserção no mercado competitivo.

7. AS CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução do tratamento jurídico dado às pessoas com deficiência, sem dúvida, abriu novos caminhos para elas rumo ao mercado de trabalho. Contudo, a lei, por si só, não tem sido um elemento suficiente para trazer mudanças na atitude do empregador ou de outras pessoas que fazem parte do ambiente empresarial, em relação à pessoa com deficiência e o seu trabalho.

A história da humanidade mostra as relações que envolvem as pessoas com deficiência sempre marcadas por ambivalências. Apesar de todos os esforços em se instituir políticas sociais que visam a equiparação de oportunidades para essa população, os caminhos percorridos entre o que está proposto nos documentos oficiais e as ações concretas ainda são bastante divergentes. No que se refere a equiparação de oportunidades para o exercício de um trabalho, embora existam documentos oficiais que defendem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda existem desinformação, preconceitos e equívocos em relação ao que está posto. Exemplo disso pode ser visto na mídia, por meio da qual as empresas divulgam vagas para pessoas com deficiência em cumprimento à cota determinada pela lei. Entretanto, essas vagas normalmente são direcionadas a um tipo de deficiência e, muitas vezes, àquele que não suscita mudanças e adaptações no ambiente de trabalho. Assim, as pessoas com deficiência são selecionadas não pelo perfil que possuem para assumir um determinado cargo, mas pelo tipo de comprometimento e necessidades que a sua deficiência acarreta.

Cernev (2002), comenta sobre a falta de informação de empregadores em relação à deficiência. Em seu estudo caracterizou o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência em uma determinada cidade do interior da região sul do país, constatando que, das empresas que deveriam ofertar vagas, em cumprimento à lei de cotas, apenas 33,9% delas estavam seguindo tal determinação. Por outro lado, o diabetes, hipertensão arterial, obesidade, depressão, doença de chagas, convulsão, dislalia, dentre outras, eram as condições alegadas com maior frequência, para justificar o preenchimento da cota de funcionários admitidos conforme previsto por essa lei. Ou seja, apesar de possuírem algumas dificuldades específicas, esses funcionários não necessariamente se enquadravam numa categoria de deficiência, conforme descritas em documentos oficiais. Em realidade, para mostrar que estavam cumprindo com a lei e, também, com a sua suposta responsabilidade social, as empresas pesquisadas por Cernev optaram por contratar aqueles funcionários que não demandariam muitos esforços para modificar o ambiente físico e arquitetônico já existente.

Sem uma mudança na concepção que a sociedade tem a respeito de deficiência e de trabalho da pessoa com deficiência, existe o risco de essa população exercer um trabalho por pura pressão de lei ou por benevolência e paternalismo dos empregadores, e não pela sua capacidade e competência. Infelizmente, em nossa sociedade ainda há uma concepção de deficiência centrada na própria pessoa deficiente, como se as suas dificuldades ou incompetência fossem inerentes a ela. Se o empregador faz parte dessa sociedade, conseqüentemente, o seu pensamento e atitudes também não serão diferentes. Com isso, as suas ações no que se refere ao trabalho da pessoa com deficiência será conseqüência dessa sua forma de conceber a questão.

Para que a ELART possa ser considerada um instrumento que assegure a confiabilidade dos resultados da mensuração que se propõe e possa ser utilizada em estudos que tratam de fenômenos relacionados a atitudes sociais frente ao trabalho da pessoa com deficiência, há necessidade de rever alguns aspectos de sua estrutura, como por exemplo, os enunciados que a compõem.

Embora, inicialmente, havia sido idealizado um instrumento com 30 itens, 15 positivos e 15 negativos, essa definição da equidade, em termos da quantidade de itens, precisa ser retomada, pois a incorporação dos itens inicialmente descartados, resultou num comprometimento da consistência interna da escala.

Outro aspecto refere-se à utilização do alfa de *Cronbach* junto a correlação item-total para a análise da discriminação dos itens. Apesar de não ser um procedimento convencional para essa finalidade, o seu uso pode tornar-se interessante na medida em que, tanto a capacidade discriminativa dos itens, que pode ser medida pela correlação item-total, quanto a consistência interna da escala, medida pelo alfa de *Cronbach*, são dois requisitos importantes na construção deste tipo de instrumento.

Assim, a escala final poderia ser composta pelos 27 enunciados, ao invés de 30, sendo 15 positivos e 12 negativos, que revelaram boa capacidade discriminativa, segundo o procedimento acima comentado. Com isso, a seleção dos itens ficaria baseada na consistência interna da escala e não na equiparação do número dos enunciados positivos e negativos nela contida.

Caso a opção seja por manter a equidade de itens positivos e negativos, uma outra possibilidade seria a utilização do teste do qui-quadrado, usado para verificar se há diferença entre os grupos superior e inferior, quanto à concordância ou discordância em relação aos enunciados. Como o teste t de *Student* identificou 48 itens discriminativos, 32 positivos e 16 negativos, a aplicação do qui-quadrado, conforme sugere Omote (2005), poderá ser uma outra estratégia para verificar se os mesmos são discriminativos também por meio deste teste estatístico.

Um terceiro aspecto a ser revisto refere-se à valência atribuída para alguns itens, pois conforme mostra o apêndice F, ocorreram discordâncias entre os próprios juízes e a decisão final foi efetuada pelo consenso da maioria. Essa divergência pode ter ocorrido pela diferença no raciocínio utilizado pelos mesmos para atribuir essas valências ou, então, pela forma como foi redigido o enunciado.

A valência dos enunciados que apresentaram baixa correlação item-total poderá ser revista e, se necessário, ser mudado o seu sentido - se positivo para negativo ou vice-versa - realizando-se uma análise da sua favorabilidade ou desfavorabilidade em relação ao trabalho da pessoa com deficiência. Essa modificação do sentido das valências deverá ser elaborada mediante exaustivas discussões com profissionais e/ou pesquisadores da área.

A triagem dos itens para compor a escala final é uma etapa importante, pois quando os itens não possuem uma equivalência em termos de medida, a consistência interna do conjunto também poderá ficar comprometida.

A revisão dos itens componentes da escala apontam para o quarto aspecto a ser revisto, referente a análise da fidedignidade do instrumento. Os três métodos de análise da fidedignidade citados pela literatura, *split-half*, teste-reteste e formas equivalentes, possuem as suas vantagens e limitações. Portanto, seria ideal se todos eles pudessem ser utilizados nessa análise, já que cada um avalia diferentes situações⁵, tais como: a estabilidade temporal (método do teste-reteste e das formas equivalentes), a generalidade das diferentes amostras de itens (método das formas equivalentes) e a adequação da amostragem de itens (método das metades ou *split-half*).

Apesar de o método das formas equivalentes ser o mais completo na descrição da fidedignidade, nem sempre a sua utilização é possível, pois requer um teste paralelo que possua uma simetria bastante rigorosa quanto ao conteúdo, dificuldade, instruções, limite de tempo, número de itens etc (BUNCHAFT, CAVAS, 2002). Portanto, para que esse método possa ser utilizado, há necessidade da construção de duas formas equivalentes de escala, desde o início, conforme foi feito com a ELASI.

Além de fornecer medidas confiáveis o instrumento deve, realmente, medir o fenômeno que se propõe, portanto, necessita também de ser submetido a validação, como um quinto aspecto a ser verificado. Good (1979) aponta alguns processos de validação da escala, tais como: a validade lógica ou aparente, a opinião de um júri de especialistas, grupos conhecidos e critério independente.

⁵ A estabilidade temporal avalia as influências das flutuações diárias e acidentais oriundas da condição do sujeito e do ambiente de aplicação, sobre os resultados do teste.

A generalidade da amostra de itens indica a relação entre a amostra selecionada e os resultados do teste.

A adequação da amostragem de itens refere-se à homogeneidade em termos de conteúdo dos itens. (BUNCHAFT, CAVAS, 2002).

Bunchaft e Cavas (2002) defendem que a análise fatorial é o método mais científico para a validação de uma escala. A partir de uma matriz de correlações entre um conjunto de itens, reduz-se a multiplicidade inicial de itens existentes a pouco traços comuns ou fatores. Um fator é um constructo, uma entidade hipotética, uma variável não observada, que se supõe estar subjacente à escala, itens e medidas de qualquer espécie (SOCCI, 1983).

Um outro procedimento de validação é a aplicação da escala a uma amostra, por exemplo de empregadores, e em seguida realizar uma intervenção no sentido de modificar a sua atitude em relação à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Após a conclusão da intervenção, aplica-se novamente a escala para verificar se ocorreram mudanças no fenômeno que está sendo medido. Se ocorrerem alterações na atitude do empregador e a escala for capaz de acusar essa mudança, então, supõe-se que ela esteja medindo o fenômeno que se propõe medir.

A validação de um instrumento não deve ser realizada por meio de um único procedimento metodológico, pois, à medida em que o fenômeno em estudo sobreviver aos diferentes métodos de avaliação de sua validade, certamente, os seus resultados serão muito mais confiáveis.

Para a utilização do instrumento, é importante também que se estabeleça parâmetros populacionais, pois a sua disponibilização por si só acaba tendo uma utilidade limitada, dado que a comparação do indivíduo ou grupo será sempre com ele próprio, isto é, não existirá uma referência em termos de medida. A possibilidade de localizar uma pontuação obtida em uma escala dentro de um

parâmetro populacional faz com que o instrumento de medida adquira uma utilidade mais ampla.

Concluindo, é possível afirmar que a escala desenvolvida neste estudo possibilita conhecer as atitudes sociais de empregadores em relação ao trabalho da pessoa com deficiência. Desta forma, poderá ser utilizada como uma ferramenta útil para auxiliar o pesquisador e/ou o profissional da área a compreender a disposição dos empregadores em ter a pessoa com deficiência como um trabalhador na sua empresa e, também, efetuar as possíveis mudanças requeridas pela admissão deste tipo de funcionário.

A partir dessa compreensão, será possível delinear estratégias que propiciem aos empregadores reflexões sobre a sua concepção de deficiência e trabalho para a pessoa com deficiência e, assim, possam ser planejadas e efetivadas ações que visem mudanças de atitudes de empregadores em relação à inserção deste tipo de funcionário em sua empresa.

8. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALBERTO, M. A. A noção de empregabilidade nas políticas de qualificação e educação profissional no Brasil nos anos de 1990. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro-RJ, v.3, n.2, p.295-330, 2005

ALOISI, H. M. **O empregado com deficiência segundo conceito do empregador da pequena, média e grande empresa cidade de Campinas**. 1999. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

ARAÚJO, L.A.D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 1994, 140p.

ASSMAR, E. M. L.; RODRIGUES, A. Uma escala para medir racionalidade/emocionalidade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**. Rio de Janeiro-RJ, v.41, n.2, p. 22-28, 1989.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edificações 70, 2002. 225p.

