

**MESTRADO**  
**CIÊNCIAS EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**O PAPEL DAS PERCEÇÕES DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS  
HUMANOS NA INTENÇÃO DE CONTRATAR PORTADORES DE  
DEFICIÊNCIA**

**ANA FILIPA BORGES PEREIOS**

**OUTUBRO - 2022**

**MESTRADO EM**  
**CIÊNCIAS EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
DISSERTAÇÃO

**O PAPEL DAS PERCEÇÕES DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS  
HUMANOS NA INTENÇÃO DE CONTRATAR PORTADORES DE  
DEFICIÊNCIA**

**ANA FILIPA BORGES PEREIRO**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROF.<sup>a</sup> DOUTORA MARIAL DEL PILAR MOSQUERA FERNANDEZ CONDE**

**OUTUBRO - 2022**

## Resumo

O elevado desemprego da população portadora de deficiência deve-se fortemente aos estigmas, estereótipos e, conseqüentemente, discriminações que ainda se mantêm presentes na sociedade perante população com estas condições. Os profissionais de Recursos Humanos (RH) não são exceção, o papel que estes possuem no recrutamento e inclusão de cidadãos com deficiência quando combinado com percepções negativas que resultam de estigmas e estereótipos negativos, agrava fortemente a exclusão profissional e social dos portadores de deficiência. O presente estudo teve com o objetivo perceber o impacto das percepções dos profissionais de RH e das diversas dimensões que constituem uma percepção, sobre candidatos portadores de deficiência, na intenção de contratação dos mesmos. Procurou-se ainda perceber de que forma as diversas tipologias de deficiência, bem como variáveis organizacionais e individuais impactam nestas percepções.

Adotando uma metodologia quantitativa, foi aplicado um questionário a uma amostra de 154 profissionais de RH portugueses. Este questionário demonstrou antes demais que as percepções dos profissionais de RH sobre pessoas portadoras de deficiência são na sua grande maioria positivas, apesar de não serem percepções positivamente elevadas, permitiu também comprovar que, tal como referido, as percepções dos profissionais de RH sobre pessoas com deficiências influenciam na intenção de contratação dos mesmos. Verificou-se ainda que as deficiências sensoriais e físicas são percecionadas de forma mais positiva face às deficiências psíquicas, ainda a nível das tipologias foram também identificadas as dimensões das percepções que possuem mais impacto nas intenções de contratação, mediante cada tipologia de deficiência. Adicionalmente, foi possível constatar que os profissionais de RH de organizações de grande dimensão possuem percepções mais positivas relativamente a pessoas portadoras de deficiência. De igual modo, as habilitações literárias também influenciam em parte essas percepções, sendo que profissionais de RH com maiores níveis de escolaridade têm percepções mais positivas sobre portadores de deficiência psíquica. Por fim, serão discutidas as limitações que foram encontradas durante este estudo, assim como as implicações teóricas e práticas que este estudo possui.

**Palavras-chave:** Pessoas Portadoras de Deficiências, Profissionais de Recursos Humanos, Percepções e Intenções de Contratação; Integração e Inclusão no Mercado de Trabalho

## Abstract

The high unemployment of the disabled population is due to stigmas, stereotypes, and consequently strongly discrimination about the said population that is still present within the society.

Human Resources (HR) professionals are no exception, their part in the recruitment process and in the inclusion of citizens with disabilities alongside negative perceptions that result from negative stigmas and stereotypes strongly aggravates the professional and social exclusion of these citizens. This study aims to understand the impact that the perceptions of HR professionals and the several dimensions that constitute a perception, over candidates with disabilities, have on the intention of hiring them. During this study, the goal is to also understand how the different typologies, as well as organizational and personal variables, impact on the said perceptions.

Choosing a quantitative approach, a questionnaire survey was applied to 154 human resources professionals from Portugal. This survey allowed us to prove that, as mentioned, the perceptions of HR professionals over people with disabilities have an influence on their intentions of hiring. It was also verified that sensorial and physical disabilities are perceived as more favorable when compared to psychic disabilities, still, on this topic, it was also identified the dimensions of the perceptions that have more impact on the intention of hiring, according to each type of disability. Additionally, it was also possible to prove that HR professionals from big organizations have more positive perceptions of people with disabilities. Academic qualifications are also an influence on these perceptions, being that HR professionals with higher qualifications have more positive perceptions about people with psychic disabilities.

Finally, it will be discussed the limitations that were found throughout this study as well as the theoretical and practical implications that this study has.

**Keywords:** People with Disabilities, Human Resources Professionals, Perceptions and Hiring Intentions, Job Market Integration

## **Agradecimentos**

Ao concluir mais uma etapa importante na vida académica, considero importante começar por agradecer a todos aqueles que, de uma forma ou outra, contribuíram para que este Trabalho Final de Mestrado chegasse a bom porto.

Gostaria de começar por dedicar este espaço à minha família que me deu um apoio incondicional nesta fase da minha vida, como em qualquer outra, e que demonstrou uma disponibilidade e um apoio inalcançáveis. Um especial obrigada aos meus pais que fizeram tudo o que estava ao alcance deles para que eu tivesse as oportunidades que, infelizmente, eles nunca tiveram e me ofereceram todas as condições, físicas e emocionais, para poder crescer, desenvolver e concretizar sonhos. Para a minha irmã, um obrigada nunca será o suficiente para expressar por toda a felicidade, orgulho e força que me transmitiu desde o dia que nasceu.

Não esquecendo os amigos, que aturaram, apoiaram, ajudaram e passaram pelas mesmas dificuldades e etapas comigo, desde os mais recentes até aos mais antigos, um importante agradecimento pela paciência e pelo companheirismo. Seguimos juntos na descoberta do que o nosso futuro nos reserva!

Um grande obrigada à Professora Pilar que se manteve sempre disponível desde o início e até ao fim dos fins para qualquer questão, tendo sido imprescindível para a qualidade e desenvolvimento deste projeto, ao longo de toda elaboração deste estudo.

Por último, mas não menos importante, um simples obrigada nunca chegará para o meu namorado que me apoiou, ajudou e incentivou nesta fase, tal como qualquer outra. Nunca existirão palavras para descrever todo o sentimento de gratidão por todo o sacrifício, força e paciência que demonstrou para comigo durante esta fase.

Gostava de terminar estes agradecimentos guardando um lugar especial para partilhar uma aprendizagem que esta fase final do mestrado me ensinou, todos e qualquer um de nós podemos e conseguimos concretizar todo e qualquer sonho e objetivo com que nos comprometemos. Força de vontade, pensamento positivo e coragem são os ingredientes que nos levarão ao sucesso, seja qual for o projeto que desejamos realizar.

## Índice

<b>I. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>3</b>
1. Enquadramento da deficiência e do portador de deficiência.....	3
1.1 O conceito de deficiência .....	3
1.2 Estereótipos, estigma e discriminação de portadores de deficiência .....	4
1.3 Da exclusão à inclusão social de portadores de deficiência.....	5
2. A integração dos portadores de deficiência no mercado laboral .....	6
2.1 A gestão da diversidade enquanto pilar da RSE .....	8
2.2 Contratação de Pessoas com Deficiência .....	9
2.2.1 <i>Barreiras à contratação de portadores de deficiência</i> .....	9
2.2.2 <i>O papel dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos na integração profissional de Portadores de Deficiência</i> .....	13
<b>III. ESTUDO EMPÍRICO .....</b>	<b>18</b>
3. Metodologia e Processo de Recolha de Dados .....	18
3.1 Caracterização da Amostra.....	18
3.2 Instrumentos de Medida .....	20
3.2.1 <i>Percepções dos Profissionais de RH em relação às Pessoas com Deficiência</i> .....	20
3.2.2 <i>Intenção de Contratar Pessoas com Deficiência</i> .....	21
3.2.3 <i>Análise e fiabilidade das escalas</i> .....	21
4. Análise de Dados e Discussão de Resultados.....	22
4.1 Análise Descritiva dos Dados .....	22
4.2 Teste de Hipóteses.....	23
4.3 Análise das Correlações .....	26
4.4 Diferenças entre Subgrupos .....	26
<b>IV. CONCLUSÃO .....</b>	<b>33</b>
<b>V. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>44</b>

## Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo de Pesquisa .....	17
-------------------------------------	----

## Índice de Tabelas

Tabela I – Caracterização da Amostra.....	19
Tabela II – Caracterização da amostra quando ao contacto prévio com pessoas com deficiência.....	19
Tabela III – Caracterização das Organizações .....	20
Tabela IV – Análise de fiabilidade das dimensões.....	21
Tabela V – Análise Descritiva das percepções dos profissionais de RH .....	23
Tabela VI – Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH	23
Tabela VII – Resumo Regressões Lineares Múltiplas.....	24
Tabela VIII – Test T para amostras independentes para Deficiências Psíquicas (Variável Nível Académico).....	27
Tabela IX – Análise Descritiva Deficiências Psíquicas (Variável Nível Académico)...	27
Tabela X – Test T para amostras independentes para Deficiências Físicas (Variável Sexo).....	28
Tabela XI – Análise Descritiva para as Deficiências físicas (Variável Sexo).....	28
Tabela XII – ANOVA para deficiências em geral (Variável Dimensão da Organização) .....	29
Tabela XIII – Análise Descritiva a Nível da Variável Dimensão da Organização .....	30
Tabela XIV – ANOVA para deficiências sensoriais (Variável Dimensão da Organização).....	30
Tabela XV – Análise Descritiva a Nível da Variável Dimensão da Organização .....	30
Tabela XVI – ANOVA para deficiências físicas (Variável Dimensão da Organização)	30
Tabela XVII – Análise Descritiva a Nível da Variável Dimensão da Organização .....	31
Tabela XVIII – Paired-Samples T test Deficiências físicas VS. Psíquicas .....	32
Tabela XIX – Paired-Samples T test Deficiências físicas VS. Sensoriais .....	32
Tabela XX – Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH sobre deficiências em geral.....	48
Tabela XXI – Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH sobre deficiências psíquicas .....	48
Tabela XXII – Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH sobre deficiências sensoriais.....	49
Tabela XXIII – Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH sobre deficiências físicas .....	49

## **Glossário**

CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

OMS: Organização Mundial de Saúde

INR: Instituto Nacional para a Reabilitação

DDPD: Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes

OIT: Organização Internacional do Trabalho

CCE: Comissão das Comunidades Europeias

RSE: Responsabilidade Social das Empresas

IEFP: Instituto do Emprego e Formação Profissional

RH: Recursos Humanos

## I. INTRODUÇÃO

A inserção profissional dos cidadãos com deficiência é um fator de extrema importância para a qualidade da vida pessoal e social das mesmas (Piramanayagam & Seal, 2021). É um fator crítico não apenas do ponto de vista económico, mas também porque permite desenvolver aprendizagens, receber reconhecimento e experienciar sentimentos de realização (Lima et al., 2013). Permanece, no entanto, evidente a discrepância existente entre a realidade profissional experienciada por cidadãos portadores de deficiência e os restantes cidadãos, sendo que os primeiros se debatem com acrescidas dificuldades no acesso e inclusão no mercado laboral, dificuldades agravadas pela pandemia COVID-19 (Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, 2020).

Em 2018 apenas 58,4% dos cidadãos portugueses portadores de deficiência se encontravam empregados. Apesar de a taxa de desemprego de pessoas com deficiência ter registado uma diminuição de 5,6% (de 24,2% para 18,6%) de 2016 para 2018, com uma redução adicional de 1% de 2018 para 2019, como consequência da pandemia COVID-19 verificou-se um agravamento de 10% na taxa de desemprego, apenas no primeiro semestre de 2020 (Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, 2020).

Esta realidade profissional em degradação vivida pelas pessoas com deficiência deve-se em grande parte aos estigmas e estereótipos ainda presentes na sociedade que levam à discriminação (intencional ou não) e à exclusão social das pessoas com deficiências, impedindo-as de usufruírem dos direitos estabelecidos constitucionalmente (Capucha, 2004). Apesar de a discriminação estar claramente proibida por lei, é ainda uma realidade nas organizações, afetando fortemente a vida social e profissional dos portadores de deficiência (Robbins & Judge, 2015). Numa época em que o acesso ao mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e seletivo, torna-se ainda mais complicado para um cidadão portador de deficiência fazer face a esta competitividade.

A crescente preocupação com a responsabilidade social das empresas (RSE) fez com que os empregadores passassem a reconhecer o papel social que desempenham no desenvolvimento dos seus colaboradores (Ramos, 2019). Os Departamentos de Recursos Humanos (DRH) das organizações não foram exceção e estão atualmente conscientes do seu papel para a inclusão social (Oliveira, 2013, citado por Panarotto, 2019). Tendo em consideração esse papel dos profissionais de Recursos Humanos (RH), é importante avaliar as suas percepções relativamente às pessoas com deficiências, dado que essas

percepções podem influenciar as suas atitudes, quer ao nível da contratação, quer na correta aplicação de práticas de não discriminação e inclusão social dentro de uma organização (Lima et al., 2013, citado em Ideias, 2019).

Tendo sido feita uma pesquisa literária sobre o tema, conclui-se que literária e academicamente ainda não foi desenvolvido um estudo que permita entender de que forma as percepções dos profissionais de RH sobre pessoas com deficiência influenciam e impactam nas intenções de contratação desses mesmos profissionais, por esse motivo foi então decidido que seria esta a temática a ser desenvolvida no presente estudo, tendo como principais objetivos em primeira instância analisar as percepções dos profissionais de RH mediante as diferentes tipologias de deficiência (sensoriais, físicas e psíquicas), e aprofundando às 5 dimensões que constituem uma percepção (Disciplina no Local de Trabalho, Relacionamento Interpessoal, Comportamento no Local de Trabalho, Qualidade e Lealdade e Custos de Contratação), perceber de que forma cada dimensão impacta a intenção de contratação para cada tipologia.

Esta dissertação encontra-se dividida em quatro partes. A primeira parte constitui a presente introdução. Na segunda parte é feito o enquadramento teórico do tema deste trabalho, nomeadamente, é feita uma breve revisão da literatura sobre o conceito de deficiência, estereótipos, estigmas, discriminação, inclusão social, gestão da diversidade, contratação de pessoas com deficiência, as suas barreiras e o papel que os RH desempenham. Na terceira parte, é apresentado o estudo empírico, sendo descrita a metodologia utilizada, a descrição da população e amostra e, por fim, o método de recolha de dados. São ainda apresentados os resultados do estudo bem como a sua discussão. Finalmente na quarta e última parte são apresentadas as principais conclusões do estudo, contributos, limitações encontradas e sugestões para estudos futuros.

## II. REVISÃO DA LITERATURA

### 1. Enquadramento da deficiência e do portador de deficiência

#### 1.1 O conceito de deficiência

O conceito de deficiência surge no final do século XVIII, época em que as pessoas com deficiência eram rejeitadas pois eram vistas como pessoas com uma aparência que fugia ao que era considerado “normal” (Carvalho, 2011). Atualmente e de acordo com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), documento criado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), as deficiências são vistas como “problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda” (OMS, 2004).

É importante referir que as deficiências podem ser congénitas, ou seja, deficiências presentes desde o momento de conceção, ou podem ser adquiridas ao longo da vida do indivíduo (França & Martins, 2019). Outras características que diferenciam os indivíduos com deficiência são, o facto de a deficiência ser temporária ou permanente, progressiva, regressiva ou estável, intermitente ou contínua, ligeira, moderada, grave ou completa, sendo que o grau da deficiência pode variar ao longo do tempo (OMS, 2004).

De acordo com Santos (2014), as tipologias de deficiência podem ser enquadradas em quatro tipos gerais:

- i. Deficiência sensoriais - incluem as deficiências visuais, auditivas e da fala (Carvalho, 2011; Santos, 2014).
- ii. Deficiências físicas – são deficiências nos órgãos internos, físicas, músculo-esqueléticas e estéticas (Carvalho, 2011; Santos, 2014).
- iii. Deficiências Psíquicas – abrange as deficiências mentais, intelectuais, das funções gnósticas e práticas (Carvalho, 2011; Santos, 2014).
- iv. Deficiências mistas/múltiplas - são vários tipos de deficiência, em diferentes graus (Santos, 2014; Silveira & Neves, 2006)

As deficiências visuais, segundo o Ministério da Educação (Correia, 2008), consistem numa limitação na capacidade visual. Já a deficiência auditiva acontece quando indivíduos têm perdas das funções auditivas (Gaspar, 2019). As deficiências motoras resultam da perda da capacidade motora, podendo resultar de uma lesão no sistema nervoso (Correia, 2008). A deficiência psíquica trata-se de um conjunto de falhas que ocorrem no cérebro humano que resultam numa redução da capacidade intelectual

(França & Martins, 2019). As deficiências mistas/múltiplas são a tipologia de deficiência com maior complexidade na sua definição, não só porque são pouco estudadas, como porque é difícil a obtenção do consenso para esta tipologia (Pereira et al., 2021).

De acordo com o Instituto Nacional para a Reabilitação (INR), a deficiência está relacionada com o contexto social, resultando não só de problemas nas funções, mas também do encontro entre pessoas que possuem estes problemas e “barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com as outras pessoas” (INR, 2020).

É do contexto social da deficiência que resulta então o termo de incapacidade, o qual muitas vezes é confundido com a deficiência. A incapacidade, de acordo com a OMS (2004), traduz-se numa dinâmica entre a condição de saúde do indivíduo e os fatores externos (pessoais e ambientais). Esta dinâmica, de acordo com Figueira (2012), pode ser entendida como uma desvantagem que resulta da deficiência, criando dificuldade na realização de tarefas quotidianas, limitando o cumprimento do papel social do indivíduo.

Uma pessoa com deficiência, de acordo com a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (DDPD), é uma pessoa que é “incapaz de satisfazer por si própria, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida normal individual e/ou social, em resultado de deficiência” (Assembleia Geral da ONU, 1975). Se olharmos para o contexto laboral, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma pessoa com deficiência procura obter um emprego adequado, quer manter o mesmo e progredir na carreira, mas sente que a sua deficiência é agravada pelas dificuldades de integração (Secretariado Internacional do Trabalho, 2006, citado por Turras, 2012).

### ***1.2 Estereótipos, estigma e discriminação de portadores de deficiência***

Apesar da evolução positiva do conceito de deficiência, existem ainda na sociedade atual estereótipos e estigmas associados à deficiência que afetam a vida social e a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Antes demais, é necessário distinguir estigma de estereótipo. O estigma consiste numa discrepância, obrigatoriamente negativa, entre os atributos reais e as expectativas sociais de um indivíduo (Couto, 2019). Algumas dimensões como o impacto social, o progresso e o controlo sobre a mesma e o perigo que caracteriza, criam estigmas na sociedade sobre as pessoas com deficiência (Couto, 2019). O estereótipo diferencia-se pelo facto de poder ser considerado favorável ou desfavorável (McLaughlin et al., 2004).

Estigmas e estereótipos levam a que as pessoas com deficiência sejam consideradas perigosas, imprevisíveis, inaptas, sem valor (Urbatsch & Fuller, 2013), pouco produtivas e caras de formar e supervisionar (Bricout & Bentley, 2000), acabando por conduzir à sua discriminação, consciente ou inconsciente, dificultando a sua inserção no mercado de trabalho (Capucha, 2003, citado por Figueira, 2012).

A discriminação pode ser definida como a exclusão ou tendências preconceituosas de um indivíduo para com outro (Fonseca, 2005). Apesar de ser proibida e punida por lei, a discriminação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda acontece e tem um elevado peso para o portador de deficiência.

A discriminação no local de trabalho acontece quando algum comportamento afeta o trabalhador, ou candidato, e a forma como é tratado, o que normalmente é prejudicial para o mesmo (Treviño & Nelson, 2011), impedindo que os colaboradores com deficiência tenham um desempenho eficaz e eficiente (Heera & Devi, 2016). A DDPD estipula a proibição de discriminação no local de trabalho e exige a garantia de acomodações indicadas (Assembleia Geral da ONU, 1975), no entanto, apesar das intervenções legislativas, os cidadãos com deficiência continuam a enfrentar impedimentos no local de trabalho, impedindo-os de desempenharem as suas funções de forma eficaz e eficiente (Heera & Devi, 2016), existindo, ainda, bastantes casos de discriminação por parte dos empregadores (Robbins & Judge, 2015). Estes casos de discriminação resultam, maioritariamente, de preconceitos, atitudes negativas e da relutância na contratação e integração de pessoas com deficiência (Heera & Devi, 2016).

### ***1.3 Da exclusão à inclusão social de portadores de deficiência***

Como consequência da discriminação, laboral e social, acontece a exclusão social, esta está associada ao termo de cidadania, o qual se refere ao direito de qualquer indivíduo em participar na sociedade e de usufruir de benefícios essenciais e estipulados constitucionalmente (Reis & Schwartzman, 2005), a exclusão social acontece quando a comunidade não permite que indivíduos com dadas características beneficiem ou cumpram com os direitos e benefícios estão legalmente estipulados (Capucha, 2004).

Para além da exclusão social causada pelos restantes indivíduos, as atitudes negativas que existem da sociedade para com pessoas com deficiência causam um outro fenómeno, a autoexclusão realizada pelo próprio indivíduo com deficiência. As posturas negativas afetam de tal forma os indivíduos com deficiência que eles próprios acabam

por se reduzirem ao que lhes é transmitido, deixando de se sentirem capazes de exercer o seu papel na sociedade e de assumirem a sua autonomia (Neves & Graça, 2000).

É importante referir que em Portugal a realidade das pessoas com deficiência, apesar de todo o esforço a nível legislativo, marca-se pela marginalização social e económica (Martins, 2007). Por forma a evitar esta falta de cumprimento de direitos humanos, é de ressaltar a urgência que existe em desenvolvermos uma sociedade ainda mais emancipada, promovendo e incentivando a inclusão social (Pereira, 2008).

O termo inclusão social no fundo consiste na adaptação da sociedade para que exista a capacidade de incluir nos seus sistemas sociais indivíduos que se encontram marginalizados, económica, social ou politicamente, de forma a garantir o acesso dos mesmos aos seus direitos (Silva & Silva, 2013; Sasaki, 2003). Esta inclusão deve ser um compromisso ético por parte de todos os indivíduos com o objetivo de promover a diversidade, o respeito pela diferença e a redução nas desigualdades (Gil, 2002).

## **2. A integração dos portadores de deficiência no mercado laboral**

Para que as pessoas com deficiência se sintam incluídas na sociedade, será necessário que as mesmas tenham acesso ao mercado de trabalho (OMS, 2011). É, pois, importante ultrapassar a discriminação dos portadores de deficiências nas organizações e promover a sua integração e inclusão laboral. Desta forma, e de acordo com os autores Leão & Silva (2012) e Fernandes & Silva (2010), a inclusão laboral consiste na dissipação das barreiras físicas e das atitudes de discriminação de forma que os colaboradores com deficiência tenham total acesso ao mercado de trabalho. De acordo com a Comissão das Comunidades Europeias (CCE) (2001) as políticas de integração de pessoas portadoras de deficiência podem ser consideradas como práticas de Responsabilidade Social das Empresas (RSE).

A RSE é uma das práticas mais importantes para o sucesso e para a competitividade de uma organização, devendo ser considerada como uma forma de investimento estratégico (Starostka-Patyk et al., 2015). É uma prática de elevada importância, pelo facto de melhorar o ambiente organizacional, incrementando o valor social de uma organização, um dos contribuintes para o aumento do lucro (Ribeiro, 2005).

O atual enfoque na RSE resultou no reconhecimento, por parte dos empregadores, do papel social que as organizações possuem não só na sociedade, mas também no desenvolvimento profissional e pessoal dos seus colaboradores (Ramos, 2019). Este

reconhecimento refletiu-se no surgimento da chamada “discriminação positiva” nas organizações, as quais salientam a potencialidade dos colaboradores com deficiências e do seu contributo para a economia (Ramos, 2019).

De ressaltar, que a RSE não deve ser encarada pelas organizações como um complemento aos restantes procedimentos e práticas, mas como uma forma de gestão aplicada pela organização (Ideias, 2019). Para obter esta forma de gestão é necessário a consciencialização de todos os empregadores e colaboradores e insistir na educação organizacional para que se consigam derrubar preconceitos, estigmas e estereótipos para promover a igualdade e a inclusão (Ideias, 2019; Guimarães et al., 2017).

A Norma Internacional ISO 26000, define a RSE como a “responsabilidade assumida por uma organização pelos impactos das suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente” (ISO, 2019). De acordo com o Livro Verde para a RSE apresentado pela CCE (2001) as organizações responsáveis devem seguir o modelo de gestão “*Triple bottom line*” que consiste nos 3 P’s (*People, Planet and Profit*), ou seja, garantir a responsabilidade social e ambiental, sem descurar da sustentabilidade económica.

Para além das 3 dimensões, Jamali & El Dirani (2014) dividiram a RSE em duas dimensões diferentes, a dimensão interna e a dimensão externa. A dimensão interna está focada nas prioridades internas da organização e nos *stakeholders*, enquanto que a dimensão externa está focada nas responsabilidades que a organização possui enquanto parte de uma sociedade (Jamali & El Dirani, 2014), ou seja, da responsabilização organizacional pelos efeitos das suas atividades na sociedade (Mazur, 2013).

Se analisarmos a dimensão interna da RSE, através do Livro Verde, podemos verificar que uma das práticas mais importantes a nível dos RH é o recrutamento não discriminatório que tem como principal objetivo facilitar a contratação de cidadãos que se encontrem em situações de desvantagem no mercado de trabalho (CCE, 2001). Tratando-se de uma minoria que procura ter os seus direitos garantidos para poder estar em pé de igualdade com os restantes indivíduos, os cidadãos com deficiência devem ter acesso a processos de recrutamento não discriminatórios (Romel et al., 2015).

A recente Lei n.º 4/2019, de 10 janeiro 2019, estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, e o apoio financeiro do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) com programas que

têm como objetivo a integração profissional das pessoas com deficiência (Ramos, 2019), criando incentivos que funcionam como fatores impulsionadores para esta integração e gestão da diversidade, sendo também um exemplo de discriminação positiva. De notar, no entanto, que o sistema de quotas implica que as pessoas com deficiência não possuem a capacidade de competir por si mesmas no mercado de trabalho, o que, por si só, já representa uma forma de discriminação (Ribeiro & Lima, 2010).

### ***2.1 A gestão da diversidade enquanto pilar da RSE***

Já tendo sido clarificado anteriormente que a responsabilidade social é um dos focos da RSE, importa agora analisar uma das suas práticas, a gestão da diversidade. A diversidade é a forma como cada indivíduo difere entre si, demonstrando características e opiniões pessoais diferentes (Gomes et al., 2008). Estas características, quando percecionadas positivamente pela sociedade, criam uma predisposição para a aceitação e progressão de um indivíduo na sociedade, situação a qual se assemelha à vivência de um colaborador dentro de uma organização (Hays-Thomas, 2004).