BLEGER, J. **Temas de psicologia: entrevista e grupos**. Tradução de Rita Maria Manso de Moraes. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

BOHRNSTEDT, G. W. Evaluación de la confiabilidad y validez em la medicion de atitudes. In: SUMMERS, G. F. **Medición de actitudes**. México: Editorial Trillas, 1976, p. 103-127.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Os direitos das pessoas portadoras de deficiência: Lei nº 7853/89, Decreto nº 914/93**, Brasília: CORDE, 1996.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Programa de ação mundial para pessoas com deficiência**. Tradução Edilson Alckmin da Cunha. Brasília: CORDE, 1996. 70p.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. **Portaria nº 4.677, de 29 de julho de 1998**. Obriga as empresas com mais de 100 empregados a contratar beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitados, na proporção de 2 a 5 %. Disponível em: Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/66/mpas/1998/4677.htm>.> Acesso em: 27 jul 2006.

BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro 1999. Regulamenta a Lei nº. 7.7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras

providências. **Lex** :Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v.63, n.12, dez. 1999b.

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999.

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8213 de 24 de julho de 1991. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999.

BRASIL, Conselho Nacional de Educação, Câmara Básica. **Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica**. Processo N° 23001-000184/2001-92 e Parecer N° 17/2001. Brasília, 2001.

BRASIL. Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Lex**. Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v.64, t.12, p.5042-5047, dez. 2000a.

BRITO, M. R. F. Adaptação e Validação de uma Escala de Atitudes em Relação à Matemática. **Zetetiké**, Campinas, v.6, n.9, p.109-162, jan-jun 1998.

BUENO, J. G. S. O incompetente no reino da competência. In: GOYOS, C.; ALMEIDA, M. A.; SOUZA, D. G. (Org.). **Temas em Educação Especial**. São Carlos: EDUFSCar, 1996, p. 147-160.

BUNCHAFT, G. ;CAVAS, C. S. T. **Sob medida: um guia sobre a elaboração de medidas do comportamento e suas aplicações**. São Paulo: Vetor, 2002, 163p.

CANZIANI, M. L. C. **Avaliação da pessoa portadora face ao mercado de trabalho competitivo**. Curitiba: Educa, 1996, 63p.

CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CERNEV, M.A.R. **Deficiência mental, legislação e trabalho: caracterização do mercado de trabalho no município de Londrina**. 2002. Monografia (Especialização em Educação Especial), Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

COOK, S. W.; SELLTIZ, C. Enfoque de indicadores múltiples em la medición de actitudes. In: SUMMERS, G. F. **Medición de actitudes**. México: Editorial Trillas, 1976, p. 37-57.

COSTA, P. C. G. Escala de auto-conceito no trabalho: construção e validação. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília-DF, v.18, n.1, p. 75-81, jan-ab, 2002.

- DELGADO-PINHEIRO, E. M. C. **Professores do ensino regular e a educação inclusiva de alunos com perda auditiva**. 2003. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Estadual Paulista, Marília.
- DE LIBERAL, M. M. C. A crise do trabalho e a questão dos paradigmas. In: **A metamorfose do trabalho na era da globalização**. São Paulo: Expressão & Arte, 2004, cap. 2, p.57-82.
- EDWARDS, A. L. **Tecniques of attitude scale construction**. New York, Appletton – Century – Crofts, 1957, 256p.
- FARIA, Y. S. Relação entre atitude sobre eutanásia e crenças religiosas. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**. Rio de Janeiro-RJ, v. 39, n.3, p. 57-71, 1987.
- FERREIRA, S.L. **Aprendendo sobre a deficiência mental: um programa para crianças**. São Paulo: Memnon, 1998, 138p.
- FERREIRA, S.L. A Sociedade Inclusiva. **Temas Sobre Desenvolvimento**, São Paulo, v.7, n.42, p. 54-56, jan-fev, 1999.
- FIGUEIREDO, M. A. C. Escalas afetivo-cognitivas de atitude. Construção, validação e interpretação de resultados. In: ROMANELLI, G.; BIASOLI-ALVES, Z. M. M. (Org.). **Diálogos metodológicos sobre prática de pesquisa**. Ribeirão Preto: Legis Summa, 1998, p. 51-70.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999, 206 p.
- GOODE, W. J.; HAATT, P. K. **Métodos em pesquisa social**. Tradução de Carolina Martuscelli Bori. 7 ed. São Paulo: Editora Nacional, 1979.
- GOYOS, A.C.N. **A profissionalização de deficientes mentais: estudo da verbalização de professores acerca dessa questão**. São Carlos: Editora da Universidade Federal de São Carlos, 1995, 117p.
- GUALAZZI, I. **De Taylor a Toyota**. 1998. Disponível em: <<http://www.unimep.br/gualazzi/ADMI/Adm10-taylortoyota.htm>> acesso em 16 nov 2005.
- HELOANI, R. **Organização do trabalho e administração – Uma visão multidisciplinar**, 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.
- IANNI, O. As ciências sociais na época da globalização. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v.13, n.37, p.33-41, jun., 1998. Disponível em: <<http://www.globalizacion.org/biblioteca/IanniCienciasSocialesGlobalizacion.htm>>. Acesso em 24 jul. 2006.
- IANNI, O. **A era do globalismo**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999. 252 p.

IANNI, O. Globalização e Repolitização. **D3E– Desarrollo, Economía, Ecología, Equidad**, América Latina, s/ data, entrevista publicada originalmente em Cursinho da Poli. Disponível em:
<<http://www.globalizacion.org/entrevistas/lanniGlobalizacaoRepolitizacao.htm>>.
Acesso em 24 jul. 2006.

KRECH, D.; CRUTCHFIELD, R. S. ;BALLACHEY, E. L. **O indivíduo na sociedade: um manual de Psicologia Social**. Tradução de Dante Moreira Leite e Miriam L. Moreira Leite. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1973, 311p.

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho**. Campinas, SP: Autores Associados, 2003. 111p., (Polêmicas do nosso tempo).

MANZINI, E.J. **Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso**. 1989. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MANZINI, E.J. Profissionalização do deficiente: alguns pontos para discussão que antecedem a implementação da prática. In: MIURA, R. K. K. (Org.) Educação Especial: formação de professores, ensino e integração. **Cadernos da FCC**, v.8, n. 1, p. 143-150, Marília: UNESP, 1999.

MANZINI, E. J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A; OMOTE, S. (Orgs.) **Colóquios Sobre Pesquisa em Educação Especial**. Londrina: Editora da UEL, 2003, p.11-25.

MANZINI, E.J. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2, 2004, Bauru. A pesquisa qualitativa em debate. **Anais...** Bauru: USC, 2004. CD-ROOM. ISBN:85-98623-01-6. 10p.

MENDES, E.G. Reconstruindo a concepção de deficiência na formação de recursos humanos em educação especial. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A.; TANAKA, E.D.O. (Org.). **Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II**. Londrina: Editora da UEL, 2001, p. 53-64.

MIRANDA, T. G. Trabalho e deficiência: velhos desafios e novos caminhos. In: MANZINI, J. E. (Org.). **Inclusão e Acessibilidade**. Marília: ABPEE, 2006, p. 159-170.

NÉRI, M. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003

NÉRI, M; CARVALHO, A. P. de; COSTILLA, H. G. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. nov., 2002. 67p. Disponível em <http://federativo.bndes.gov.br/destaques/idh.htm> . Acesso em: 26 jul 2006.

NUNES, L.R.O; GLAT, R.; FERREIRA, J.R.; MENDES, E. G. **Pesquisa em Educação Especial na Pós-graduação**. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1998.

OLIVEIRA, C. R. de. **História do trabalho**, São Paulo: Ática, 1991.

OMOTE, S. **Reações de mães de deficientes mentais ao reconhecimento da condição do filho afetado: um estudo psicológico**. 1980. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

OMOTE, S. Aparência e competência em educação especial. In: DIAS, T. R. S.; MENDES, E. G. M.; DENARI, F. E.; REIS, M. J. D.; COSTA, M. P. R. **Temas em Educação Especial 1**. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 1990, p. 11-26.

OMOTE, S. Deficiência e não-deficiência: recortes do mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba-SP, v.1, n.2, p.17-25, 1994.

OMOTE, S. Perspectivas para conceituação de deficiências. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v.2, n.4, p. 127-135, 1996.

OMOTE, S. A concepção de deficiência e a formação do profissional em educação especial. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A.; TANAKA, E.D.O. (Org.). **Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II**, Londrina: Editora da UEL, 2001, p. 45-52.

OMOTE, S. et al. Estudo da fidedignidade de uma escala de mensuração de atitudes sociais em relação à inclusão. In: SIMPÓSIO DE FILOSOFIA E CIÊNCIA 2. **Anais...** Marília: UNESP, 2003. CD-ROOM.

OMOTE, S. A construção de uma escala de atitudes sociais em relação à inclusão: notas preliminares. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v.11, n.1, p.33-47, jan-abr, 2005.

PEDROSO, M. N. C. Reestruturação produtiva e a formação do novo trabalhador. In: **Pós-modernidade – política e educação**. Santa Maria, 2006. Disponível em: <http://www.amgelfire.com/sk/holgonsi/mnaiar.html>> Acesso em: 13 jul. 2007.

PEROSA, G. B. **Colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho: análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotador de supermercado**. 1979. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

PEROSA, G. B. Habilitação para o trabalho de deficientes mentais treináveis. In: **REUNIÃO ANUAL DA SOCIEDADE DE PSICOLOGIA**, 12, 1982, Ribeirão Preto. Anais... Ribeirão Preto: SOCIEDADE DE PSICOLOGIA DE RIBEIRÃO PRETO, 1982, p. 44-55.

RAMOS, A. L. M.; YAZAWA, S. A. K.; SALAZAR, A. F. Desenvolvimento de uma escala de ciúme romântico. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília-DF, v.10, n.3, p.439-451, 1994.

RODRIGUES, A. **Psicologia Social**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1971, 573p.

SHAW, M. E. & WRIGHT, J. M. **Scales for the measurement of attitudes**. New York: Mcgraw – Hill, 1967.

SILVA, S.F.;CASARINI, D.R.; OLIVEIRA, A.S. Deficiência Mental: a Desinformação Como Fator Gerador de Efeitos que Poderiam Ser Evitados. **Revista do Excepcional**, Porto Alegre, n.5, p. 18-25, 1989.