A diversidade numa organização surgiu num contexto em que existiu um aumento da diversificação de talento e da consequente procura por vantagens competitivas por parte das organizações (Fleury, 2000). Atualmente, a diversidade num contexto empresarial reflete-se, não só, nas características pessoais de cada colaborador, existindo diferentes atitudes, comportamentos, relações, culturas, etnias, etc. (Hays-Thomas, 2004), mas também numa organização que procura qualificar continuamente o profissional, de forma a que o mesmo possa ter um papel ativo e participativo dentro da organização (Maccali et al., 2015), alavancando assim as diferenças de cada colaborador e transformando as mesmas em vantagens para as organizações.

A gestão da diversidade é importante para a organização porque além de formar o colaborador, alavancar diferenças para obter lucro e promover o sucesso (Hays-Thomas, 2004), promove ainda o bem-estar pessoal do colaborador, a inclusão de valores, culturas e comportamentos variados e a criação de um ambiente de trabalho que reconheça o valor de cada indivíduo promovendo as diferenças (Turras, 2012), contribuindo assim para a retenção de talentos (Gonçalves et al., 2016). Porém, os efeitos da gestão da diversidade só se fazem notar quando existe um processo de mudança e de reformulação da missão e da visão da empresa, juntamente com as estratégias, políticas, práticas e a mudança no tipo de comunicações internas e externas (Turras, 2012). De sublinhar que a gestão da

diversidade tem que envolver líderes executivos, gestores e os restantes colaboradores, de forma que tenha o efeito desejado (Riccò & Guerci, 2014).

É necessário mencionar que a gestão da diversidade deve ser implementada de forma planeada e detalhada (Maccali et al., 2015). Devendo assim iniciar com uma análise dos tipos de trabalho, tarefas e departamentos, de forma a ser feita uma gestão e alocação eficaz das diversidades para que as mesmas sejam transformadas em forças e maximizem o potencial da organização (Cardoso et al., 2007), a qual permitirá que a organização entenda com antecedência os custos que serão necessários para que seja possível potencializar as diferenças (Hays-Thomas, 2004). Será portanto, necessário existir um alinhamento de todas as práticas e políticas de RH, dando ênfase ao recrutamento, seleção, formação, remuneração e cultura organizacional (Maccali et al., 2015), é a partir destas políticas e do movimento deste departamento que a gestão da diversidade se irá propagar pela restante organização (Bleijenbergh et al., 2010).

## ***2.2 Contratação de Pessoas com Deficiência***

### ***2.2.1 Barreiras à contratação de portadores de deficiência***

A colocação de determinadas exigências laborais por parte dos empregadores, cria automaticamente uma pré-seleção dos candidatos, eliminando da sua esfera de recrutamento certos perfis (Treviño & Nelson, 2011), entre os quais os portadores de deficiências (Robbins & Judge, 2015). Esta discriminação que ocorre na fase de recrutamento afeta, não só a integração e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como afeta igualmente o percurso profissional destas. Certos preconceitos e estigmas, criam um precedente de discriminação que irá influenciar a capacidade de obter promoções e de dar continuidade à carreira profissional (Robbins & Judge, 2015). Um exemplo é a ideia pré-concebida de que os profissionais com deficiência estão confortáveis nos cargos com fracas posições e que não procuram ativamente a sua progressão (Kulkarni & Gopakumar, 2014; Kulkarni, 2016), o que por sua vez resulta na colocação de profissionais com deficiências em cargos de baixa hierarquia, onde têm dificuldade de progredir e onde são prejudicados salarialmente, criando uma discriminação laboral (Kulkarni, 2016). Mas, mesmo quando os colaboradores com deficiência conseguem fazer face a estas demonstrações de discriminação e evoluir na sua carreira profissional acabam por, frequentemente, se deparar com a discriminação por parte de subordinados e dos restantes colegas de equipa

(Dwertmann & Boehm, 2016). Esta fraca capacidade para criar um laço social também resulta continuamente de uma baixa expectativa por parte dos colegas quanto à capacidade do indivíduo com deficiência em se suceder nas suas tarefas (Kaye et al., 2011). A contratação das pessoas com deficiência é, então, uma das práticas que se enquadra neste valor social, o qual a organização procura desenvolver e prosperar para o mercado, mostrando respeito, igualdade e responsabilidade social (Lara, 2008).

O principal obstáculo na integração destes cidadãos no mercado de trabalho reside nas próprias organizações, apesar da crescente preocupação com a RSE e do foco na diversidade (Leão & Silva, 2012), ainda é comum a suposição que a integração dos cidadãos com deficiência influencia na criação de um mau ambiente corporativo e de uma moral baixa devido ao medo do desconhecido (Heera & Devi, 2016).

Surge, desta forma, um dos primeiros obstáculos nesta integração, a preocupação com as reações dos colaboradores e dos clientes. O receio que possíveis reações negativas por parte dos clientes, devido ao contacto com um trabalhador com deficiência, tragam consequências para o sucesso da organização causa a reticência no momento da contratação (Heera & Devi, 2016). Esta preocupação enfatiza como a falta de conhecimento sobre a temática cria estigmas, preconceitos, expectativas e atitudes negativas por parte dos empregadores (Bricout & Bentley, 2000). Esta falta de informação e as suas consequências acaba por estar, no fundo, na origem da grande maioria das barreiras de integração (Tanaka & Manzini, 2005).

Outra barreira que influencia fortemente na decisão de contratação resulta do facto de as empresas não estarem preparadas em termos de estrutura e de não possuírem equipamentos que são essenciais para o desempenho dos profissionais portadores de deficiência (Gimenes et al., 2010, citado por Ideias, 2019). Esta realidade traz consigo uma necessidade de mudança por parte das organizações para que possam providenciar uma integração e inclusão adequada, o que acarreta custos que muitas vezes as organizações não estão dispostas a suportar (Gimenes et al., 2010, citado por Ideias, 2019). Falamos em custos com a acomodação do local de trabalho, que é entendido como um alto valor que vem associado aos colaboradores com deficiência, mas inclui também custos de perda devido a acidentes, lesões ou seguros (Heera & Devi, 2016).

Surtem ainda preocupações, por parte dos empregadores, relacionadas com a vertente administrativa e legal da contratação de pessoas com deficiências. Muitas vezes

a integração destes cidadãos no mercado de trabalho acarreta uma grande carga de tarefas administrativas, documentação a ser preenchida e entregue e até pesquisa sobre os requisitos legais e as acomodações adequadas, esta carga administrativa acaba por criar uma barreira no acesso ao mercado de trabalho (Heera & Devi, 2016).

A deficiência e a discriminação não devem ser usadas como justificações para a restrição no acesso ao mercado de trabalho (Panarotto, 2019), neste sentido surgem várias práticas, políticas e estratégias que devem ser aplicadas e ponderadas para incrementar a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Existem certos fatores que as organizações devem averiguar e confirmar aquando da tomada de decisão da integração de pessoas com deficiência na organização. Sendo uma das principais barreiras a adequação do local de trabalho, as organizações devem começar por averiguar a disponibilidade para fazer alterações ao local e ambiente de trabalho para que os colaboradores possuam as ferramentas necessárias para terem um bom desempenho (Carvalho-Freitas et al., 2010), identificar os possíveis ganhos e perdas que poderão surgir da contratação de cidadãos portadores de deficiência (Carvalho-Freitas, 2009), estar a par de todas as leis e apoios existentes que possam alavancar ou apoiar a decisão de contratação (Wallerius & Bissani, 2015) e devem possuir proteção contra riscos legais, de forma a que possam despedir um colaborador que possui deficiências apenas com base no seu mau desempenho ou falta de conduta ética, sem correrem o risco de uma ação judicial (Kaye et al., 2011).

Para além de a organização ter de confirmar todos os fatores mencionados, deverá também criar certas práticas que influenciem no aumento da contratação, como a criação de subsídios e incentivos financeiros (Kaye et al., 2011), e que garantam a adequação do cargo ao colaborador e a sua inserção e inclusão. Estas práticas deverão passar por um levantamento das dificuldades que as pessoas com deficiência passam no processo de recrutamento, para que a organização possa usar ferramentas que impeçam as mesmas de se repetirem (Wallerius & Bissani, 2015), devem identificar a deficiência do possível colaborador e as tarefas e funções que se enquadram e que podem exercer, dando abertura para um bom desempenho (Carvalho-Freitas, 2009), devem estabelecer, de forma clara, as expectativas associadas ao cargo e as oportunidades de desenvolvimento. A prática mais importante, passa pela sensibilização e consciencialização das lideranças e dos colaboradores (Carvalho-Freitas et al., 2010), focando e melhorando a formação sobre a

temática, de forma a aumentar a informação e a diminuir estereótipos e preconceitos (Carvalho-Freitas, 2009).

Esta integração e inclusão de cidadãos com deficiência permite, numa perspetiva de negócio, a promoção da imagem pública da organização como consciente, responsável e igualitária (Heera & Devi, 2016), impactando na perceção da sociedade sobre a reputação da organização. Simultaneamente, a organização tem acesso a apoios financeiros para adequação ao local de trabalho, para seguros de acidentes de trabalho e uma redução na taxa contributiva para a Segurança Social (RSO.pt, 2018).

Na perspetiva social e organizacional, esta inclusão possibilita uma melhoria no clima da organização e a promoção de uma cultura inclusiva, os quais resultam no desenvolvimento de *soft skills* como a entreajuda, o trabalho em equipa e a humanização dos colaboradores, permitindo o crescimento pessoal e profissional (RSO.pt, 2018).

A oportunidade de trabalhar, atingir o sucesso profissional e demonstrar o seu potencial profissional e pessoal são objetivos para todos os cidadãos (Cafferky, 2016), no entanto, os portadores de deficiência defrontam-se com um maior número de barreiras e dificuldades na sociedade e no mercado de trabalho do que qualquer outro cidadão. Estes obstáculos impossibilitam que demonstrem as suas competências num ambiente de trabalho competitivo (Berry & Kymar, 2013), enfatizando assim o quanto a integração profissional destes cidadãos pesa na vida pessoal e profissional dos mesmos. A integração no mercado de trabalho para estes indivíduos promove não só o ganho material, a qual resulta numa independência financeira (Lima et al., 2013), mas mais importante, providencia a integração na sociedade e a socialização que contribui para o aumento na qualidade de vida (Andrade et al., 2017), desenvolvimento de competências (GRACE, 2005), bem-estar e para a autoestima dos indivíduos (Cafferky, 2016).

Com esta integração, é dada a oportunidade aos cidadãos portadores de deficiência de fazerem uso da totalidade dos seus conhecimentos, capacidades e habilidades num ambiente profissional, criando um sentimento de realização profissional (Lima et al., 2013), simultaneamente promovendo a criação de laços sociais (Cafferky, 2016) e afetivos devido ao contacto com vários indivíduos (Bezerra, 2019).

As suas experiências profissionais proporcionam a aprendizagem contínua que capacitam o indivíduo para que surjam novas e melhores oportunidades de emprego, proporcionam o sentimento de reconhecimento, utilidade e integração, os quais acabam

por ser transmitidos pela realização de tarefas, pela partilha de espaço e pela confraternização com colegas de trabalho (Lima et al., 2013).

O momento que mais impacta a vida pessoal dos indivíduos portadores de deficiência é a sua integração e inclusão junto dos seus colegas, pois, esta socialização, permite que o mesmo ultrapasse o isolamento social sentido e a dependência de outros indivíduos para a criação de laços sociais (Lima et al., 2013).

### 2.2.2 O papel dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos na integração profissional de Portadores de Deficiência

Se tivermos em consideração o atual papel da área RH numa organização, conseguiremos entender que este possui uma posição estratégica, com enfoque no incremento do lucro e no compromisso com questões de responsabilidade social e com temas de fatores extrínsecos e intrínsecos da realidade organizacional (Ribeiro, 2005). A área de RH, para além de ter então o seu papel estratégico, contribui também para o sucesso de uma organização através das suas responsabilidades de cultivar a RSE, apoiando então na reavaliação e no realinhamento dos valores e dos objetivos de negócio para irem de encontro às expectativas dos colaboradores, e mantendo as mesmas por via da implementação de práticas de RH responsáveis de igualdade de oportunidades e de gestão da diversidade (Starostka-Patyk et al., 2015).

O compromisso que esta área desempenha na integração dos profissionais portadores de deficiência passa por várias vertentes, a sensibilização dos restantes colaboradores para o acolhimento do colega com deficiência e para as suas limitações e capacidades, a transmissão de conhecimento sobre a problemática de forma correta e coesa (Ideias, 2019), a reavaliação e adequação do espaço físico devido à acessibilidade física e estrutural (Santos & Gusmão, 2013), mas, principalmente, no processo de recrutamento e seleção e no planeamento de gestão de pessoas (Campos et al., 2013).

Quando se trata do tema de inclusão de cidadãos numa organização, é sempre necessário ter em consideração a diferença existente entre um processo de integração e um processo de inclusão, enquanto o primeiro é um processo que consiste apenas em realizar o recrutamento e seleção para uma posição (Ideias, 2019), o que resulta numa contratação que exige uma adaptação pontual e um esforço por parte da organização para integrar uma pessoa com deficiência, sendo que a falta de planeamento exige que o colaborador com deficiência tenha que se adaptar às condições com que se depara muitas

das vezes (Guimarães, 2001; Sasaki, 2003, citados por Fernandes & Silva, 2010), já o segundo termo requer que exista um planeamento e a gestão de pessoas por parte dos RH (Ideias, 2019), mas também que exista um esforço de todas as partes para que exista um acolhimento bem sucedido, exigindo assim a remoção de barreiras arquitetónicas e psicológicas, tratando-se de um processo que é gradualmente implementado (Fernandes & Silva, 2010). A área de RH, e os respetivos profissionais, estão envolvidos em ambos os processos, pelo que o seu contributo na participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de extrema importância (Campos et al., 2013), uma vez que a gestão de pessoas é essencial para uma inclusão sustentável.

No entanto, apesar de a área de RH ser relevante para o processo de inclusão e de integração, são as suas ações e escolhas durante o processo de integração que irão influenciar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. A primeira fase de atração e retenção de talentos inicia-se com a identificação da necessidade de colaboradores, o qual inclui o processo de recrutamento e seleção, processo o qual recai sobre as responsabilidades dos RH de uma organização (Silva et al., 2017), o que significa que os profissionais de RH detêm um elevado poder de decisão na perspetiva da contratação de cidadãos portadores de deficiência (Ideias, 2019).

É devido a este poder de decisão, que a organização deve garantir que os colaboradores responsáveis pelo recrutamento e seleção de talentos estão devidamente formados e aptos para viabilizarem todo o processo de contratação de pessoas com deficiência (Duarte & Freschi, 2013). Associado às responsabilidades de transmissão de conhecimento e de criação de uma moral inclusiva, é necessário delinear um programa de formação que tenha como intuito a preparação dos profissionais de RH para a temática, promoção e sensibilização da mesma (Campos et al., 2013). Este programa de formação deverá iniciar focando-se no processo de recrutamento e na prática de avaliar apenas as competências profissionais do colaborador para o enquadramento no cargo, considerando a deficiência apenas como uma característica (Panarotto, 2019).

No entanto, da mesma forma que os empregadores frequentemente possuem estereótipos e preconceitos, que se refletem em atitudes negativas que depois se traduzem em barreiras para a contratação e influência no processo de integração de pessoas com deficiência (Heera & Devi, 2016), também as percepções dos profissionais sobre os portadores de deficiências, irão influenciar na forma como as políticas e práticas de

inclusão e de integração são aplicadas e implementadas na organização (Lima et al., 2013, citado por Ideias, 2019). Os autores Piramanayagam & Seal (2021) realizaram um estudo sobre as perspetivas dos empregadores sobre portadores de deficiência, onde foram identificadas 5 dimensões que contribuem para a construção de uma percepção (Disciplina no Local de Trabalho, Relacionamento Interpessoal, Comportamento no Local de Trabalho, Qualidade e Lealdade e Custos de Contratação). Daqui decorre a nossa primeira hipótese, e outras 5 sub-hipóteses, de investigação:

H1: As percepções que os profissionais de RH têm relativamente a pessoas portadoras de deficiência influencia a sua intenção de contratação.

H1a: A dimensão Disciplina no Local de Trabalho das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de contratação.

H1b: A dimensão Relacionamento Interpessoal das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de contratação.

H1c: A dimensão Comportamento no Local de Trabalho das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de contratação.

H1d: A dimensão Qualidade e Lealdade das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de contratação.

H1e: A dimensão Custos de Contratação das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de contratação

Segundo Heera & Devi (2016) existe um conjunto de fatores de natureza individual e organizacional que estão associados a percepções mais ou menos positivas das pessoas portadoras de deficiência. Nomeadamente, a existência de um contacto prévio com pessoas com deficiências é um desses fatores individuais, na medida em que as pessoas que já estiveram em contacto com pessoas com deficiências têm tendência a desenvolver menos estigmas e menos estereótipos negativos perante as mesmas (Heera & Devi, 2016). Assim, propõe-se:

H2a: A existência de um contacto prévio com portadores de deficiência influencia positivamente as percepções dos profissionais de RH sobre os mesmos.

O nível de educação é outra variável que influencia as percepções relativamente aos portadores de deficiência, sendo que quanto mais elevado for o nível de educação,

maior o entendimento das deficiências e maior a probabilidade de as atitudes serem positivas (Gilbride et al., 2003). Deste modo, propõe-se:

H2b: Profissionais de RH com níveis de educação superiores tendem a ter uma percepção mais positiva dos portadores de deficiência.

Verificou-se ainda que as mulheres possuem atitudes mais afetivas do que os homens (Popovich et al., 2003), sendo que o género masculino demonstrou ser mais discriminatório do que o género feminino (Vornholt et al., 2013). Assim, propõe-se:

H2c: Profissionais de RH do sexo feminino tendem a ter uma percepção mais positiva dos portadores de deficiência.

A nível de variáveis organizacionais que influenciam as percepções sobre as pessoas portadores de deficiência, Heera & Devi (2016) referem que nas organizações públicas existe maior receptividade para as pessoas com deficiências do que em organizações privadas. Propõe-se então:

H3a: Profissionais de RH de organizações do setor público tendem a ter uma percepção mais positiva dos portadores de deficiência.

As organizações com maior dimensão têm uma maior preocupação com a RSE e consequentemente uma maior tendência para a contratação de pessoas com deficiência (Heera & Devi, 2016), assim como possuem atitudes e percepções mais favoráveis quando comparadas com organizações de um menor tamanho (Unger, 2002). Assim, propõe-se:

H3b: Profissionais de RH de organizações de grande dimensão tendem a ter uma percepção mais positiva dos portadores de deficiência.

A discriminação laboral, os estereótipos e até os estigmas são em grande parte influenciada pelo tipo e pela gravidade da deficiência (Heera & Devi, 2016), tornando diferentes tipos de deficiência mais atraentes para a contratação do que outros. Importa sublinhar que esta distinção consoante o tipo de deficiência surge no momento do processo de recrutamento, onde os indivíduos com deficiências visíveis obtêm uma maior receptividade durante todo o processo, por parte do recrutador, em comparação com indivíduos com deficiências não visíveis (Heera & Devi, 2016). Existem bastantes estudos que demonstram como a tipologia das deficiências afeta a visão que a sociedade tem dos cidadãos com deficiência. Nomeadamente, o estudo de Paetzold (2005) demonstra que, para a sociedade, os indivíduos com deficiências psíquicas são considerados cidadãos mais imprevisíveis e com desempenhos inferiores quando

comparados com as restantes tipologias. No mesmo sentido, o estudo de Bricout & Bentley (2000) refere que a deficiência física é a preferida no momento da contratação, sendo que as pessoas com deficiências psíquicas sofrem de uma maior discriminação no que toca a oportunidades profissionais. Assim propõe-se:

H4a: Os profissionais de RH têm percepções mais positivas dos candidatos portadores de deficiências físicas face aos portadores de deficiências psíquicas.

De igual modo, pessoas com deficiências sensoriais, como a falta de visão, raramente conseguem suceder na integração ou participação no local de trabalho, devido a uma forte discriminação contra esta tipologia de deficiência (Heera & Devi, 2016). Assim, propõe-se:

H4b: Os profissionais de RH têm percepções mais positivas dos candidatos portadores de deficiências físicas face aos portadores de deficiências sensoriais

Na figura 1 apresenta-se o modelo de pesquisa que contempla as várias hipóteses em estudo que se irá testar empiricamente.

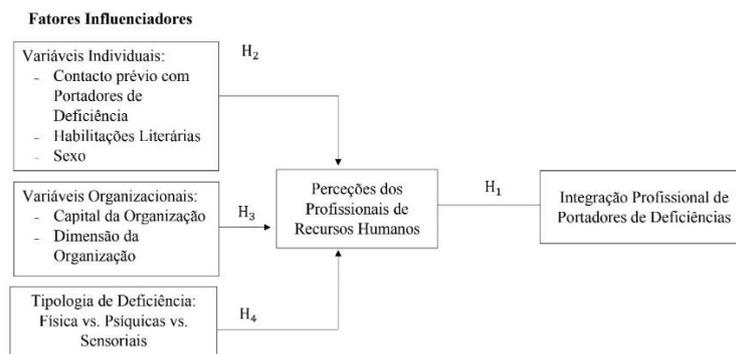


Figura 1 - Modelo de Pesquisa

### III. ESTUDO EMPÍRICO

No presente estudo pretende-se estudar as percepções dos profissionais de RH relativamente às pessoas portadoras de deficiência e de que forma estas percepções afetam a sua intenção de as contratar. Neste capítulo apresentam-se as escolhas metodológicas efetuadas bem como os resultados obtidos e a sua análise e discussão.

#### 3. Metodologia e Processo de Recolha de Dados

Para testar as hipóteses de investigação que resultaram da revisão de literatura, procedeu-se a um inquérito por questionário. A aplicação de um questionário é a recolha de dados mais comum quando se pretende estudar de forma sistemática a opinião de uma dada amostra de população e obter informações sobre comportamentos, atitudes e opiniões dos inquiridos (Marczyk et al., 2005; Silva, 2017; Vasconcellos & Guedes, 2007). Apesar de ser um método que apresenta limitações como a superficialidade das respostas (Quivy & Campenhoudt, 2005), também é o método mais rápido (Vasconcellos & Guedes, 2007) para obter um maior número de respostas, garantindo o maior grau de confidencialidade e anonimato dos respondentes (Vicente & Reis, 2010).

O referido questionário foi desenvolvido e disponibilizado *online* através da plataforma *Qualtrics<sup>XM</sup>*. O *link* do questionário foi distribuído através das redes sociais (*LinkedIn* e *Facebook*), *e-mail* institucional, partilhado com instituições que promovem a inclusão de pessoas com deficiência e com recurso à base de dados *Informa D&B*. Esta base de dados permitiu uma distribuição mais abrangente pelas organizações que possuíam um Diretor de RH. De forma a promover a participação e assegurar a confidencialidade das respostas providenciadas, foi feito um texto introdutório nos *e-mails* enviados reforçando e garantindo o anonimato dos inquiridos.

Foram feitos cinco pré-testes e com base no *feedback* foram feitas pequenas alterações no texto de algumas afirmações. Após estas alterações, foi realizado mais um pré-teste para validação. O questionário, que se encontra no Anexo I, foi lançado a 16 de junho e fechado a 09 de setembro. Após o término do período de recolha de dados, os mesmos foram tratados e analisados através do *Software IBM SPSS Statistics 27*.

#### 3.1 Caracterização da Amostra

Embora tenham sido recolhidas na totalidade 385 respostas, apenas 154 foram consideradas válidas, sendo que 233 questionários se encontravam incompletos e 17 dos inquiridos não eram profissionais de RH. Fazendo uma breve caracterização da amostra,

podemos observar na Tabela I que a amostra é predominantemente feminina (72,1%), o que reflete a predominância das mulheres nesta profissão. Podemos, ainda, constatar que o escalão etário mais representado é o dos 36 aos 50 anos. Trata-se de uma amostra com elevados níveis de habilitações escolares, uma vez que 68,8% da amostra possui um nível igual ou superior à Licenciatura/Bacharelato. Metade dos inquiridos tem menos de 5 anos de antiguidade na organização atual. A maioria dos profissionais de RH inquiridos tem funções de técnico de RH e na área de gestão de RH.

Tabela I - Caracterização da Amostra

		Total
Sexo	Feminino	111
	Masculino	38
	Prefiro não responder	5
Faixa Etária	≤ 25 anos	38
	26 - 35 anos	36
	36 a 50 anos	49
	> 50 anos	25
Habilitações Literárias	9º ano	0
	12º ano	1
	Licenciatura/Bacharelato	106
	Mestrado/Doutoramento	45
Função	Outros graus: Pós-Graduação	2
	Assistente de RH	9
	Gestor(a) de RH	71
	HR Trainee	2
	Técnico(a) de RH	72

Fonte: SPSS

A grande maioria dos inquiridos conhece, trabalha atualmente ou já trabalhou com pessoas com deficiências (79,95%), sendo também importante referir que as experiências dos que já tiveram este contacto prévio foi maioritariamente positivo (80,5%) (Tabela II).

Tabela II - Caracterização da amostra quando ao contacto prévio com pessoas com deficiência

		N	%
Conhece, trabalha ou trabalhou com pessoas portadoras de deficiência?	Sim	123	79,9%
	Não	31	20,1%
A sua experiência prévia com pessoas portadoras de deficiência foi:	Positiva	124	80,5%
	Negativa	6	3,9%
	Nunca tive contacto com pessoas portadoras de deficiência	24	15,6%

Fonte: SPSS

A partir da Tabela III, verifica-se que existe uma predominância de inquiridos contratualizados com empresas privadas (90,9%) inseridos no setor de atividade dos Serviços (29,9%) e com um grande foco nas Grandes empresas (52%). A grande maioria das empresas não estão associadas a organizações que atuam na área da RSE (50%), mas

existe uma elevada aderência na contratação de pessoas com deficiência, uma vez que apenas 20,1% das organizações é que não possuem colaboradores com deficiências.

Tabela III - Caracterização das Organizações

		N	%
Capital	Empresa Pública	11	7,1%
	Empresa Privada	140	90,9%
	Joint Venture (Pública e Privada)	3	1,9%
A organização em que trabalha encontra-se associada a alguma organização que atue na área da RS?	Sim	25	16,2%
	Não	77	50,0%
	Não sei	52	33,8%
Tamanho da Organização	PME	73	48,0%
	Grande Empresa	79	52,0%
	Não respondeu	31	20,1%
Nº de colaboradores com deficiência	Até 5 colaboradores	45	29,2%
	Entre 5 e 15 colaboradores	19	12,3%
	Mais de 15 colaboradores	16	10,4%
	Não sei	43	27,9%

Fonte: SPSS

### 3.2 Instrumentos de Medida

O questionário aplicado encontra-se dividido em duas partes, sendo que na primeira se colocou um conjunto de questões fechadas que visavam avaliar as percepções dos profissionais de RH sobre pessoas com deficiência e a sua intenção de contratação, com base numa escala de *Likert* de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo Totalmente). A segunda parte destinava-se a recolher dados sociodemográficos e organizacionais, sendo que a duração média estimada para o preenchimento do questionário era de oito minutos.