SIQUEIRA, H. S. G.; Pereira, M. A. **O sentido da autonomia no processo de globalização**. Santa Maria, 1998. Disponível em <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/index.autonomia1.html>>. Acesso em: 9 jun. 2005

SIQUEIRA, H. S. G.; Globalização e autonomia - limites e possibilidades. In: **Pós-modernidade – política e educação**. Santa Maria, 2001. Disponível em: <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/globoautonomia.html> > Acesso em: 31 mai. 2006

SIQUEIRA, H. S. G. Formação interdisciplinar: exigência sóciopolítica para um mundo em rede. In: **SIMPÓSIO ESTADUAL DE ECONOMIA DOMÉSTICA**, 7, 2003, Francisco Beltrão. Conferência proferida. Disponível em: <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/palestras>>. Acesso em: 09/ 06/2006

SOARES, H. Globalização - sobre o mundo do trabalho, **A Razão**. Santa Maria, 9 mai. 1997. Disponível em: <http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/index.gtrabalho.html>> Acesso em: 8 jun. 2006.

SOCCHI, V. M. V. **Elaboração e validação de uma escala de atitudes em relação ao sexo**. Tese (Doutorado em Ciências – Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1983.

SOUZA NETO, J. C. de; DE LIBERAL, M. M. C. Os impactos da tecnologia sobre a divisão do trabalho. In: **A metamorfose do trabalho na era da globalização**. São Paulo: Expressão & Arte, 2004, cap. 1, p.19-55.

SOUZA NETO, J. C. Uma estratégia para o trabalhador na era da globalização. In: **A metamorfose do trabalho na era da globalização**. São Paulo: Expressão & Arte, 2004, cap. 3, p.82-123.

TANAKA, E.D.O. **Preparação profissional e social do portador de deficiência mental para o mercado de trabalho: comparação entre dois estudos**. 1996, 157 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

TANAKA, E.D.O.; RORIGUES, R.R.J. O portador de deficiência mental: considerações acerca da sua preparação para o trabalho. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A.; TANAKA, E.D.O. (Org.). **Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II**, Londrina: Editora da UEL, 2001, p. 655-665.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v.11, n.2, p. 273-294, mai-ago, 2005.

TEIXEIRA, J. C. A Fordismo e pós-fordismo: mecanismos propulsores do capitalismo. **Revista de Administração da UNIME**, Lauro de Freitas, v.1, n.1, p. 1-26, jun-dez, 2003. Disponível em: <<http://www.unime.com.br/rau/1/artigo2.htm> < acesso em: 14 dez. 2005.

TENÓRIO, F. G. **Flexibilização organizacional: mito ou realidade?**. São Paulo: FGV, 2000.

TORRES, W. C. Relação entre religiosidade, medo da morte e atitude frente ao suicídio. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro-RJ, v.38, n.4, p. 3-23, 1986.

VINHOLO, A. C. M. et al. Aspectos da globalização. **Revista Eletrônica de Administração**. Garça-SP, n.8, p. 1-6, jun, 2005.

VIZENTINI, P. F. **Globalização ontem e hoje**. A Nova Ordem Global – Relações Internacionais do Século 20, Disponível em: <<http://educaterra.terra.com.br/voltaire/atualidade/globalizacao7.htm> > Acesso em: 19 mai 2006.

WOOD JR, T. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.32, n. 4, p.6-18, set-out, 1992.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pretendemos realizar uma pesquisa nas empresas da micro-região de Londrina intitulada “Atitude de empregadores frente ao trabalho da pessoa com deficiência” e gostaríamos de contar com a sua preciosa colaboração no fornecimento de alguns dados que, sem dúvida, trarão contribuições bastante enriquecedoras para a compreensão do fenômeno que estamos propondo estudar. Com isso, podemos buscar alternativas que ajudem a minimizar as dificuldades de encaminhamento da pessoa deficiente no mercado de trabalho.

Essa pesquisa pretende conhecer a concepção que os empresários têm sobre deficiência, pessoa deficiente e seu trabalho e propor um instrumento para detectar a tendência dos mesmos em relação à admissão de funcionários com deficiência na empresa. Para atingir esses objetivos precisamos da sua colaboração, respondendo as questões da entrevista e do questionário que versam sobre a pessoa com deficiência e o seu trabalho.

Solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista com o intuito de garantir o teor dos dados fornecidos. Fique tranquilo, pois esses dados não serão identificados para que o seu sigilo fique garantido.

Cabe esclarecer que a sua participação nesta pesquisa é optativa e você tem toda a liberdade para aceitar ou não e, também, desistir no seu transcorrer, caso não queira continuar participando.

Qualquer dúvida ou informação que necessitar, por favor entre em contato comigo, no xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, pelo telefone (xx)xxxxxxxx.

Declaro ter recebido as devidas explicações sobre a referida pesquisa e concordo em participar.

Assinatura do Participante

APÊNDICE B
OFÍCIO AO COMITÊ DE ÉTICA

Marília, 26 de abril de 2.004

Ilma Sr^a
Prof^a Dr^a Maria Cândida Soares Dal Masso
DD. Diretora da Faculdade de Filosofia e Ciências
UNESP/ Campus de Marília

Prezada Senhora.

Vimos, por intermédio deste, encaminhar o projeto de pesquisa intitulado: “Atitude de empregadores frente ao trabalho da pessoa com deficiência”, para ser apreciado pelo comitê de ética desta Universidade.

Esta pesquisa tem como objetivo conhecer a concepção que os empresários têm sobre a deficiência, pessoa deficiente e seu trabalho e, também, propor um instrumento para detectar tendência dos mesmos em relação à admissão da pessoa deficiente em suas empresas.

Cabe lembrar que a pesquisa tem a finalidade de obter dados para a elaboração da tese de Doutorado em Educação.

Sem mais para o momento, colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Atenciosamente.

Eliza Dieko Oshiro Tanaka
Pesquisadora Responsável

Dr. Eduardo José Manzini
Orientador

APÊNDICE C

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Instruções preliminares

Sou aluna do Programa de Pós-Graduação em Educação, nível de doutorado, da UNESP Campus de Marília. Estou desenvolvendo uma pesquisa para a minha tese de doutorado, com o objetivo de conhecer a visão que o empregador tem sobre o trabalho da pessoa com deficiência e a sua formação profissional. Assim, gostaria fazer-lhe algumas perguntas relacionadas ao tema em questão, e para isso gostaria de contar com a sua colaboração. Para não perder nenhum detalhe das suas informações, gostaria de ter a sua permissão para gravá-las, pois as mesmas são de extrema importância para o estudo que estou efetuando.

Perguntas:

1. Concepção sobre o trabalho da pessoa com deficiência e fatores que interferem para a sua admissão na empresa
 - 1.1. Você tem algum funcionário com deficiência em sua empresa?

Se sim:
 - 1.2. O que ele faz aqui na empresa?
 - 1.3. Por que ele foi admitido aqui na empresa?
 - 1.4. Ele precisou passar por algum tipo de treinamento quando foi admitido na empresa? Por quê?
 - 1.5. Como você vê o desempenho dele no trabalho?
 - 1.6. Quais são os requisitos necessários para que o deficiente possa ser admitido como funcionário da empresa?

1.7. Na sua opinião, você acha que o deficiente pode ocupar qualquer tipo de função aqui dentro da empresa? Por que?

1.8. Como você vê o relacionamento do funcionário deficiente com os demais?

1.9. E dos demais funcionários com ele?

1.10. O que você espera do funcionário com deficiência?

1.11. O que a empresa fará, caso um funcionário deficiente necessite de alguma adaptação do ambiente para exercer a sua função? Por que?

Se não:

1.12. Você pretende contratar algum funcionário com deficiência em sua empresa? Por que?

1.13. Em que tipo de atividade?

1.14. Quais seriam os requisitos para ele ser admitido como funcionário da empresa?

1.15. A empresa daria algum treinamento para ele? Por que?

1.16. Como você acha que as pessoas receberiam esse funcionário aqui dentro da empresa?

1.17. O que você espera dele aqui dentro da empresa?

1.18. O que a empresa fará, caso ele necessite de alguma adaptação no ambiente para exercer a sua função? Por que?

Se já teve:

1.19. Quanto tempo ele trabalhou aqui?

1.20. O que ele fazia aqui na empresa?

1.21. Ele recebeu treinamento quando foi admitido aqui na empresa? Por quê?

1.22. Como as pessoas se relacionavam com ele aqui dentro?

1.23. O que você achava do desempenho dele?

1.24. Por que ele saiu da empresa?

2. Formação profissional da pessoa com deficiência

2.1. Você conhece alguma instituição que faz a qualificação de pessoas com deficiência para o trabalho?

2.2. Na sua opinião, qual o papel dessas instituições junto às pessoas com deficiência?

2.3. Você acha que os deficientes que passaram por essas instituições vêm preparados para assumir um trabalho? Por que?

2.4. Alguma pessoa dessas instituições já fez visitas a vocês aqui na empresa? Por quê?

3. Dados de identificação do entrevistado

3.1. Nome:.....

3.2. Sexo:.....

3.3. Data de nascimento:...../...../.....

3.4. Nível de escolaridade:.....

3.5. Formação profissional:.....

3.6. Função na empresa:.....

3.7. Tempo de atuação na empresa:.....

3.8. Ramo de atividade da empresa:.....

3.9. Tempo de funcionamento da empresa:.....

3.10. Número de funcionários:.....

3.11. Número de funcionários com deficiência:.....

3.11.1. Tipo de deficiência:.....

APÊNDICE D

ESCALA DE ATITUDES INICIAL

Caro(a) colega

Para elaborar a nossa tese de Doutorado em Educação estamos desenvolvendo um estudo com a finalidade de construir um instrumento que visa mensurar a atitude de empregadores em relação ao trabalho da pessoa com deficiência. Gostaríamos de contar com a sua valiosa contribuição, no sentido de responder aos enunciados que se encontram nas páginas seguintes. Solicitamos que você leia atentamente cada um deles e assinale a alternativa que melhor expressa o seu grau de concordância ou discordância em relação a cada item apresentado

Assim, se você concorda totalmente com essa afirmação, deve assinalar as letras (CT); se você concorda com a afirmação, mas apenas em parte, você deve assinalar as letras (CP); se não tem certeza se concorda ou discorda com a afirmação, você deve assinalar as letras (NO); se você discorda, mais ou menos, você deve marcar as letras (DP); e se você discorda totalmente da afirmação, deve marcar as letras (DT).

Lembre-se que você deve assinalar apenas uma alternativa para cada enunciado. Não há respostas certas ou erradas, o importante é que você expresse a sua opinião.

Inicialmente, solicitamos que preencha o quadro abaixo.

Grata pela sua atenção.

Nome:

Data de Nascimento:/...../.....

Sexo: masculino Feminino

Curso:Série:

Local de estudo:

Local de trabalho:

Cargo ocupado:

Tempo de atuação no trabalho:.....