#### 3.2.1 Percepções dos Profissionais de RH em relação às Pessoas com Deficiência

Para medir as percepções dos profissionais de RH sobre as pessoas com deficiência foi usada a escala *Employers' Attitudes towards Persons with Disabilities* proposta por Piramanayagam & Seal (2021). Esta escala possui 18 itens distribuídos por 5 dimensões: Disciplina no Local de Trabalho (5 itens e.g. “pessoas portadores de deficiência têm baixos níveis de absentismo”); Relacionamento Interpessoal (4 itens e.g. “os restantes colaboradores sentem-se confortáveis ao trabalharem com pessoas com deficiências”); Comportamento no Local de Trabalho (4 itens e.g. pessoas portadoras de deficiências precisam de menos supervisão); Qualidade e Lealdade (4 itens e.g. “pessoas portadoras de deficiência são leais à sua organização”); e, por fim, o Custo de Contratação (3 itens e.g. “pessoas portadoras de deficiência são fáceis de formar profissionalmente”).

Dado que se pretendia avaliar a influência que a tipologia de deficiência tem nas percepções, os 18 itens foram apresentados 4 vezes, para avaliar as percepções para:

qualquer tipo de deficiência, deficiências psíquicas, deficiências sensoriais e deficiências físicas.

### 3.2.2 *Intenção de Contratar Pessoas com Deficiência*

Para avaliar a intenção de contratar pessoas com deficiência foi usada a escala *Hiring Intentions of Employers* desenvolvida por Piramanayagam & Seal, (2021). A escala que tem como objetivo “refletir as atitudes positivas ou negativas relativamente a recrutar pessoas com deficiências” (Piramanayagam & Seal, 2021, p. 126) com 5 itens (e.g. “nos próximos 6 meses planeio contratar pessoas com deficiência”). Para esta escala, foram igualmente apresentados os 5 itens 4 vezes, para avaliar as percepções para: qualquer tipo de deficiência, deficiências psíquicas, deficiências sensoriais e deficiências físicas.

### 3.2.3 *Análise e fiabilidade das escalas*

É importante referir que antes de prosseguir com análise da fiabilidade das escalas, se procedeu à inversão de alguns itens devido às afirmações estarem no sentido contrário dos restantes itens (e.g., “Pessoas com deficiências (...) têm uma má gestão de tempo”; “Pessoas com deficiências (...) demonstram comportamentos estranhos e imprevisíveis”; “Pessoas com deficiências (...) fazem os clientes sentirem-se desconfortáveis”; “Pessoas portadoras de deficiência (...) são fáceis de formar profissionalmente.” e “Empregar pessoas com deficiência (...) traz consigo conflitos legais”).

É importante analisar a fiabilidade da escala usada para o estudo, para perceber se a escala tem a capacidade de ser e de se manter consistente quando aplicada a vários alvos com a mesma estrutura (Maroco & Garcia-Marques, 2006). Foi utilizado o *Alpha de Cronbach* ( $\alpha$ ), o qual nos diz que para que uma escala tenha uma fiabilidade aceitável deverá apresentar um valor mínimo de 0,70 (Nunnally, 1978). Procedeu-se então à análise da fiabilidade das duas escalas. Tal como se pode observar da Tabela IV, todas as dimensões da escala que analisa as percepções dos profissionais de RH em relação às pessoas com deficiência, apresentam níveis de fiabilidade aceitáveis ou bons.

Tabela IV - Análise de fiabilidade das dimensões

<b>Fiabilidade</b>		
Dimensão	Alpha de Cronbach	Nº de Itens
Disciplina no Local de Trabalho	0,802	20
Relacionamento Interpessoal	0,869	12
Comportamento no Local de Trabalho	0,697	20
Qualidade e Lealdade	0,826	12
Custo de Contratação	0,842	8

Fonte: *Elaboração própria*

A segunda escala, focada na intenção de contratação de pessoas com deficiências por parte dos profissionais de RH apresentou uma boa fiabilidade com um  $\alpha = 0,929$ .

#### **4. Análise de Dados e Discussão de Resultados**

##### **4.1 Análise Descritiva dos Dados**

Analisando os resultados das percepções dos profissionais de RH sobre portadores de deficiências (em geral), podemos verificar (Tabela V) que a dimensão com a média mais elevada é a Qualidade e Lealdade (3,71). Em contrapartida, os Custos de Contratação é a dimensão que apresenta a média mais baixa (2,74). Analisando a escala de intenção de contratação para pessoas com deficiência em geral (Tabela VI), verificamos que a média desta escala se encontra nos 3,22 o que significa que a intenção de contratação é favorável, mas não elevada. Sendo que, a afirmação “Se tiver oportunidade, prefiro empregar pessoas com deficiências de qualquer tipo, do que pessoas sem deficiências” foi o item com a média mais baixa (2,87), sendo que podemos encontrar estes dados numa tabela mais completa no Anexo II, Tabela XX.

Passando à análise das várias tipologias de deficiência, podemos constatar que, para as deficiências psíquicas (Tabela V) a dimensão com a média mais baixa para esta tipologia é o Comportamento no Local de Trabalho (2,75). A dimensão com a média mais elevada foi o Relacionamento Interpessoal (3,23). A intenção de contratação de pessoas com deficiências psíquicas (Tabela VI) apresenta uma média ligeiramente superior (3,09). O item com a média mais baixa foi: “Na minha organização existe uma alta probabilidade de contratação de pessoas com deficiências psíquicas” (2,78) (Tabela XXI, Anexo II).

Já as percepções dos profissionais de RH sobre pessoas com deficiências sensoriais apresentaram médias mais elevadas. Analisando a Tabela V, conseguimos perceber que as médias são superiores, sendo que a dimensão com a média mais baixa foi o Custos de Contratação (2,76) e a dimensão com a média mais alta a Qualidade e Lealdade (3,47). Já as intenções de contratação, possuem uma média de 3,23 (Tabela VI) e o item com a média mais baixa (2,89) foi o item “Se tiver oportunidade, prefiro empregar pessoas com deficiências de qualquer tipo, do que pessoas sem deficiências” (Tabela XXII, Anexo II).

Analisando a Tabela V pode-se constatar que a dimensão do Custos de Contratação tem a média mais baixa (2,79) e o Relacionamento Interpessoal a média mais elevada (3,43) para as deficiências físicas, sendo que não demonstram uma forte variação nas intenções de contratação por parte dos profissionais de RH, de acordo com a Tabela

VI, sendo a média de 3,29 em que o item com perspectiva mais negativa é o mesmo que nas deficiências em geral e sensoriais (Tabela XXIII, Anexo II).

Tabela V - Análise Descritiva das percepções dos profissionais de RH

<b>Análise Descritiva</b>		Média	Desvio-Padrão
Dimensões			
Percepções dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências em Geral	Disciplina no Local de Trabalho	3,04	0,52
	Relacionamento Interpessoal	3,42	0,63
	Comportamento no Local de Trabalho	2,94	0,51
	Qualidade e Lealdade	3,71	0,70
	Custos de Contratação	2,74	0,56
Percepções dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Psíquicas	Disciplina no Local de Trabalho	2,92	0,49
	Relacionamento Interpessoal	3,23	0,73
	Comportamento no Local de Trabalho	2,75	0,46
	Qualidade e Lealdade	3,18	0,68
	Custos de Contratação	2,85	0,60
Percepções dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Sensoriais	Disciplina no Local de Trabalho	3,07	0,46
	Relacionamento Interpessoal	3,45	0,63
	Comportamento no Local de Trabalho	3,00	0,49
	Qualidade e Lealdade	3,47	0,61
	Custos de Contratação	2,76	0,60
Percepções dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Físicas	Disciplina no Local de Trabalho	3,02	0,48
	Relacionamento Interpessoal	3,43	0,69
	Comportamento no Local de Trabalho	2,97	0,48
	Qualidade e Lealdade	3,30	0,63
	Custos de Contratação	2,79	0,56

Fonte: *Elaboração própria*

Tabela VI - Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH

<b>Análise Descritiva</b>		Média	Desvio-Padrão
Intenções de Contratação dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências em Geral		3,22	0,66
Intenções de Contratação dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Psíquicas		3,09	0,73
Intenções de Contratação dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Sensoriais		3,23	0,70
Intenções de Contratação dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Físicas		3,29	0,67

Fonte: *Elaboração própria*

#### **4.2 Teste de Hipóteses**

Para testamos a H1 (“As percepções que os profissionais de RH têm relativamente a pessoas portadoras de deficiência influencia a sua intenção de contratação”) foram então realizadas regressões lineares múltiplas que avaliam o impacto das percepções dos profissionais de RH, e das suas dimensões, sobre pessoas com deficiência (variável independente) nas intenções de contratação (variável dependente), podemos encontrar um resumo das mesmas na Tabela VII. Foram feitos testes não só para a H1, mas também para as sub-hipóteses H1a, H1b, H1c, H1d, H1e, mediante cada tipologia de deficiência.

Tabela VII - Resumo Regressões Lineares Múltiplas

		Dimensões	B	Sig	Hipótese
Percepções dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências em Geral	H1a	Disciplina no Local de Trabalho	,01	,955	Rejeitada
	H1b	Relacionamento Interpessoal	,22	,009	Validada
	H1c	Comportamento no Local de Trabalho	,07	,557	Rejeitada
	H1d	Qualidade e Lealdade	,16	,050	Validada
	H1e	Custos de Contratação	-,12	,242	Rejeitada
	<b>R Square</b>			<b>0,125</b>	
Percepções dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Psíquicas	H1a	Disciplina no Local de Trabalho	,14	,238	Rejeitada
	H1b	Relacionamento Interpessoal	,15	,066	Rejeitada
	H1c	Comportamento no Local de Trabalho	-,11	,411	Rejeitada
	H1d	Qualidade e Lealdade	,23	,008	Validada
	H1e	Custos de Contratação	-,30	,003	Validada
	<b>R Square</b>			<b>0,224</b>	
Percepções dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Sensoriais	H1a	Disciplina no Local de Trabalho	,13	,381	Rejeitada
	H1b	Relacionamento Interpessoal	,25	,009	Validada
	H1c	Comportamento no Local de Trabalho	,14	,302	Rejeitada
	H1d	Qualidade e Lealdade	,04	,728	Rejeitada
	H1e	Custos de Contratação	-,10	,352	Rejeitada
	<b>R Square</b>			<b>0,121</b>	
Percepções dos Profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Físicas	H1a	Disciplina no Local de Trabalho	,35	,005	Validada
	H1b	Relacionamento Interpessoal	,02	,795	Rejeitada
	H1c	Comportamento no Local de Trabalho	-,18	,147	Rejeitada
	H1d	Qualidade e Lealdade	,13	,157	Rejeitada
	H1e	Custos de Contratação	-,18	,099	Rejeitada
	<b>R Square</b>			<b>0,109</b>	

Fonte: Elaboração própria

Analisando a Tabela VII, relativamente às percepções dos profissionais de RH perante Portadores de Deficiências em Geral, estas explicam 12,5% das intenções de contratação, onde a dimensão Relacionamento Interpessoal possui um efeito positivo significativo na intenção de contratação ( $B=0,22$ ;  $p=0,009$ ), tal como a Qualidade e Lealdade ( $B=0,16$ ;  $p=0,050$ ). Para as percepções dos profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Psíquicas, estas explicam 22,4% das intenções de contratação. A dimensão Custos de Contratação tem um efeito negativo significativo na intenção de contratação ( $B=-0,30$ ;  $p=0,003$ ), no entanto, a Qualidade e Lealdade tem um efeito positivo significativo na intenção de contratação ( $B=0,23$ ;  $p=0,008$ ). Já as percepções dos profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Sensoriais explicam 12,1% das intenções de contratação, sendo que a dimensão Relacionamento Interpessoal tem um efeito positivo significativo na intenção de contratação ( $B=0,25$ ;  $p=0,009$ ). Por fim, as percepções dos profissionais de RH perante Portadores de Deficiências Físicas explicam 10,9% das intenções de contratação, onde a dimensão Disciplina no Local de Trabalho tem um efeito positivo significativo na intenção de contratação ( $B=0,35$ ;  $p=0,005$ ).

As regressões múltiplas realizadas previamente permitem concluir que existe uma relação entre as duas variáveis estudadas, validando assim a H1. As percepções dos profissionais de RH para pessoas com deficiência, de forma geral, justificam 12,5% das intenções de contratação. De igual modo acontece com as diferentes tipologias, a percepções sobre pessoas com deficiências psíquicas, justificam uma parte significativa das intenções de contratação (22,4%). Nas deficiências sensoriais o impacto reduz para um valor de 12,1% de influência e as percepções das deficiências físicas são as que possuem um menor impacto (10,9%) nas intenções de contratação.

É importante averiguarmos as hipóteses que têm por base as dimensões das perspetivas. Assim a H1a (“A dimensão Disciplina no Local de Trabalho das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de contratação”) só é validada para as deficiências físicas, no sentido em que as perspetivas dos profissionais de RH na dimensão da Disciplina no Local de Trabalho só tem impacto nas intenções de contratação dos portadores de deficiência física (Tabela VII).

A H1b (“A dimensão Relacionamento Interpessoal das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de contratação”) foi validada no sentido geral da deficiência e, em específico, para as deficiências sensoriais (Tabela VII). Assim, as perspetivas dos profissionais de RH na dimensão do Relacionamento Interpessoal tem impacto nas intenções de contratação de portadores de deficiência de forma geral e nos portadores de deficiência sensorial.