A. Concepção

A.1 De trabalho da pessoa deficiente

1. O principal motivo que dificulta o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho é a sua limitação.
)CT)CP)NO)DP)DT
2. O principal motivo que dificulta o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho é o preconceito social.
)CT)CP)NO)DP)DT
3. A lei de cotas de vagas nas empresas garantirá a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
)CT)CP)NO)DP)DT
4. A lei de cotas de vagas nas empresas não irá garantir a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
)CT)CP)NO)DP)DT
5. As pessoas com deficiência podem exercer qualquer tipo de trabalho dentro da empresa.
)CT)CP)NO)DP)DT
6. As pessoas com deficiência têm condições de exercer apenas trabalhos que não exigem qualificação profissional.
)CT)CP)NO)DP)DT
7. As pessoas com deficiência são mais dedicadas no trabalho.
)CT)CP)NO)DP)DT
8. As pessoas com deficiência são menos dedicadas no trabalho.
)CT)CP)NO)DP)DT

A.2 De formação profissional da pessoa deficiente

9. As instituições de atendimento educacional têm o papel de desenvolver habilidades sociais das pessoas com deficiência
)CT)CP)NO)DP)DT
10. As instituições de atendimento educacional têm o papel de desenvolver apenas as habilidades profissionais das pessoas com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT
11. As atividades como artesanato, tapeçaria e marcenaria são importantes para a qualificação profissional das pessoas com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT

12. Os centros de formação profissional preparam adequadamente as pessoas com deficiência para exercerem um trabalho.
 CT CP NO DP DT
13. Os centros de formação profissional devem preparar as pessoas com deficiência de acordo com as funções disponíveis no mercado de trabalho.
 CT CP NO DP DT
14. Os centros de formação profissional têm o papel de fazer o acompanhamento das pessoas com deficiência quando elas são admitidas como funcionárias nas empresas.
 CT CP NO DP DT
15. Os centros de formação profissional têm o papel de prestar assessoria às empresas quando pessoas com deficiência são admitidas como funcionárias.
 CT CP NO DP DT
16. Os centros de formação profissional têm apenas o papel de encaminhar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.
 CT CP NO DP DT

B. Inserção na empresa

B.1 Admissão do funcionário com deficiência

17. Os critérios utilizados para admitir um funcionário com deficiência na empresa devem ser os mesmos adotados para o funcionário sem deficiência.
 CT CP NO DP DT
18. Os critérios utilizados para admitir um funcionário com deficiência na empresa devem ser diferentes dos critérios utilizados para os outros funcionários.
 CT CP NO DP DT
19. A experiência anterior na função é um requisito necessário para a admissão do funcionário com deficiência na empresa.
 CT CP NO DP DT
20. A experiência anterior na função não é um requisito necessário para a admissão do funcionário com deficiência na empresa.
 CT CP NO DP DT
21. O curso de qualificação profissional é uma necessidade para as pessoas com deficiência serem admitidas como funcionárias na empresa.
 CT CP NO DP DT
22. O curso de qualificação profissional não é uma necessidade para as pessoas com deficiência serem admitidas como funcionárias na empresa.
 CT CP NO DP DT

23. As pessoas com deficiência precisam enquadrar-se na estrutura administrativa da empresa para serem admitidas como funcionárias.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
24. As pessoas com deficiência precisam ajustar-se à estrutura arquitetônica da empresa para serem admitidas como funcionárias.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
25. O recrutamento de pessoas com deficiência para ocupar uma vaga é obrigação da empresa.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT

B.2 Motivos para a admissão do funcionário com deficiência

26. A contratação de pessoas com deficiência pelas empresas ajuda a conscientizar a sociedade sobre o valor que elas têm para desempenhar um trabalho.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
27. As pessoas com deficiência devem ser contratadas pelas empresas em função da sua competência.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
28. As pessoas com deficiência devem ser contratadas pelas empresas para preencherem a cota exigida por lei.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT

B.3 Treinamento para ingressar no trabalho

29. As pessoas com deficiência precisam receber treinamento na empresa quando são admitidas como funcionárias.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
30. As empresas precisam dar treinamento específico para os funcionários com deficiência, dentro da função que irão exercer.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
31. As pessoas com deficiência não estão preparadas para ocuparem as vagas disponíveis no mercado de trabalho.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT

B.4 Dificuldade de ocupação do cargo na empresa

B.4.1 Por falhas do próprio deficiente

32. As pessoas com deficiência têm dificuldade de integração no ambiente de trabalho.

- ()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
33. As pessoas com deficiência têm facilidade de integração no ambiente de trabalho.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
34. As pessoas com deficiência têm dificuldade de fazer parte do grupo de funcionários da empresa.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
35. As pessoas com deficiência integram-se facilmente ao grupo de funcionários da empresa.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
36. Os demais funcionários da empresa têm dificuldade em aproximar-se das pessoas com deficiência.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
37. Os demais funcionários da empresa procuram aproximar-se das pessoas com deficiência.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
38. Os funcionários com deficiência não mostram interesse pelo trabalho.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
39. Os funcionários com deficiência usam a sua deficiência como justificativa quando não conseguem realizar um trabalho adequadamente.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
40. Os funcionários com deficiência são esforçados.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
41. As pessoas com deficiência atrapalham o desempenho dos outros funcionários no ambiente de trabalho.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
42. Os funcionários com deficiência são disciplinados no trabalho.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
43. As pessoas com deficiência têm dificuldade em saber que tipos de comportamentos elas podem ou não apresentar no ambiente de trabalho.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
44. As pessoas com deficiência sabem comportar-se perfeitamente no ambiente de trabalho.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT
45. A limitação orgânica dificulta as pessoas com deficiência exercerem qualquer tipo de atividade dentro da empresa.
()CT ()CP ()NO ()DP ()DT

B.4.2 Por falhas dos centros de formação profissional

46. Os cursos de formação profissional têm contribuído muito pouco na qualificação da pessoa com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT
47. Os cursos de formação profissional ajudam na qualificação das pessoas com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT
48. As atividades ensinadas pelos cursos de formação profissional não condizem com as necessidades das empresas.
)CT)CP)NO)DP)DT
49. O programa de treinamento profissional das pessoas com deficiência deve ser realizado de acordo com as necessidades do mercado de trabalho.
)CT)CP)NO)DP)DT
50. Os trabalhos desenvolvidos pelos centros de formação profissional não são divulgados para as empresas.
)CT)CP)NO)DP)DT

B.4.3 Por falhas da empresa

51. A estrutura das empresas dificulta a contratação de funcionários com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT
52. As empresas devem contratar funcionários com deficiência que não precisam de adaptação para ocupar a sua função.
)CT)CP)NO)DP)DT
53. A contratação de funcionários com deficiência exige mudanças no ambiente da empresa.
)CT)CP)NO)DP)DT
54. As empresas têm dificuldade para adaptar o ambiente de acordo com as necessidades da pessoa com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT
55. O conhecimento do potencial e das limitações da pessoa com deficiência pelas empresas facilitam o acesso dessa população ao trabalho.
)CT)CP)NO)DP)DT
56. As empresas têm dificuldade de contratar pessoas com deficiência como funcionárias por falta de informação e conhecimento sobre essa população.
)CT)CP)NO)DP)DT

B.4.4. Por falta de incentivo governamental

57. A falta de incentivo governamental dificulta a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
)CT)CP)NO)DP)DT
58. O governo deve criar um programa de incentivo para reduzir os encargos trabalhistas das empresas que contratam funcionários com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT
59. É papel do governo remover as barreiras arquitetônicas que dificultam as pessoas com deficiência de terem acesso ao local de trabalho.
)CT)CP)NO)DP)DT
60. É papel da sociedade remover as barreiras arquitetônicas que dificultam as pessoas com deficiência de terem acesso ao trabalho.
)CT)CP)NO)DP)DT
61. O governo tem o mérito de propor uma lei que obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT
62. O governo se omite quando não oferece condições para as pessoas com deficiência se qualificarem profissionalmente.
)CT)CP)NO)DP)DT
63. É papel do governo dar condições às instituições especializadas para oferecerem cursos de qualificação profissional às pessoas com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT
64. É papel da sociedade ajudar as instituições especializadas a promoverem cursos de qualificação profissional às pessoas com deficiência.
)CT)CP)NO)DP)DT

C. Concepção de deficiência, pessoa deficiente

65. As pessoas com deficiência se sentem incapazes por terem a auto-estima rebaixada.
)CT)CP)NO)DP)DT
66. As pessoas com deficiência desviam-se do padrão normal da população.
)CT)CP)NO)DP)DT
67. As pessoas com deficiência são consideradas normais como outra pessoa qualquer
)CT)CP)NO)DP)DT

68. As pessoas com deficiência precisam de atenção diferenciada em função das suas limitações.
)CT)CP)NO)DP)DT
69. As pessoas com deficiência não precisam receber atenção diferenciada, mesmo possuindo limitações.
)CT)CP)NO)DP)DT
70. As dificuldades das pessoas com deficiência são frutos exclusivamente da sua condição física, mental, visual ou auditiva.
)CT)CP)NO)DP)DT
71. As dificuldades apresentadas pelas pessoas com deficiência podem acentuar-se em decorrência da forma como a sociedade lida com elas.
)CT)CP)NO)DP)DT
72. As pessoas com deficiência têm dificuldade de relacionamento social.
)CT)CP)NO)DP)DT
73. As pessoas com deficiência têm facilidade de se relacionarem socialmente.
)CT)CP)NO)DP)DT

APÊNDICE E

ESCALA PELIMINAR

Caro(a) colega

Para elaborar a nossa tese de Doutorado em Educação estamos desenvolvendo um estudo com a finalidade de construir um instrumento que visa mensurar a atitude de empregadores em relação ao trabalho da pessoa com deficiência. Gostaríamos de contar com a sua valiosa contribuição, no sentido de responder aos enunciados que se encontram nas páginas seguintes. Solicitamos que você leia atentamente cada um deles e assinale a alternativa que melhor expressa o seu grau de concordância ou discordância em relação a cada item apresentado.

Assim, se você:

- **Concorda totalmente** com a afirmativa, deve assinalar na carinha 😊
- **Concorda** com a afirmativa, mas apenas em parte, deve assinalar na carinha 😊
- **Não tem certeza** se concorda ou discorda da afirmativa, deve assinalar na carinha 😐
- **Discorda** com a afirmativa, mas apenas em parte, deve marcar a carinha ☹️
- **Discorda totalmente** da afirmativa, deve marcar a carinha ☹️

Lembre-se que você deve assinalar apenas uma alternativa para cada enunciado. Não há respostas certas ou erradas, o importante é que você expresse a sua opinião.

Inicialmente, solicitamos que preencha o quadro abaixo.

Grata pela sua atenção.

Nome:.....

.....

Data de Nascimento:...../...../.....

Sexo: masculino Feminino

Curso:.....Série:

Local de estudo:

Trabalha?..... Local:.....

Cargo ocupado:

Tempo de atuação no trabalho:.....

ENUNCIADOS	😊	🙂	😐	☹️	😞
1) As pessoas com deficiência atrapalham o desempenho dos outros funcionários no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) As pessoas com deficiência têm dificuldade de integração no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) A lei de cotas de vagas nas empresas garantirá a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) As empresas têm dificuldade para adaptar o ambiente de acordo com as necessidades da pessoa com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) As pessoas com deficiência têm dificuldade de fazer parte do grupo de funcionários da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) A contratação de funcionários com deficiência exige mudanças no ambiente da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Os centros de formação profissional preparam adequadamente as pessoas com deficiência para exercerem o trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) As pessoas com deficiência têm facilidade de integração no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) As pessoas com deficiência precisam receber treinamento na empresa quando são admitidas como funcionárias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) É papel do governo dar condições às instituições especializadas para oferecerem cursos de qualificação profissional às pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) A contratação de pessoas com deficiência pelas empresas ajuda a conscientizar a sociedade sobre o valor que elas têm para desempenhar um trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) As pessoas com deficiência precisam ajustar-se à estrutura arquitetônica da empresa para serem admitidas como funcionárias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) A experiência anterior na função não é um requisito necessário para a admissão do funcionário com deficiência na empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Os centros de formação profissional devem preparar as pessoas com deficiência de acordo com as funções disponíveis no mercado de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) O governo tem o mérito de propor uma lei que obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) O principal motivo que dificulta o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho é o preconceito social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ENUNCIADOS	😊	🙂	😐	☹️	😞
17) O governo se omite quando não oferece condições para as pessoas com deficiência se qualificarem profissionalmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) As pessoas com deficiência são menos dedicadas no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) As empresas devem contratar funcionários com deficiência que não precisam de adaptação para ocupar a sua função.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Os cursos de formação profissional ajudam na qualificação das pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Os trabalhos desenvolvidos pelos centros de formação profissional não são divulgados para as empresas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) As pessoas com deficiência devem ser contratadas pelas empresas para preencherem a cota exigida por lei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) Os funcionários com deficiência são esforçados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) As atividades ensinadas pelos cursos de formação profissional não condizem com as necessidades das empresas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) As pessoas com deficiência têm condições de exercer apenas trabalhos que não exigem qualificação profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) As pessoas com deficiência não estão preparadas para ocuparem as vagas disponíveis no mercado de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) A lei de cotas de vagas nas empresas não irá garantir a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) As pessoas com deficiência devem ser contratadas pelas empresas em função da sua competência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) Os centros de formação profissional têm o papel de prestar assessoria às empresas quando as pessoas com deficiência são admitidas como funcionárias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) A limitação orgânica dificulta às pessoas com deficiência exercerem qualquer tipo de atividade dentro da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31) As empresas têm dificuldade de contratar pessoas com deficiência como funcionárias por falta de informação e conhecimento sobre essa população.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32) As pessoas com deficiência têm dificuldade em saber que tipos de comportamentos elas podem ou não apresentar no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33) Os centros de formação profissional têm apenas o papel de encaminhar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34) Os funcionários com deficiência não mostram interesse pelo trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35) É papel da sociedade ajudar as instituições especializadas a promoverem cursos de qualificação profissional às pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ENUNCIADOS	😊	🙂	😐	☹️	😞
36) Os critérios utilizados para admitir um funcionário com deficiência na empresa devem ser os mesmos adotados para o funcionário sem deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37) Os centros de formação profissional têm o papel de fazer o acompanhamento das pessoas com deficiência quando elas são admitidas como funcionárias nas empresas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38) As empresas precisam dar treinamento específico para os funcionários com deficiência, dentro da função que irão exercer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39) As pessoas com deficiência são mais dedicadas no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40) Os demais funcionários da empresa têm dificuldade em aproximar-se das pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41) As atividades como artesanato, tapeçaria e marcenaria são importantes para a qualificação profissional das pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42) As pessoas com deficiência sabem comportar-se perfeitamente no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43) As pessoas com deficiência precisam enquadrar-se na estrutura administrativa da empresa para serem admitidas como funcionárias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44) O programa de treinamento profissional para as pessoas com deficiência deve ser realizado de acordo com as necessidades do mercado de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45) As pessoas com deficiência integram-se facilmente ao grupo de funcionários da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46) A experiência anterior na função é um requisito necessário para a admissão do funcionário com deficiência na empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47) É papel da sociedade remover as barreiras arquitetônicas que dificultam as pessoas com deficiência de terem acesso ao trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48) O governo deve criar um programa de incentivo para reduzir os encargos trabalhistas das empresas que contratam funcionários com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49) O principal motivo que dificulta o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho é a sua limitação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50) As instituições de atendimento educacional têm o papel de desenvolver apenas as habilidades profissionais das pessoas com deficiência para facilitar a sua inserção no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51) O recrutamento de pessoas com deficiência para ocupar uma vaga é obrigação da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52) O conhecimento do potencial e das limitações da pessoa com deficiência pelas empresas facilitam o acesso dessa população ao trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ENUNCIADOS	😊	😊	😐	😐	😞
53) Os funcionários com deficiência usam a sua deficiência como justificativa quando não conseguem realizar um trabalho adequadamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54) O curso de qualificação profissional não é uma necessidade para as pessoas com deficiência serem admitidas como funcionárias na empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55) As pessoas com deficiência podem exercer qualquer tipo de trabalho dentro da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56) Os critérios que utilizados para admitir um funcionário com deficiência na empresa devem ser diferentes dos critérios utilizados para os outros funcionários em função de sua limitação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57) É papel do governo remover as barreiras arquitetônicas que dificultam as pessoas com deficiência de terem acesso ao local de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58) Os funcionários com deficiência são disciplinados no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59) As instituições de atendimento educacional têm o papel de desenvolver habilidades sociais das pessoas com deficiência para facilitar a sua inserção no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60) O curso de qualificação profissional é uma necessidade para as pessoas com deficiência serem admitidas como funcionárias na empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61) A estrutura das empresas dificulta a contratação de funcionários com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62) Os cursos de formação profissional têm contribuído muito pouco na qualificação da pessoa com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63) A falta de incentivo governamental dificulta a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64) Os demais funcionários da empresa procuram aproximar-se das pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

APÊNDICE F – Valência dos itens entre os juízes

Itens	Juízes					Resultado
	A	B	C	D	E	
1	F	F	F	F	F	F
2	D	F	D	D	NS	D
3	D	D	F	D	D	D
4	D	D	D	D	D	D
5	D	D	D	D	D	D
6	D	D	D	D	D	D
7	F	F	F	F	F	F
8	D	F	D	D	D	D
9	D	D	D	D	F	D
10	F	F	F	F	F	F
11	D	D	F	D	D	D
12	D	D	F	D	D	D
13	F	F	F	F	NS	F
14	D	D	D	D	D	D
15	D	D	F	D	NS	D
16	F	F	F	D	F	F
17	F	F	F	F	F	F
18	D	D	D	D	D	D
19	F	F	D	F	F	F
20	D	D	D	D	D	D
21	F	F	F	F	F	F
22	F	F	F	F	NS	F
23	F	F	F	F	F	F
24	D	D	F	D	D	D
25	F	F	F	F	F	F
26	D	D	F	D	NS	D
27	D	F	F	F	F	F
28	D	D	D	D	D	D
29	D	D	D	D	D	D
30	F	F	F	F	F	F
31	F	F	F	D	F	F
32	D	F	F	F	F	F
33	D	F	F	D	D	D

34	D	D	D	D	NS	D
35	F	F	F	F	F	F
36	F	F	D	F	D	F
37	D	D	D	D	NS	D
38	F	F	F	F	F	F
39	F	F	F	F	F	F
40	F	F	D	F	D	F
41	D	D	F	D	D	D
42	D	D	D	D	D	D
43	F	F	F	F	F	F
44	D	D	F	D	D	D
45	F	F	D	F	D	F
46	F	F	F	F	F	F
47	F	D	F	D	D	D
48	F	F	F	F	F	F
49	D	D	F	D	D	D
50	F	NS	D	NS	F	F
51	F	F	F	F	F	F
52	F	F	F	F	F	F
53	F	F	F	F	F	F
54	F	F	F	F	F	F
55	F	D	F	D	F	F
56	F	D	D	F	F	F
57	F	F	D	F	F	F
58	D	D	D	D	D	D
59	F	F	F	F	F	F
60	D	D	F	D	D	D
61	F	F	F	F	F	F
62	F	F	F	F	F	F
63	F	F	F	F	F	F
64	D	D	D	D	D	D

Juiz A – Pesquisadora/Orientador

Juiz B – Membros do Grupo de Pesquisa Deficiências Físicas e Sensoriais

Juiz C, D e E – Profissionais da área de Educação Especial

Legenda:

F – Favorável

D – Desfavorável

NS – Não sei

APÊNDICE G - Escore total de cada participantes

Participante	Escore	Participante	Escore	Participante	Escore	Participante	Escore
1	212	32	208	63	223	94	198
2	207	33	216	64	224	95	200
3	189	34	218	65	228	96	211
4	196	35	221	66	228	97	201
5	205	36	225	67	228	98	211
6	206	37	198	68	228	99	190
7	215	38	198	69	216	100	195
8	211	39	206	70	200	101	205
9	193	40	191	71	237	102	216
10	221	41	209	72	218	103	207
11	215	42	191	73	211	104	210
12	210	43	200	74	200	105	207
13	204	44	208	75	242	106	198
14	205	45	204	76	204	107	204
15	193	46	213	77	216	108	209
16	206	47	226	78	216	109	189
17	215	48	228	79	217	110	221
18	213	49	235	80	211	111	203
19	187	50	196	81	214	112	202
20	219	51	228	82	230	113	222
21	210	52	205	83	204	114	199
22	219	53	226	84	194	115	216
23	163	54	207	85	228	116	212
24	214	55	213	86	204	117	197
25	197	56	199	87	215	118	240
26	208	57	236	88	214	119	216
27	209	58	230	89	206	120	222
28	233	59	194	90	194	121	181
29	203	60	195	91	205	122	220
30	211	61	195	92	214	123	209
31	223	62	204	93	196	124	191