A H1c que diz “A dimensão Comportamento no Local de Trabalho das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de contratação” foi rejeitada, sendo a única dimensão das perspetivas dos profissionais de RH que não impacta a intenção de contratação de portadores de deficiência (Tabela VII).

Seguindo para a H1d (“A dimensão Qualidade e Lealdade das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de contratação”), com base na tabela apresentada previamente podemos concluir que as percepções dos profissionais de RH na dimensão da Qualidade e Lealdade possui impacto nas intenções de contratação de portadores de deficiência em geral, e em específico, para portadores de deficiências psíquicas, validando assim a H1d.

Por fim, a H1e que afirma “A dimensão Custos de Contratação das percepções dos profissionais de RH perante os portadores de deficiência, influencia a sua intenção de

contratação” foi apenas validada para as deficiências psíquicas, comprovando assim que as percepções dos profissionais de RH, na dimensão dos Custos de Contratação, impactam a intenção de contratação dos portadores de deficiências psíquicas (Tabela VII).

#### ***4.3 Análise das Correlações***

Para avaliar a possível correlação entre o contacto prévio com pessoas com deficiência e as percepções dos profissionais de RH sobre essas mesmas pessoas, foram realizadas análises de correlações, a nível geral e para cada tipologia. Recorrendo ao coeficiente de correlação de *Pearson* onde o valor de  $r$  positivo significa que a relação linear entre as variáveis é positiva, demonstrando que, quando uma variável aumenta, a outra também aumenta (Martins, 2014). Esta análise permitirá testar a H2a “A existência de um contacto prévio com portadores de deficiência influencia positivamente as percepções dos profissionais de RH sobre os portadores de deficiência.”.

Não existindo correlações estatisticamente significativas entre as percepções dos profissionais de RH sobre as pessoas portadoras de deficiências e a existência de um contacto prévio com portadores de deficiência, independentemente da tipologia de deficiências, podemos então concluir que não existe relação estatisticamente significativa entre estas duas variáveis. Com base nesta análise, podemos então testar a hipóteses H2a, sendo que a análise de correlações demonstra estatisticamente que esta afirmação está incorreta, rejeitando assim a H2a.

#### ***4.4 Diferenças entre Subgrupos***

Iniciamos os testes de diferenças entre subgrupos testando a H2b que afirma que “Profissionais de RH com níveis de habilitações escolares superiores tendem a ter uma percepção mais positiva dos portadores de deficiência” passamos então à avaliação da possibilidade de existirem diferenças estatisticamente significativas nas percepções dos profissionais de RH sobre pessoas portadoras de deficiências, tendo por base a variável das habilitações literárias, através de um teste *t de student*. Tendo por base os níveis de formação académica superior, foram criados dois grupos, o primeiro intitulado de “Graduação” que inclui Licenciaturas e Bacharelatos e o segundo grupo de “Formação Pós-Graduada” que inclui Mestrados, Pós-Graduações e Doutoramentos.

Primeiramente, podemos concluir que as percepções dos profissionais de RH sobre pessoas com deficiência em geral, deficiências sensoriais e físicas não diferem consoante o nível de habilitações literárias ( $p > 0,05$ ). Existem, no entanto, diferenças

estatisticamente significativas ( $t = -1,95; p = 0,053$ ) nas percepções relativas a pessoas com deficiências psíquicas consoante o nível de habilitações escolares dos profissionais de RH na dimensão da Disciplina no Local de Trabalho (Tabela VIII), sendo que os inquiridos com a graduação possuem percepções mais negativas (média=2,88) (Tabela IX).

Tabela VIII - Test T para amostras independentes para Deficiências Psíquicas (Variável Nível Académico)

		Teste de amostras independentes						
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	
Disciplina no Local de Trabalho - Deficiências Psíquicas	Variâncias iguais assumidas	,63	,430	-1,95	151	,053	-,17	
	Variâncias iguais não assumidas			-1,89	82,54	,062	-,17	
Relacionamento Interpessoal - Deficiências Psíquicas	Variâncias iguais assumidas	,03	,861	-,94	151	,347	-,12	
	Variâncias iguais não assumidas			-,95	89,38	,346	-,12	
Comportamento no Local de Trabalho - Deficiências Psíquicas	Variâncias iguais assumidas	2,35	,127	,62	151	,535	,05	
	Variâncias iguais não assumidas			,60	79,59	,554	,05	
Qualidade e Lealdade - Deficiências Psíquicas	Variâncias iguais assumidas	1,18	,279	-,44	151	,662	-,05	
	Variâncias iguais não assumidas			-,42	77,89	,679	-,05	
Custos de Contratação - Deficiências Psíquicas	Variâncias iguais assumidas	,13	,721	,75	151	,452	,08	
	Variâncias iguais não assumidas			,73	81,49	,469	,08	

Fonte: SPSS

Tabela IX - Análise Descritiva Deficiências Psíquicas (Variável Nível Académico)

Estatísticas de grupo					
		Nível de Académico	N	Média	Desvio Padrão
Disciplina no Local de Trabalho - Deficiências Psíquicas	Graduação		106	2,88	,47
	Formação Pós-Graduada		47	3,04	,51

Fonte: SPSS

É assim possível concluir que a H2b foi parcialmente suportada, sendo que o nível de habilitações escolares tem apenas impacto nas deficiências psíquicas, e em apenas 1 das 5 dimensões que avaliam as percepções dos profissionais de RH.

Considerando a H2c a qual diz que “Profissionais de RH do género feminino tendem a ter uma percepção mais positiva dos portadores de deficiência”, a próxima análise de dados será o teste *t de Student*, para amostras independentes e o objetivo foca-se em analisar se existem diferenças estatisticamente significativas nas percepções dos

profissionais de RH com base no sexo. Apenas foram indenficiadas diferenças de género estatisticamente significativas nas perceções dos profissionais de RH sobre pessoas com deficiências físicas na dimensão Qualidade e Lealdade (Tabela X) ( $t = -2,32$  ;  $p = 0,02$ ). No entanto, ao contrário do proposto, os inquiridos do sexo masculino são aqueles que apresentam médias superiores (3,53), sendo assim os inquiridos masculinos aqueles que possuem perceções mais positivas sobre pessoas portadoras de deficiência (Tabela XI).

Tabela X - Test T para amostras independentes para Deficiências Físicas (Variável Sexo)

			<b>Teste T para amostras independentes</b>					
			Teste Levene para igualdade de variâncias		t-test para Igualdade de Médias			
			F	Sig.	t	df	Sig. (2-extremidades)	Diferença média
Disciplina no Local de Trabalho - Deficiências físicas	Variâncias assumidas	iguais	,46	,50	-1,37	147	,17	-0,12
	Variâncias assumidas	iguais não assumidas			-1,42	68,37	,16	-0,12
Relacionamento Interpessoal - Deficiências físicas	Variâncias assumidas	iguais	,15	,70	-1,53	147	,13	-0,20
	Variâncias assumidas	iguais não assumidas			-1,55	65,65	,13	-0,20
Comportamento no Local de Trabalho - Deficiências físicas	Variâncias assumidas	iguais	,15	,70	-1,27	147	,21	-,12
	Variâncias assumidas	iguais não assumidas			-1,22	59,54	,23	-,12
Qualidade e Lealdade - Deficiências físicas	Variâncias assumidas	iguais	6,94	,01	-2,58	147	,01	-,30
	Variâncias assumidas	iguais não assumidas			-2,32	54,27	,02	-,30
Custos de Contratação - Deficiências físicas	Variâncias assumidas	iguais	,38	,54	,11	147	,91	,01
	Variâncias assumidas	iguais não assumidas			,11	59,64	,91	,01

Fonte: SPSS

Tabela XI - Análise Descritiva para as Deficiências físicas (Variável Sexo)

		<b>Descritivas</b>			
Sexo		N	Média	Desvio-padrão	
Qualidade e Lealdade - Deficiências físicas	Feminino	111	3,23	,58	
	Masculino	38	3,53	,73	

Fonte: SPSS

Com esta primeira análise entre subgrupos temos dados que nos permitem rejeitar a hipótese que foi previamente colocada (H2c), isto porque, não só não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas para a maioria das tipologias, como para as deficiências físicas, apesar de ser encontrada uma diferença estatisticamente significativa, as perspectivas dos inquiridos masculinos são superiores e não das inquiridas femininas.

Foi feita teste *t de student* para a variável do Capital da Organização (empresa pública ou empresa privada) para testar a H3a “Profissionais de RH de organizações do

setor público tendem a ter uma percepção mais positiva dos portadores de deficiência”. Concluímos então que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as duas variáveis independentemente da tipologia da deficiência, uma vez que o valor de  $p > 0,05$ . Tendo sido comprovado não existirem diferenças estatisticamente significativas entre as percepções dos profissionais de RH de organizações públicas em comparação com as percepções dos profissionais de RH de organizações privadas, a H3a será então rejeitada.

Avançamos para uma análise ANOVA, focada na dimensão das organizações onde os inquiridos trabalham. Esta análise permite testar a H3b “Profissionais de RH de organizações de grande dimensão tendem a ter uma percepção mais positiva dos portadores de deficiência” e irá permitir entender se existem diferenças estatisticamente significativa entre as percepções dos profissionais de RH de grandes organizações comparativamente com as percepções dos profissionais de RH de PME’s. Começamos com as percepções dos profissionais de RH relativamente a pessoas com deficiência de uma forma geral, a ANOVA demonstrou existirem diferenças estatisticamente significativas na dimensão do Relacionamento Interpessoal ( $p = 0,01$ ) (Tabela XII).

Tabela XII - ANOVA para deficiências em geral (Variável Dimensão da Organização)

ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Disciplina no Local de Trabalho - Qualquer tipo de deficiência	Entre Grupos	Nos Grupos	,00	1	,00	,02	,90
		Nos Grupos	40,83	150	,27		
		Total	40,84	151			
Relacionamento Interpessoal - Qualquer tipo de deficiência	Entre Grupos	Nos Grupos	3,04	1	3,04	7,86	,01
		Nos Grupos	58,01	150	,39		
		Total	61,05	151			
Comportamento no Local de Trabalho - Qualquer tipo de deficiência	Entre Grupos	Nos Grupos	,02	1	,02	,07	,80
		Nos Grupos	39,33	150	,26		
		Total	39,34	151			
Qualidade e Lealdade - Qualquer tipo de deficiência	Entre Grupos	Nos Grupos	,30	1	,30	,62	,43
		Nos Grupos	73,38	150	,49		
		Total	73,68	151			
Custos de Contratação - Qualquer tipo de deficiência	Entre Grupos	Nos Grupos	,13	1	,13	,42	,52
		Nos Grupos	46,36	150	,31		
		Total	46,49	151			

Fonte: SPSS

A Tabela XIII permite-nos identificar a dita diferença, constatando que a média das respostas dos inquiridos que pertencem a PME’s é de 3,27, no entanto, a média para os inquiridos de Grandes Empresas é superior, com o valor de 3,56.

Tabela XIII - Análise Descritiva a Nível da Variável Dimensão da Organização

<b>Descritiva</b>				N	Média	Erro Desvio
Relacionamento Interpessoal	PME			73	3,27	,56
- Qualquer tipo de deficiência	Grande Empresa			79	3,56	,68
	Total			152	3,42	,64

Fonte: SPSS

A ANOVA das percepções dos profissionais de RH, mantendo a variável da dimensão da organização, demonstrou que para os portadores de deficiências psíquicas não existem diferenças significativas ( $p > 0,05$ ). No entanto, para as deficiências sensoriais e físicas ( $p < 0,05$ ) foram identificadas diferenças estatisticamente significativas numa das dimensões - o Relacionamento Interpessoal (Tabelas XIV e XVI) - sendo que são os profissionais de RH de PME's os que possuem uma percepção mais negativa (média=3,26) em ambas as tipologias, e os inquiridos pertencentes a Grandes Empresas, os que possuem percepções mais positivas (média de 3,61 nas deficiências sensoriais e 3,57 nas deficiências físicas) (Tabela XV e XVII).

Tabela XIV - ANOVA para deficiências sensoriais (Variável Dimensão da Organização)

<b>ANOVA</b>							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Disciplina no Trabalho Sensoriais	Local de Deficiências	Entre Grupos	,20	1	,20	,91	,34
		Nos Grupos	32,01	150	,21		
		Total	32,20	151			
Relacionamento Interpessoal Sensoriais	Deficiências	Entre Grupos	4,58	1	4,58	12,51	,00
		Nos Grupos	54,89	150	,37		
		Total	59,47	151			
Comportamento de Trabalho Sensoriais	Local de Deficiências	Entre Grupos	,00	1	,00	,00	1,00
		Nos Grupos	36,00	150	,24		
		Total	36,00	151			
Qualidade e Deficiências Sensoriais	Lealdade -	Between Groups	,69	1	,69	1,86	,17
		Within Groups	55,15	150	,37		
		Total	55,84	151			
Custos de Deficiências Sensoriais	Contratação -	Entre Grupos	,29	1	,29	,80	,37
		Nos Grupos	53,69	150	,36		
		Total	53,97	151			

Fonte: SPSS

Tabela XV - Análise Descritiva a Nível da Variável Dimensão da Organização

<b>Descritivas</b>				N	Média	Desvio-Padrão
Relacionamento Interpessoal	-	PME		73	3,26	,62
Deficiências Sensoriais		Grande Empresa		79	3,61	,59
		Total		152	3,44	,63

Fonte: SPSS

Tabela XVI - ANOVA para deficiências físicas (Variável Dimensão da Organização)

<b>ANOVA</b>							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.

Disciplina no Local de Trabalho - Deficiências físicas	Entre Grupos	,11	1	,11	,49	,49
	Nos Grupos	33,86	150	,23		
	Total	33,97	151			
Relacionamento Interpessoal - Deficiências físicas	Entre Grupos	3,63	1	3,63	7,85	,01
	Nos Grupos	69,42	150	,46		
	Total	73,05	151			
Comportamento no Local de Trabalho - Deficiências físicas	Entre Grupos	,51	1	,51	2,23	,14
	Nos Grupos	34,33	150	,23		
	Total	34,84	151			
Qualidade e Lealdade - Deficiências físicas	Entre Grupos	,18	1	,18	,45	,50
	Nos Grupos	59,50	150	,40		
	Total	59,68	151			
Custos de Contratação - Deficiências físicas	Entre Grupos	,18	1	,18	,57	,45
	Nos Grupos	47,54	150	,32		
	Total	47,72	151			

Fonte: SPSS

Tabela XVII - Análise Descritiva a Nível da Variável Dimensão da Organização

				Descritivas		
				N	Média	Erro Desvio
Relacionamento Interpessoal - Deficiências físicas	-	PME		73	3,26	,67
		Grande Empresa		79	3,57	,69
		Total		152	3,42	,70

Fonte: SPSS

Podemos então afirmar que o Relacionamento Interpessoal é a dimensão das percepções dos profissionais de RH perante portadores de deficiência onde se encontram diferenças estatisticamente significativas, quer a nível geral como para as tipologias de deficiências sensoriais e físicas, o que faz com que a H3b esteja parcialmente validada. Significando então que existe uma diferença significativa entre as percepções dos profissionais de RH pertencentes a PME's e os profissionais de Grandes Empresas.

Para terminar os testes de diferenças entre grupos, assim como o teste das hipóteses, foram realizados dois testes de *Paired-Samples T test* para que a H4a (“Os profissionais de RH têm percepções mais positivas dos candidatos portadores de deficiências físicas face aos portadores de deficiências psíquicas.”) e a H4b (“Os profissionais de RH têm percepções mais positivas dos candidatos portadores de deficiências físicas face aos portadores de deficiências sensoriais.”) possam ser testadas.

Iniciando pela H4a, podemos observar que para praticamente todas as dimensões o valor de  $p$  é inferior a 0,05 (Tabela XVIII), demonstrando assim que as diferenças entre as médias das duas tipologias são estatisticamente significativas, sendo que as deficiências físicas são percecionadas de forma mais positiva. No entanto, a dimensão dos Custos de Contratação não possui diferenças estatisticamente significativas ( $t=-1,51$ ;  $p=0,13$ ), possuindo uma média mais elevada a favor das deficiências psíquicas. Desta

forma, podemos então validar a H4a, no entanto, de realçar que uma das dimensões (Custos de Contratação) não demonstrou a mesma tendência que as restantes.

Tabela XVIII - Paired-Samples T test Deficiências físicas VS. Psíquicas

		Diferenças Emparelhadas			t	df	Sig. (2-extremidades)
		Média	Desvio Padrão	Erro Média Padrão			
Disciplina no Local de Trabalho	Deficiências físicas	,10	,53	,04	2,27	153	,03
	Deficiência psíquicas						
Relacionamento Interpessoal	Deficiências físicas	,20	,64	,05	3,79	153	,00
	Deficiência psíquicas						
Comportamento no Local de Trabalho	Deficiências físicas	,22	,61	,05	4,51	153	,00
	Deficiência psíquicas						
Qualidade Lealdade	Deficiências físicas	,12	,66	,05	2,21	153	,03
	Deficiência psíquicas						
Custos de Contratação	Deficiências físicas	-,07	,54	,04	-1,51	153	,13
	Deficiência psíquicas						

Fonte: SPSS

Terminando a análise de dados com a Tabela XIX a qual nos permitirá testar a H4b, podemos então concluir que apenas uma das dimensões (Qualidade e Lealdade) é que possui diferenças estatisticamente significativas entre as médias das duas tipologias ( $p < 0,05$ ) No entanto, também podemos observar as deficiências sensoriais possuem percepções mais positivas na grande maioria das dimensões, à exceção dos custos de contratação, ao inverso daquilo que foi proposto na H4b. Desta forma, a H4b é então rejeitada, demonstrando assim que existem percepções mais positivas por parte dos profissionais de RH perante portadores de deficiências sensoriais quando comparado com deficiências físicas, no entanto, não são diferenças estatisticamente significativas.

Tabela XIX - Paired-Samples T test Deficiências físicas VS. Sensoriais

		Diferenças Emparelhadas			t	df	Sig. (2-extremidades)
		Média	Desvio Padrão	Erro Média Padrão			
Disciplina no Local de Trabalho	Deficiências físicas	-,05	,43	,03	-1,52	153	,13
	Deficiência psíquicas						
Relacionamento Interpessoal	Deficiências físicas	-,02	,46	,04	-,52	153	,60
	Deficiência psíquicas						
Comportamento no Local de Trabalho	Deficiências físicas	-,03	,40	,03	-,82	153	,42
	Deficiência psíquicas						
Qualidade Lealdade	Deficiências físicas	-,17	,57	,05	-3,68	153	,00
	Deficiência psíquicas						
Custos de Contratação	Deficiências físicas	,03	,42	,03	,97	153	,33
	Deficiência psíquicas						

Fonte: SPSS

## IV. CONCLUSÃO

Estudos anteriores (Campos et al., 2013; Duarte & Freschi, 2013; Hidegh & Csillag, 2013; Ideias, 2019) demonstraram como o poder de decisão dos profissionais de RH impactam na implementação de políticas e práticas de integração e inclusão no mercado de trabalho, representando, ou não, barreiras no acesso ao mercado para cidadãos portadores de deficiências. Neste estudo, procurou-se identificar as percepções dos profissionais de RH sobre portadores de deficiência e avaliar se estas percepções influenciam a sua intenção de contratação. Procurou-se ainda analisar de que forma as tipologias e os fatores individuais e organizacionais podem influenciar estas percepções.

Os resultados do presente estudo permitem concluir, primeiramente, que as percepções que os profissionais de RH possuem sobre indivíduos com deficiência influenciam, de forma geral, as intenções de contratação. Sendo que, existem diferentes níveis de influência mediante a tipologia da deficiência, tendo sido identificado um maior impacto das percepções nas intenções de contratação na tipologia de deficiências psíquicas e um menor impacto na tipologia das deficiências físicas.

É também importante mencionar que um dos importantes resultados deste estudo foi a identificação das dimensões das percepções dos profissionais de RH que mais impacto têm na intenção de contratação de portadores de deficiência, tendo sido feita análises individuais para cada uma das tipologias. De uma forma geral, as dimensões que possuem maior impacto nas intenções de contratação são o Relacionamento Interpessoal e a Qualidade e Lealdade, no entanto, estas dimensões variam de tipologia para tipologia, pelo que é necessário analisar cada uma individualmente. Iniciando pelas deficiências psíquicas, as dimensões que foram identificadas como mais impactantes para a intenções de contratação de portadores de deficiência psíquicas foi a Qualidade e Lealdade e os Custos de Contratação. Já para os portadores de deficiências sensoriais, o Relacionamento Interpessoal é a dimensão que impacta mais fortemente na intenção de contratação por parte dos profissionais de RH. Por fim, a Disciplina no Local de Trabalho é a dimensão das percepções dos profissionais de RH que possui um maior impacto na intenção de contratação para portadores de deficiências físicas. Estas conclusões permite-nos reconhecer que as percepções dos profissionais de RH sobre portadores de deficiência variam de tipologia para tipologia e que as dimensões possuem diferentes níveis de impacto nas diferentes tipologias.

Neste sentido, foi possível comprovar que as percepções dos profissionais de RH sobre pessoas portadoras de deficiência variam consoante o tipo de deficiência, tal como já sugerido (e.g., Bricout & Bentley, 2000; Heera & Devi, 2016; Paetzold, 2005) sendo que, verificou-se que os profissionais de RH têm percepções mais positivas dos cidadãos portadores de deficiências físicas quando comparados com portadores de deficiências psíquicas, sendo estes últimos considerados indivíduos que necessitam de maior supervisão, que são mais emocionais e que, tal como mencionado por Paetzold (2005), são indivíduos mais imprevisíveis e com desempenhos inferiores. No entanto, contrário ao que foi proposto por Heera & Devi (2016), as percepções dos profissionais de RH não possuem diferenças estatisticamente significativas entre as percepções perante portadores de deficiências físicas e deficiências sensoriais.

Contrariamente aos resultados de estudos anteriores (Heera & Devi, 2016; Vornholt et al., 2013), neste estudo não foi possível encontrar evidências de que contactos prévios positivos com portadores de deficiência estejam associados a percepções mais positivas por parte dos profissionais de RH. Assim como, à semelhança do estudo de McLaughlin et al. (2004), também não foram encontradas diferenças de género nas percepções dos profissionais de RH relativamente a pessoas portadoras de deficiência. Isto indo no sentido oposto aos resultados obtidos por Popovich et al. (2003), que concluíram que o sexo feminino possuía percepções mais positivas face ao sexo masculino, sendo esta uma temática onde não parece existir uma concordância devido aos diversos resultados que foram encontrados na literatura, sugere-se então a realização de mais estudos que permitam esclarecer esta questão. Quanto às habilitações literárias dos profissionais de RH, só foi possível provar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas deficiências psíquicas, sendo que habilitações escolares mais elevadas se traduzem em percepções mais positivas sobre portadores de deficiências psíquicas, para Gilbride et al. (2003) é esperado que as percepções sejam mais positivas quando os níveis de educação são superiores, no entanto, sendo um estudo generalizado que não se foca nas diferentes tipologias, poderá este contexto impactar nos resultados para as diferentes tipologias.

No que concerne às variáveis organizacionais, verificou-se que o tamanho da organização impacta positivamente nas percepções dos profissionais de RH sobre pessoas com deficiência, sendo que os inquiridos que pertencem a Grandes Empresas possuem percepções mais positivas do que inquiridos que pertencem a PME's, indo de encontro a

estudos que referem que grandes organizações investem mais na contratação de portadores de deficiências, para responder às suas preocupações ao nível da RSE (Heera & Devi, 2016). No entanto, no que toca ao Capital da Organização, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas percepções sobre cidadãos com deficiência entre profissionais de RH de organizações públicas ou privadas.

Uma das maiores limitações deste estudo baseia-se no facto de a amostra se tratar de uma amostra de conveniência o que impede a generalização de resultados e a baixa taxa de conclusão do questionário (44,42%), sendo que apenas se obteve 171 inquéritos concluídos dos 385 recolhidos. É também necessário ter em conta que a temática em foco é, ainda, uma temática sensível no mercado de trabalho, induzindo a respostas influenciadas pela deseabilidade social. Sugere-se que estudos futuros sobre o tema incluam uma escala de deseabilidade social, tal como proposto por Marlowe-Crowne.

Considera-se, no entanto, que este estudo contribuiu para melhorar o conhecimento das percepções dos profissionais de RH sobre as pessoas com deficiências em Portugal e a sua intenção de contratar essas pessoas o que ajuda a compreender um dos fatores para a baixa empregabilidade de pessoas com deficiência em Portugal. Este estudo contribui também para reforçar a nível empresarial a importância do investimento na formação sobre esta temática, a nível geral dentro das organizações, mas, sobretudo aos profissionais de RH, uma vez que estes são detêm responsabilidades acrescidas ao nível do recrutamento, acolhimento e integração dos portadores de deficiência.

## V. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, A. M. F., Silva, I. M. S. da, & Veloso, A. (2017). *Integração profissional de pessoas com deficiência visual: Das práticas organizacionais às atitudes individuais*. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12687>
- Assembleia Geral da ONU. (1975). *Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes*. <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientes.pdf>
- Berry, B. S., & Kymar, K. R. (2013). Human Resource Professionals' Perception on Disability Related Barriers to Employment of Persons with Intellectual Disability. *Indian Journal of Occupational Therapy (Indian Journal of Occupational Therapy)*, 45(1), 21–29.
- Bezerra, S. S. (2019). A Socieabilidade do Trabalhador com Deficiência Intelectual. *Investigación y Desarrollo*. <https://www.scienceopen.com/document?vid=9f3793c3-fde0-46ee-9e1c-296da89118ee>
- Bleijenbergh, I., Peters, P., & Poutsma, E. (2010). Diversity Management Beyond the Business Case. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29. <https://doi.org/10.1108/02610151011052744>
- Bricout, J. C., & Bentley, K. J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), 87–95.
- Cafferky, M. (2016). Hiring Disabled Workers. *2016 Volume 19 Issue 1, 1*. <https://gbr.pepperdine.edu/2016/04/hiring-disabled-workers/>
- Campos, J. G. F. de, Vasconcellos, E. P. G. de, & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo Pessoas com Deficiência na Empresa: Estudo de Caso de uma Multinacional Brasileira. *Revista de Administração (São Paulo)*, 48, 560–573. <https://doi.org/10.5700/rausp1106>
- Capucha, L. (2004). Modernidade versus Vulnerabilidade: A Sobrevivência de Grupos Vulneráveis Face às Exigências da Modernidade. Em *Integrar*. FENACERCI. <https://ciencia.iscte-iul.pt/publications/modernidade-versus-vulnerabilidade--a-sobrevivencia-de-grupos-vulneraveis-face-as-exigencias-da/43730>
- Cardoso, J. A. da S., Farias Filho, J. R. de, Cardoso, M. M. da S., Deiro, R. M., & Oliveira, U. R. (2007). Gestão da diversidade: Uma gestão nesseária para estimular a inovação e aumentar a competitividade das empresas de