Continuação do Apêndice G

Participante	Escore	Participante	Escore	Participante	Escore	Participante	Escore
125	187	156	207	187	223	218	208
126	227	157	220	188	221	219	195
127	201	158	228	189	226	220	224
128	206	159	226	190	217	221	236
129	211	160	226	191	236	222	224
130	201	161	220	192	211	223	216
131	221	162	221	193	214	224	235
132	200	163	208	194	225	225	197
133	219	164	213	195	185	226	212
134	202	165	211	196	205	227	208
135	193	166	192	197	206	228	223
136	214	167	228	198	211	229	205
137	226	168	227	199	219	230	184
138	187	169	213	200	223	231	209
139	239	170	203	201	205	232	227
140	204	171	202	202	205	233	202
141	194	172	221	203	215	234	189
142	228	173	225	204	214		
143	215	174	207	205	217		
144	215	175	187	206	192		
145	209	176	247	207	212		
146	235	177	212	208	204		
147	232	178	230	209	225		
148	228	179	212	210	202		
149	222	180	231	211	184		
150	218	181	213	212	217		
151	235	182	217	213	218		
152	206	183	230	214	212		
153	211	184	206	215	216		
154	213	185	201	216	200		
155	234	186	224	217	216		

APÊNDICE H - Escore dos Participantes do Grupo Superior

Participantes	Escore	Participantes	Escore
10	221	147	232
28	233	148	228
31	223	149	222
35	221	151	235
36	225	155	234
47	226	158	228
48	228	159	226
49	235	160	226
51	228	167	228
53	226	168	227
57	236	173	225
58	230	176	247
63	223	178	230
64	224	180	231
65	228	183	230
66	228	186	224
67	228	187	223
68	228	189	226
71	237	191	236
75	242	194	225
82	230	200	223
85	228	209	225
110	221	220	224
113	222	221	236
118	240	222	224
120	222	224	235
126	227	228	223
137	226	232	227
139	239		
142	228		
146	235		

APÊNDICE I - Escores dos Participantes do Grupo Inferior

Participantes	Escore	Participantes	Escore
3	189	112	202
4	196	114	199
9	193	117	197
15	193	121	181
19	187	124	191
23	163	125	187
25	197	127	201
29	203	130	201
37	198	132	200
38	198	134	202
40	191	135	193
42	191	138	187
43	200	141	194
50	196	166	192
56	199	170	203
59	194	171	202
60	195	175	187
61	195	185	201
70	200	195	185
74	200	206	192
84	194	210	202
90	194	211	184
93	196	216	200
94	198	219	195
95	200	225	197
97	201	230	184
99	190	233	202
100	195	234	189
106	198		
109	189		
111	203		

APÊNDICE J – Valores de t e probabilidades de que diferença seja devida ao acaso para cada item na comparação entre as médias dos grupos superior e inferior.

Enunciados	Estatística t	P(T<=t) (em %)	Enunciados	Estatística t	P(T<=t) (em %)
1	-4,066	0,004	34	-0,891	18,731
2	-2,917	0,212	35	-6,813	0,000
3	-1,404	8,148	36	-4,628	0,001
4	-7,160	0,000	37	4,358	99,999
5	-5,865	0,000	38	-2,791	0,3072
6	-5,490	0,000	39	-1,463	7,307
7	-2,540	0,621	40	0,553	70,946
8	2,151	98,323	41	-0,373	35,503
9	0,904	81,606	42	-4,453	0,001
10	-4,831	0,000	43	-3,258	0,074
11	-4,713	0,000	44	1,441	92,391
12	-3,893	0,008	45	-1,147	12,683
13	-4,904	0,000	46	-3,883	0,009
14	-1,546	6,239	47	-1,715	4,449
15	-0,502	30,840	48	-3,512	0,032
16	-2,412	0,872	49	-2,322	1,099
17	-2,674	0,429	50	-2,374	0,962
18	-1,400	8,216	51	-3,063	0,136
19	-2,881	0,236	52	-4,077	0,004
20	-5,341	0,000	53	-5,576	0,000
21	-4,017	0,005	54	-5,402	0,000
22	-2,606	0,518	55	-4,679	0,000
23	-3,248	0,076	56	-4,660	0,000
24	-1,994	2,424	57	-6,085	0,000
25	-2,426	0,840	58	-5,400	0,000
26	1,818	96,417	59	-3,153	0,103
27	-2,647	0,463	60	-1,578	5,866
28	-4,623	0,000	61	-2,349	1,026
29	-3,422	0,043	62	-4,199	0,003
30	-2,469	0,751	63	-6,534	0,000
31	-3,721	0,015	64	-5,860	0,000
32	-1,192	11,779			
33	-2,184	1,549			

Obs. Em vermelho, destacam-se as diferenças significativas ao nível de 5%.

APÊNDICE K – Correlação item-total e índice de consistência interna considerando todas as questões

Enun- ciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enun- ciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enun- ciado	Correlação Item-Total	Alfa se Excluído
1	0,16	0,65	23	0,13	0,65	44	-0,10	0,66
2	0,19	0,65	24	0,09	0,65	45	0,03	0,65
3	0,08	0,65	25	0,17	0,65	46	0,24	0,65
4	0,35	0,63	26	-0,15	0,66	47	-0,01	0,66
5	0,33	0,64	27	0,04	0,66	48	0,19	0,65
6	0,26	0,64	28	0,29	0,64	49	0,10	0,65
7	0,15	0,65	29	0,21	0,64	50	0,13	0,65
8	-0,21	0,67	30	0,16	0,65	51	0,14	0,65
9	-0,10	0,66	31	0,20	0,65	52	0,16	0,65
10	0,31	0,64	32	0,02	0,66	53	0,34	0,64
11	0,20	0,65	33	0,04	0,65	54	0,27	0,64
12	0,24	0,64	34	-0,01	0,66	55	0,32	0,64
13	0,27	0,64	35	0,37	0,64	56	0,29	0,64
14	0,01	0,66	36	0,26	0,64	57	0,37	0,64
15	-0,04	0,66	37	-0,35	0,67	58	0,31	0,64
16	0,07	0,65	38	0,16	0,65	59	0,22	0,64
17	0,16	0,65	39	0,09	0,65	60	-0,03	0,66
18	0,06	0,65	40	-0,17	0,67	61	0,08	0,65
19	0,15	0,65	41	-0,04	0,66	62	0,27	0,64
20	0,29	0,64	42	0,16	0,65	63	0,31	0,64
21	0,21	0,65	43	0,16	0,65	64	0,31	0,64
22	0,12	0,65						

APÊNDICE L – Correlação item-total e índice de consistência interna com a eliminação das questões 8, 9, 15, 26, 34, 37, 40, 41, 44, 47, 60.

Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se Excluído
1	0,21	0,75	22	0,17	0,75	46	0,24	0,75
2	0,18	0,75	23	0,16	0,75	48	0,27	0,74
3	0,09	0,75	24	0,05	0,75	49	0,06	0,75
4	0,34	0,74	25	0,21	0,75	50	0,18	0,75
5	0,30	0,74	27	0,09	0,75	51	0,19	0,75
6	0,24	0,75	28	0,24	0,74	52	0,20	0,75
7	0,20	0,75	29	0,17	0,75	53	0,39	0,74
10	0,35	0,74	30	0,15	0,75	54	0,31	0,74
11	0,17	0,75	31	0,24	0,74	55	0,35	0,74
12	0,19	0,75	32	-0,03	0,76	56	0,32	0,74
13	0,32	0,74	33	0,01	0,75	57	0,37	0,74
14	-0,00	0,75	35	0,38	0,74	58	0,31	0,74
16	0,09	0,75	36	0,31	0,74	59	0,27	0,74
17	0,14	0,75	38	0,22	0,75	61	0,07	0,75
18	0,07	0,75	39	0,11	0,75	62	0,31	0,74
19	0,18	0,75	42	0,16	0,75	63	0,33	0,74
20	0,26	0,74	43	0,21	0,75	64	0,34	0,74
21	0,24	0,74	45	0,09	0,75			

APÊNDICE M – Correlação item-total e índice de consistência interna com a eliminação das questões 14 e 32.

Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se Excluído
1	0,21	0,76	22	0,18	0,76	46	0,23	0,76
2	0,16	0,76	23	0,15	0,76	48	0,29	0,76
3	0,09	0,76	24	0,06	0,76	49	0,06	0,76
4	0,34	0,75	25	0,22	0,76	50	0,19	0,76
5	0,30	0,75	27	0,11	0,76	51	0,20	0,76
6	0,23	0,76	28	0,26	0,76	52	0,20	0,76
7	0,21	0,76	29	0,16	0,76	53	0,34	0,75
10	0,36	0,75	30	0,16	0,76	54	0,33	0,75
11	0,17	0,76	31	0,24	0,76	55	0,35	0,75
12	0,17	0,76	33	0,01	0,76	56	0,32	0,75
13	0,33	0,75	35	0,37	0,75	57	0,38	0,75
16	0,11	0,76	36	0,31	0,75	58	0,32	0,75
17	0,16	0,76	38	0,22	0,76	59	0,27	0,76
18	0,05	0,76	39	0,10	0,76	61	0,08	0,76
19	0,18	0,76	42	0,15	0,76	62	0,32	0,75
20	0,25	0,76	43	0,21	0,76	63	0,33	0,75
21	0,26	0,76	45	0,10	0,76	64	0,34	0,75

APÊNDICE N – Correlação item-total e índice de consistência interna com a eliminação das questões 3, 16, 18, 24, 33, 39, 45, 49 e 61

Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se Excluído
1	0,21	0,77	22	0,20	0,77	48	0,30	0,77
2	0,16	0,77	23	0,16	0,78	50	0,21	0,77
4	0,33	0,77	25	0,24	0,77	51	0,22	0,77
5	0,28	0,77	27	0,10	0,78	52	0,18	0,77
6	0,22	0,77	28	0,21	0,77	53	0,42	0,77
7	0,22	0,77	29	0,16	0,77	54	0,34	0,77
10	0,38	0,77	30	0,180079	0,77	55	0,34	0,77
11	0,14	0,76	31	0,25	0,77	56	0,33	0,77
12	0,15	0,77	35	0,37	0,77	57	0,37	0,77
13	0,37	0,77	36	0,34	0,77	58	0,33	0,77
17	0,13	0,77	38	0,23	0,77	59	0,29	0,77
19	0,20	0,77	42	0,13	0,78	62	0,34	0,77
20	0,22	0,77	43	0,23	0,77	63	0,32	0,77
21	0,22	0,77	46	0,24	0,77	64	0,35	0,77

APÊNDICE O- Correlação item-total e índice de consistência interna com as 29 questões positivas e 15 negativas.

Enun- Ciados positivos	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enun- ciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enun- ciados negativos	Correlação Item-Total	Alfa se Excluído
1	0,20	0,77	43	0,23	0,77	2	0,16	0,77
7	0,22	0,77	46	0,25	0,77	3	0,10	0,77
10	0,38	0,76	48	0,30	0,77	4	0,33	0,76
13	0,34	0,76	50	0,21	0,77	5	0,30	0,76
17	0,15	0,77	51	0,19	0,77	6	0,23	0,77
19	0,18	0,77	52	0,17	0,77	11	0,15	0,77
21	0,23	0,77	53	0,42	0,76	12	0,17	0,77
22	0,18	0,77	54	0,34	0,76	20	0,24	0,77
23	0,15	0,77	55	0,36	0,76	24	0,10	0,77
25	0,22	0,77	56	0,32	0,76	28	0,24	0,77
30	0,16	0,77	57	0,37	0,76	29	0,18	0,77
31	0,25	0,77	59	0,29	0,77	42	0,14	0,77
35	0,37	0,76	62	0,33	0,76	49	0,05	0,77
36	0,33	0,76	63	0,30	0,76	58	0,34	0,76
38	0,21	0,77				64	0,35	0,76

APÊNDICE P- Correlação item-total e índice de consistência interna com a eliminação das questões 1, 17, 19, 22, 23, 30, 51, 52.

Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído	Enunciado	Correlação Item-Total	Alfa se excluído
7	0,19	0,76	2	0,17	0,77
10	0,38	0,76	3	0,10	0,77
13	0,27	0,76	4	0,37	0,75
21	0,19	0,76	5	0,33	0,76
25	0,18	0,77	6	0,24	0,76
31	0,16	0,77	11	0,17	0,77
35	0,38	0,76	12	0,22	0,76
36	0,32	0,76	20	0,30	0,76
38	0,18	0,77	24	0,05	0,77
43	0,21	0,76	28	0,29	0,76
46	0,25	0,76	29	0,24	0,76
48	0,24	0,76	42	0,19	0,76
50	0,15	0,77	49	0,11	0,77
53	0,42	0,76	58	0,37	0,76
54	0,35	0,76	64	0,36	0,76
55	0,37	0,76			
56	0,31	0,76			
57	0,39	0,76			
59	0,27	0,76			
62	0,30	0,76			
63	0,28	0,76			

APÊNDICE Q – Escala Final Com os Itens Discriminativos

Caro(a) colega

O objetivo desta escala é conhecer a sua opinião sobre o trabalho da pessoa com deficiência. Gostaríamos de contar com a sua valiosa contribuição, no sentido de responder aos enunciados que se encontram nas páginas seguintes. Solicitamos que você leia atentamente cada um deles e assinale a alternativa que melhor expressa o seu grau de concordância ou discordância em relação a cada item apresentado.

Assim, se você:

- **Concorda totalmente** com a afirmativa, deve assinalar na carinha 😊
- **Concorda** com a afirmativa, mas apenas em parte, deve assinalar na carinha 😊
- **Não tem certeza** se concorda ou discorda da afirmativa, deve assinalar na carinha 😐
- **Discorda** com a afirmativa, mas apenas em parte, deve marcar na carinha 😞
- **Discorda totalmente** da afirmativa, deve marcar na carinha 😞

Lembre-se que você deve assinalar apenas uma alternativa para cada enunciado. Não há respostas certas ou erradas, o importante é que você expresse a sua opinião.

Inicialmente, solicitamos que preencha o quadro abaixo.

Grata pela sua atenção.

Nome:.....

Data de Nascimento:/...../.....






Sexo: masculino Feminino

Formação Profissional:.....

Tipo de atuação profissional:.....

Cargo ocupado:

Tempo de atuação:.....

ENUNCIADOS					
1) As pessoas com deficiência podem exercer qualquer tipo de trabalho dentro da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) As empresas têm dificuldade para adaptar o ambiente de acordo com as necessidades da pessoa com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) As pessoas com deficiência são menos dedicadas no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) As pessoas com deficiência têm dificuldade em saber que tipos de comportamentos elas podem ou não apresentar no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) As pessoas com deficiência atrapalham o desempenho dos outros funcionários no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) A limitação orgânica dificulta às pessoas com deficiência exercerem qualquer tipo de atividade dentro da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Os demais funcionários da empresa procuram aproximar-se das pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) As pessoas com deficiência têm dificuldade de fazer parte do grupo de funcionários da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Os cursos de formação profissional têm contribuído muito pouco na qualificação da pessoa com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Os centros de formação profissional têm o papel de prestar assessoria às empresas quando as pessoas com deficiência são admitidas como funcionárias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) A contratação de pessoas com deficiência pelas empresas ajuda a conscientizar a sociedade sobre o valor que elas têm para desempenhar um trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) As pessoas com deficiência sabem comportar-se perfeitamente no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) O principal motivo que dificulta o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho é a sua limitação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Os demais funcionários da empresa têm dificuldade em aproximar-se das pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) Os centros de formação profissional têm o papel de fazer o acompanhamento das pessoas com deficiência quando elas são admitidas como funcionárias nas empresas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) É papel da sociedade ajudar as instituições especializadas a promoverem cursos de qualificação profissional às pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ENUNCIADOS	☺	☺	☺	☹	☹
17) As pessoas com deficiência integram-se facilmente ao grupo de funcionários da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) A experiência anterior na função é um requisito necessário para a admissão do funcionário com deficiência na empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) Os centros de formação profissional têm apenas o papel de encaminhar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) As pessoas com deficiência têm dificuldade de integração no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Os funcionários com deficiência são disciplinados no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) As pessoas com deficiência são mais dedicadas no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) As instituições de atendimento educacional têm o papel de desenvolver apenas as habilidades profissionais das pessoas com deficiência para facilitar a sua inserção no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) As atividades ensinadas pelos cursos de formação profissional não condizem com as necessidades das empresas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) Os funcionários com deficiência usam a sua deficiência como justificativa quando não conseguem realizar um trabalho adequadamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) É papel do governo dar condições às instituições especializadas para oferecerem cursos de qualificação profissional às pessoas com deficiência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) Os funcionários com deficiência não mostram interesse pelo trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) As pessoas com deficiência não estão preparadas para ocuparem as vagas disponíveis no mercado de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) Os funcionários com deficiência são esforçados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) As pessoas com deficiência têm facilidade de integração no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

APÊNDICE R - Escore Total dos Participantes no Método das Metades

Participantes	Escore – Itens Ímpares	Escore-Itens Pares
1	54	53
2	62	53
3	62	63
4	47	55
5	50	55
6	55	58
7	56	60
8	51	47
9	61	61
10	52	53
11	62	49
12	59	53
13	56	53
14	54	57
15	44	48
16	53	54
17	59	57
18	50	61
19	56	56
20	53	54
21	44	51
22	50	54
23	56	52
24	61	55
25	45	46
26	58	55
27	58	60
28	53	54
29	51	53
30	63	59
31	55	60
32	51	52
33	46	49
34	56	53
35	57	54
36	54	54
37	46	51
38	48	50
39	53	58
40	62	69
41	56	59
42	53	50
43	51	51
44	58	67
45	53	54
46	50	49
47	51	49
48	52	49
49	43	44
50	48	54

APÊNDICE S - Escore dos Participantes no Método do Teste-reteste

Participante	Escore total teste	Escore total reteste
1	102	106
3	97	100
5	103	105
6	107	113
8	104	86
10	101	99
11	104	108
12	105	110
13	117	116
17	99	89
19	115	126
20	104	116
23	118	118
25	88	95
27	98	98
28	109	103
29	99	110
31	130	134
32	116	108
33	110	119
34	114	99
36	96	114
37	110	128
39	113	118
41	109	127
43	112	113
46	115	117
47	99	100
48	119	114
49	104	119
51	98	111
52	114	119

APÊNDICE T – Escore Total dos Participantes na Associação ELART X ELASI

Participante	Escore Escala Trabalho	Escore ELASI
1	107	130
2	115	143
3	125	143
4	102	119
5	105	132
7	116	139
8	98	97
9	122	134
11	111	130
12	112	131
13	109	134
14	111	134
15	92	98
16	107	129
17	116	124
18	111	134
19	112	119
20	107	123
21	95	106
22	104	122
23	108	135
24	116	132
25	91	142
26	113	133
27	118	116
28	107	123
29	104	134
30	122	134
31	115	127
32	103	122
33	95	131
34	109	136
35	111	135
36	108	139
37	97	134
38	98	116
39	111	130
40	131	135
41	115	135
42	103	110
43	102	116
44	125	134
45	107	129
46	99	136
47	100	119
48	101	116
49	87	105
50	102	128

ANEXOS

ANEXO 1

ESCALA LICKERT DE ATITUDES SOCIAIS EM RELAÇÃO À INCLUSÃO - ELASI

Caro (a) Colega

Solicitamos a sua imprescindível colaboração, no sentido de responder ao presente questionário. São apresentados, a seguir, 35 enunciados, cada um seguido de cinco alternativas que indicam a extensão em que você concorda com o enunciado ou discorda do seu conteúdo. A sua tarefa consiste em ler atentamente cada enunciado e assinalar uma das alternativas, aquela que expressa melhor o seu grau de concordância ou discordância. As alternativas são:

- (a) Concordo inteiramente
- (b) Concordo mais ou menos
- (c) Nem concordo nem discordo
- (d) Discordo mais ou menos
- (e) Discordo inteiramente

Cada enunciado vem acompanhado das letras (a), (b), (c), (d) e (e). Veja o seguinte exemplo:

1. A pena de morte deve ser instituída no Código Penal Brasileiro

(a) (b) (c) (d) (e)

Se você concorda inteiramente com o enunciado de que a pena de morte deve ser instituída no Código Penal Brasileiro, deve assinalar a letra (a); se concorda mais ou menos (apenas em parte), deve assinalar a letra (b); se nem concorda nem discorda (é indiferente, não tem opinião formada a esse respeito, está completamente indeciso ou não compreendeu direito o enunciado) deve assinalar a letra (c); se discorda mais ou menos (em parte), deve assinalar a letra (d); e se discorda inteiramente do enunciado, deve assinalar a letra (e).

Responda a todas as questões e em cada questão assinale apenas uma alternativa. Na absoluta impossibilidade de responder a alguma questão, assinale a letra (c). Não há resposta certa nem errada. Estamos interessados em estudar a opinião das pessoas em geral e não pretendemos avaliar ninguém com este instrumento. Portanto, responda em acordo com a sua própria opinião, baseando-se na primeira impressão.

Pedimos que inicialmente preencha o quadro abaixo. Muito obrigado!

.....
 Nome:.....
 Data de Nascimento:.....
 Sexo: () masculino () feminino
 Escolaridade:.....
 Ocupação:.....
 Localidade:.....

ELASI – Forma A

- (a) Concordo inteiramente
 - (b) Concordo mais ou menos
 - (c) Nem concordo nem discordo
 - (d) Discordo mais ou menos
 - (e) Discordo inteiramente
-

1. Devemos aceitar e conviver com a singularidade das pessoas.
(a) (b) (c) (d) (e)
2. O Currículo deve ser adaptado para garantir ao aluno deficiente a sua participação em classe comum.
(a) (b) (c) (d) (e)
3. Com a inclusão, o deficiente não tem direito de optar por estudar em classe especial.
(a) (b) (c) (d) (e)
4. Dentro do processo de escolarização, os alunos devem ser separados em categorias, de acordo com o nível de aproveitamento.
(a) (b) (c) (d) (e)
5. As escolas públicas devem adaptar-se ao sistema de educação inclusiva.
(a) (b) (c) (d) (e)
6. A participação de alunos diferentes, inclusive deficientes, na mesma sala de aula, é benéfica para todos.
(a) (b) (c) (d) (e)
7. Deve ser favorecida a convivência de pessoas deficientes e não deficientes.
(a) (b) (c) (d) (e)
8. A educação inclusiva tem princípios democráticos e pluralistas, garantindo a igualdade de oportunidades educacionais a todos os alunos.
(a) (b) (c) (d) (e)
9. Não é saudável a convivência de deficientes com os normais.
(a) (b) (c) (d) (e)
10. O aluno deficiente tem o direito de receber apoio pedagógico como forma de responder às suas necessidades educacionais.
(a) (b) (c) (d) (e)
11. Todos temos direitos e deveres, apesar das diferenças.
(a) (b) (c) (d) (e)
12. Os alunos deficientes não devem frequentar classe comum.
(a) (b) (c) (d) (e)
13. Pessoas com deficiência não devem chegar à universidade, porque não têm condições de cumprir com os compromissos acadêmicos.
(a) (b) (c) (d) (e)

-
- (a) Concordo inteiramente
 - (b) Concordo mais ou menos
 - (c) Nem concordo nem discordo
 - (d) Discordo mais ou menos
 - (e) Discordo inteiramente
-

14. A escola deve promover a convivência solidária entre os alunos deficientes e não deficientes.

- (a) (b) (c) (d) (e)

15. Os direitos de cidadania devem ser garantidos a todos.

- (a) (b) (c) (d) (e)

16. As sociedades, em geral, devem ser favoráveis à inclusão.

- (a) (b) (c) (d) (e)

17. A interação entre as pessoas com as mais variadas diferenças é sempre vantajosa para todos.

- (a) (b) (c) (d) (e)

18. Não há benefícios com a inclusão, ela prejudica tanto alunos deficientes quanto os normais.

- (a) (b) (c) (d) (e)

19. Aquele que é muito diferente deve ter seu próprio mundo.

- (a) (b) (c) (d) (e)

20. As universidades devem ter garantida a autonomia de somente atender a alunos que possam adequar-se à estrutura, em todos os aspectos.

- (a) (b) (c) (d) (e)

21. A sociedade deve exigir que as pessoas deficientes sejam atendidas em seus direitos.

- (a) (b) (c) (d) (e)

22. Os alunos com deficiência auditiva possuem diferenças significativas que os impedem de aprender junto com alunos não deficientes.

- (a) (b) (c) (d) (e)

23. O melhor local de atendimento educacional para deficiente é na instituição especializada.

- (a) (b) (c) (d) (e)

24. Todas as pessoas deficientes, independentemente do grau de comprometimento, devem ter garantidos os seus direitos de cidadania.

- (a) (b) (c) (d) (e)

25. O direito ao atendimento das necessidades básicas deve ser assegurado a todos.

- (a) (b) (c) (d) (e)

-
- (a) Concordo inteiramente
 - (b) Concordo mais ou menos
 - (c) Nem concordo nem discordo
 - (d) Discordo mais ou menos
 - (e) Discordo inteiramente
-

26. Uma sociedade inclusiva deve estar estruturada para atender às necessidades de todos os cidadãos, por mais diferentes que sejam.

- (a) (b) (c) (d) (e)

27. Os alunos com deficiência mental possuem diferenças significativas que os impedem de aprender junto com alunos não deficientes.

- (a) (b) (c) (d) (e)

28. Não devem ser atendidos os alunos surdos no ensino universitário, uma vez que não são oferecidos serviços de apoio.

- (a) (b) (c) (d) (e)

29. O deficiente deve ter direito às mesmas oportunidades de emprego que os demais cidadãos.

- (a) (b) (c) (d) (e)

30. As universidades não devem adaptar seus recursos para o atendimento de alunos com deficiências.

- (a) (b) (c) (d) (e)

31. Não existe nenhuma possibilidade de troca de experiências positivas entre aluno comum e aluno especial.

- (a) (b) (c) (d) (e)

32. O serviço de apoio ao educando com deficiência para a implantação de uma pedagogia inclusiva é um gasto injustificado.

- (a) (b) (c) (d) (e)

33. As escolas particulares devem adaptar seus recursos para atendimento de alunos com deficiência.

- (a) (b) (c) (d) (e)

34. O sistema de saúde deve estar preparado para atender com qualidade toda e qualquer pessoa que necessita de seus serviços.

- (a) (b) (c) (d) (e)

35. A reforma agrária é uma medida necessária para a construção de uma sociedade inclusiva.

- (a) (b) (c) (d) (e)

ELASI – Forma B

- (a) Concordo inteiramente
 - (b) Concordo mais ou menos
 - (c) Nem concordo nem discordo
 - (d) Discordo mais ou menos
 - (e) Discordo inteiramente
-

1. Não se deve envolver toda a sociedade para o objetivo comum da prática da inclusão.
(a) (b) (c) (d) (e)
2. A classe heterogênea tem a vantagem de permitir que cada aluno contribua para a aprendizagem dos demais.
(a) (b) (c) (d) (e)
3. Todos os indivíduos, em todos os setores da sociedade devem fazer parte do movimento de inclusão.
(a) (b) (c) (d) (e)
4. Promover a inclusão de deficientes é responsabilidade única e exclusiva das escolas.
(a) (b) (c) (d) (e)
5. Modificar a estrutura física da escola para o atendimento de alguns poucos alunos deficientes é um gasto orçamentário prejudicial.
(a) (b) (c) (d) (e)
6. Os alunos diferentes devem ser separados, no processo de aprendizagem, de acordo com suas potencialidades.
(a) (b) (c) (d) (e)
7. Não é possível garantir a participação de qualquer tipo de aluno na mesma sala de aula, porque é mais fácil ensinar uma classe homogênea.
(a) (b) (c) (d) (e)
8. A sociedade deve criar meios de promover o aprendizado de todos, de acordo com as necessidades de cada um.
(a) (b) (c) (d) (e)
9. Deve ser assegurado o convívio de alunos deficientes e não deficientes, na mesma sala de aula, ainda que sejam necessárias profundas modificações na escola.
(a) (b) (c) (d) (e)
10. A sociedade deve adequar-se para garantir a todos, inclusive aos deficientes, o acesso a qualquer órgão ou instituição pública.
(a) (b) (c) (d) (e)
11. No convívio com crianças deficientes, as crianças normais têm o seu desenvolvimento global prejudicado.
(a) (b) (c) (d) (e)

-
- (a) Concordo inteiramente
 - (b) Concordo mais ou menos
 - (c) Nem concordo nem discordo
 - (d) Discordo mais ou menos
 - (e) Discordo inteiramente
-

12. Colocar alunos deficientes em classes regulares prejudica a aprendizagem dos alunos normais.

- (a) (b) (c) (d) (e)

13. As pessoas comuns não precisam esforçar-se para melhorar o relacionamento com pessoas deficientes.

- (a) (b) (c) (d) (e)

14. Todos os alunos devem ter participação efetiva na vida da escola.

- (a) (b) (c) (d) (e)

15. A inclusão deve ser praticada para beneficiar o deficiente.

- (a) (b) (c) (d) (e)

16. É justificável qualquer investimento para evitar que as vias públicas se constituam em obstáculos para a locomoção de pessoas com deficiência.

- (a) (b) (c) (d) (e)

17. A educação inclusiva deve ocorrer em qualquer nível de ensino, do maternal à pós-graduação.

- (a) (b) (c) (d) (e)

18. O deficiente não tem nada a ensinar aos normais.

- (a) (b) (c) (d) (e)

19. As diferenças entre as pessoas são vantajosas para a existência humana.

- (a) (b) (c) (d) (e)

20. Os familiares da pessoa com deficiência devem lutar pela participação dela nas atividades festivas, esportivas e de lazer.

- (a) (b) (c) (d) (e)

21. O deficiente mental severo tem o direito de ser atendido nas escolas comuns, mesmo que para isso sejam necessárias profundas modificações em sua estrutura física e em seu projeto pedagógico.

- (a) (b) (c) (d) (e)

22. Por mais diferentes que as pessoas sejam uma das outras, sempre é possível uma boa convivência entre elas.

- (a) (b) (c) (d) (e)

23. O lugar mais adequado de aprendizagem para o deficiente é a classe especial.

- (a) (b) (c) (d) (e)

-
- (a) Concordo inteiramente
 - (b) Concordo mais ou menos
 - (c) Nem concordo nem discordo
 - (d) Discordo mais ou menos
 - (e) Discordo inteiramente
-

24. Se o aluno não consegue acompanhar as atividades dos colegas, deve mudar para a classe especial.

- (a) (b) (c) (d) (e)

25. Os exames vestibulares devem ser adaptados para oferecer a todos os candidatos oportunidades iguais de acesso à universidade.

- (a) (b) (c) (d) (e)

26. O mercado de trabalho deve absorver a mão-de-obra dos deficientes.

- (a) (b) (c) (d) (e)

27. A participação plena das pessoas deficientes deve ser garantida em todos os contextos sociais.

- (a) (b) (c) (d) (e)

28. Os alunos deficientes só serão beneficiados se permanecerem em instituições especializadas, para atender mais adequadamente às suas limitações.

- (a) (b) (c) (d) (e)

29. A inclusão pressupõe o direito de igualdade de oportunidades para a escolarização de deficientes e não-deficientes.

- (a) (b) (c) (d) (e)

30. A exclusão de determinados grupos improdutivos é necessária para a sobrevivência de toda e qualquer sociedade.

- (a) (b) (c) (d) (e)

31. Apenas os alunos com deficiência deverão fazer uso de recursos do ensino especializado.

- (a) (b) (c) (d) (e)

32. A lei deve determinar que, se um deficiente quiser estudar em uma escola pública, esta deve oferecer a vaga.

- (a) (b) (c) (d) (e)

33. O Estado deve conferir todos os direitos à pessoa com deficiência, na forma da lei.

- (a) (b) (c) (d) (e)

34. A sociedade deve selecionar aqueles que possuem melhores condições de aproveitamento das oportunidades.

- (a) (b) (c) (d) (e)

35. Qualquer sociedade inclusiva deve estar estruturada para atender às necessidades de todos os cidadãos.

- (a) (b) (c) (d) (e)