- contabilidade e auditoria. *Pensar Contábil*, 9(36), Art. 36.  
<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/view/128>
- Carvalho, S. H. M. de. (2011). *Barreiras Multiformes e Actividades Desenvolvidas no Complexo de Lomar, em Braga: Contributos para a Inclusão Social*.  
<http://repositorium.sdum.uminho.pt/>
- Carvalho-Freitas, M. N. de, Toledo, I. D., Nepomuceno, M. F., Suzano, J. de C. C., & Almeida, L. A. D. (2010). Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 50(3), Art. 3.
- Carvalho-Freitas, M. (2009). Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso. *Revista de Administração Contemporânea*, 13.  
<https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>
- Comissão das Comunidades Europeias. (2001). *Livro Verde—Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas* [Text/html; charset=UTF-8]. OPOCE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52001DC0366&from=SV>
- Correia, L. de M. (2008). *Inclusão e Necessidades Educativas Especiais*. Porto Editora.
- Couto, S. C. (2019). *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um caso prático de inclusão de pessoas com deficiência visual na sede da Hilti Portugal*. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/123412>
- Duarte, Y. M., & Freschi, J. C. (2013). O Papel dos Recursos Humanos na Contratação de Pessoas com Deficiência—PCD. *Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais - UNG-Ser*, 7(1), Art. 1.
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2016). Status Matters: The Asymmetric Effects of Supervisor–Subordinate Disability Incongruence and Climate for Inclusion. *Academy of Management Journal*, 59(1), 44–64.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2014.0093>
- Fernandes, A. L., & Silva, S. M. da. (2010). Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas Organizações: Integração ou Inclusão? *FACEF Pesquisa - Desenvolvimento e Gestão*, 11(2).  
<http://periodicos.unifacem.com.br/index.php/facefpesquisa/article/view/120>

- Figueira, D. S. S. F. (2012). *Acesso ao mercado de trabalho: O caso das pessoas com deficiência mental*. <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/2759?mode=full>
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de Empresas Brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40, 18–25.  
<https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>
- Fonseca, R. T. M. da. (2005). O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: O direito do trabalho, uma ação afirmativa /.  
*oai:ufpr.br:211468*. <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/2423>
- França, G. S., & Martins, F. B. G. (2019). Pessoas com Deficiência: Definição, Tipos e Trajetória Histórica. *ETIC - Encontro de Iniciação Científica - ISSN 21-76-8498*, 15(15), Art. 15.  
<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7942>
- Gaspar, N. M. F. (2019). *Percepção dos Empregadores de Pessoas com Deficiência sobre a Inclusão no Mercado de Trabalho*.  
<https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/20580?locale=en>
- Gil, M. (2002). *O Que as Empresas Podem Fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência*. Empresas e Responsabilidade Social, São Paulo.  
<https://www.ethos.org.br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-maio2002/>
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the Characteristics of Work Environments and Employers Open to Hiring and Accommodating People with Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130–137. <https://doi.org/10.1177/00343552030460030101>
- Gomes, S., Augusto, C., Lopes, M., & Ribeiro, V. (2008). *A Gestão da Diversidade em Pequenas e Médias Empresas Europeias*. Respons&Ability.
- Gonçalves, E. B. do P., Espejo, M. M. dos S. B., Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2016). Gestão da Diversidade: Um Estudo de Gênero e Raça em Grandes Empresas Brasileiras. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 35(1), Art. 1.  
<https://doi.org/10.4025/enfoque.v35i1.30050>
- GRACE. (2005). *A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar*. [http://www.deficienciavisual.pt/x-leg-aba-A\\_Integracao\\_de\\_Pessoas\\_com\\_Deficiencia\\_nas\\_Empresas-Como\\_actuar.pdf](http://www.deficienciavisual.pt/x-leg-aba-A_Integracao_de_Pessoas_com_Deficiencia_nas_Empresas-Como_actuar.pdf)

- Guimarães, D. S., Oliveira, F. V. de, & Vicente, L. R. (2017). Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator responsabilidade social—Inclusion of people with disabilities in the company as a factor social responsibility. *Científic@ - Multidisciplinary Journal*, 4(1), 19–31. <https://doi.org/10.29247/2358-260X.2017v4i1.p19-31>
- Hays-Thomas, R. (2004). Why now? The Contemporary Focus on Managing Diversity. Em *The psychology and management of workplace diversity* (pp. 3–30). Blackwell Publishing.
- Heera, S., & Devi, A. (2016). Employers' Perspective Towards People with Disabilities: A Review of The Literature. *The South East Asian Journal of Management*. <https://doi.org/10.21002/seam.v10i1.5960>
- Hidegh, A. L., & Csillag, S. (2013). Toward 'mental accessibility': Changing the mental obstacles that future Human Resource Management practitioners have about the employment of people with disabilities. *Human Resource Development International*, 16(1), 22–39. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.741793>
- Ideias, B. M. (2019). *O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas* [MasterThesis, Universidade de Évora]. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/24857>
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2020, setembro 10). *Glossário—Deficiência*. [https://www.inr.pt/glossario/-/journal\\_content/56/11309/408089?p\\_p\\_auth=PjMDpsax](https://www.inr.pt/glossario/-/journal_content/56/11309/408089?p_p_auth=PjMDpsax)
- ISO. (2019). *ISO 26000 and OECD Guidelines—Practical overview of the linkages* (2.<sup>a</sup> ed.).
- Jamali, D., & El Dirani, A. (2014). *Synergies of CSR and Diversity Management: A Coverging Agenda* (pp. 51–65). <https://doi.org/10.4337/9781783476367.00008>
- Kaye, H., Jans, L., & Jones, E. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of occupational rehabilitation*, 21, 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Kulkarni, M. (2016). Organizational Career Development Initiatives for Employees with a Disability. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1662–1679. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137611>

- Kulkarni, M., & Gopakumar, K. (2014). Career Management Strategies of People With Disabilities. *Human Resource Management, 53*.  
<https://doi.org/10.1002/hrm.21570>
- Lara, A. R. (2008). *A gestão da diversidade nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil*. <https://doi.org/10.26512/2008.TCC.1436>
- Leão, M. A. B. G., & Silva, L. S. (2012). Vivências de Trabalhadores com Deficiência: Uma Análise à Luz da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 37*, 159–169. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100019>
- Lima, M. P. de, Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie, 14*, 42–68. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>
- Maccali, N., Kuabara, P. S. S., Takahashi, A. R. W., Roglio, K. D. D., & Boehs, S. D. T. M. (2015). As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie, 16*, 157–187.  
<https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>
- Mackelprang, R. W., Salsgiver, R. O., & Parrey, R. C. (2021). *Disability: A Diversity Model Approach in Human Service Practice*. Oxford University Press.
- Marczyk, G., DeMatteo, D., & Festinger, D. (2005). *Essentials of research design and methodology*. John Wiley & Sons, Inc.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia, 4*(1), Art. 1.  
<https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Martins, B. S. (2007). *Trilhos que Tardam: As Agendas Perdidas na Deficiência*. 8, 197–211.
- Mazur, B. (2013). Linking Diversity Management and Corporate Social Responsibility. *Journal of Intercultural Management, 5*. <https://doi.org/10.2478/joim-2013-0017>
- McLaughlin, M., Bell, M., & Stringer, D. (2004). Stigma and Acceptance of Persons With Disabilities Understudied Aspects of Workforce Diversity. *Group & Organization Management, 29*, 302–333.  
<https://doi.org/10.1177/1059601103257410>

- Neves, A. O. das, & Graça, S. (2000). *Inserção no Mercado de Trabalho de Populações com Especiais Dificuldades*. Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2ª edição). McGraw-Hill Inc.
- Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. (2020). *Pessoas com Deficiência em Portugal—Indicadores de Direitos Humanos 2020* (p. 54). ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Organização Mundial da Saúde. (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)*. <https://www.dgs.pt/estatisticas-de-saude/documentos-para-download/classificacao-internacional-de-funcionalidade-incapacidade-e-saude-cif.aspx>
- Paetzold, R. L. (2005). How Courts, Employers, and the ADA Disable Persons with Bipolar Disorder. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 9(2), 293–382.
- Panarotto, B. (2019). *A Gestão de Recursos Humanos numa Perspetiva de Inclusão: Um Olhar sobre o Mercado de Trabalho Brasileiro e as Pessoas com Deficiência* [MasterThesis, Instituto Superior de Economia e Gestão]. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/19727>
- Pereira, A. M. B. A. (2008). *Viagem ao Interior da Sombra: Deficiência, Doença Crónica e Invisibilidade numa Sociedade Capacitista*. <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/8517>
- Pereira, J. D. S., Oliveira, S. D. de, & Costa, M. da P. R. da. (2021). Definições dos termos deficiência múltipla e deficiência múltipla sensorial: Uma revisão sistemática em teses e dissertações brasileiras. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 153–175. <https://doi.org/10.21723/riaee.v16i1.12883>
- Piramanayagam, S., & Seal, P. (2021). Employers' Attitudes and Hiring Intentions towards Persons with Disabilities in Hotels in India. *Disability CBR & Inclusive Development*, 31, 116–132. <https://doi.org/10.47985/dcidj.433>
- Popovich, P. M., Scherbaum, C. A., Scherbaum, K. L., & Polinko, N. (2003). The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 137(2), 163–177. <https://doi.org/10.1080/00223980309600606>

- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais* (4<sup>a</sup>). Gradiva.
- Ramos, M. da C. P. (2019). *Inserção laboral e gestão da deficiência no local de trabalho*. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/126257>
- Reis, E., & Schwartzman, S. (2005). *Pobreza e exclusão social—Aspectos socio-políticos* (pp. 147–180).
- Ribeiro, A. de L. (2005). *Gestão de Pessoas* (2.<sup>a</sup> ed.). Editora Saraiva.
- Ribeiro, R. P. D., & Lima, M. E. A. (2010). O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(2), 195–207.
- Riccò, R., & Guerci, M. (2014). Diversity Challenge: An Integrated Process to Bridge the ‘Implementation Gap’. *Business Horizons*, 57(2), 235–245.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Robbins & Judge, Organizational Behaviour, Global Edition* (15.<sup>a</sup> ed.). Pearson Education.  
<https://www.pearson.com/uk/educators/higher-education-educators/program/Robbins-Organizational-Behaviour-Global-Edition-16th-Edition/PGM1078252.html>
- RSO.pt. (2018). *Pessoas com Deficiência são Importantes para as Rmpresas*.  
[http://www.apc-coimbra.org.pt/wp-content/uploads/2018/10/APCC\\_RSOPT-PessoasDeficienciaImportantesEmpresas.pdf](http://www.apc-coimbra.org.pt/wp-content/uploads/2018/10/APCC_RSOPT-PessoasDeficienciaImportantesEmpresas.pdf)
- Santos, E. G., & Gusmão, M. S. (2013). A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. *Projeções, Direito e Sociedade*, 4(1), Art. 1.
- Santos, S. P. S. (2014). *A Discriminação na Integração das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/77132>
- Sasaki, R. K. (2003). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. WVA.
- Silva, J. P. da, & Silva, J. S. da. (2013). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. *Revista Direito & Dialogicidade*, 4(2), Art. 2.
- Silva, J. T. L. da, Souza, M. H. S., Alcalde, E. de A., Brasil, Â. de S., & Sousa, M. L. L. de. (2017). *A Importância da Gestão de Recursos Humanos nas Organizações*. 4(1), 886–893.
- Silveira, F. F., & Neves, M. M. B. da J. (2006). Inclusão escolar de crianças com deficiência múltipla: Concepções de pais e professores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22, 79–86. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000100010>

- Starostka-Patyk, M., Tomski, P., & Zawada, M. (2015). Diversity Management as a Part of Corporate Social Responsibility Policy. *Procedia Computer Science*, 65, 1038–1045. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.09.055>
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os Empregadores pensam sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência? What do the Employers think about the Working of Deficient Person? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273–294. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2011). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right* (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc. <https://www.ethicalsystems.org/managing-business-ethics/>
- Turras, M. I. C. C. D. (2012). *Integração profissional de surdos em portugal: Contrastes entre percepções e práticas de recursos humanos*. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/7240>
- Unger, D. D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2–10. <https://doi.org/10.1177/108835760201700101>
- Urbatsch, K., & Fuller, M. (2013). The Future of Planning for Persons with Disabilities: What Challenges Will Arise? *NAELA Journal*, 9, 189.
- Vasconcellos, L., & Guedes, L. (2007). E-surveys: Vantagens e limitações dos questionários eletrônicos via internet no contexto da pesquisa científica. *X Semead--Seminários em Administração Programa de Pós-Graduação em Administração*, 9–10.
- Vicente, P., & Reis, E. (2010). Using Questionnaire Design to Fight Nonresponse Bias in Web Surveys. *Social Science Computer Review*, 28(2), 251–267. <https://doi.org/10.1177/0894439309340751>
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>
- Wallerius, K., & Bissani, N. (2015). A Inclusão dos Portadores de Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho. *Revista Tecnológica*, 2(1), 1–20.

## ANEXOS

### Anexo I - Questionário

Este questionário enquadra-se numa investigação no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais, realizada no Instituto Superior de Economia e Gestão. O objetivo passa por avaliar as perceções dos Profissionais de Recursos Humanos relativamente a colaboradores portadores de deficiências, sendo que os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos (Dissertação de Mestrado).

As questões apresentadas não têm associadas respostas corretas ou erradas, as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual. O questionário é anónimo, pelo que é lhe solicitado que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Caso tenha alguma questão relacionada com o estudo ou o questionário, por favor não hesite em contactar pelo seguinte e-mail: [anafilipapereiros@aln.iseg.ulisboa.pt](mailto:anafilipapereiros@aln.iseg.ulisboa.pt)

Agradeço, desde já, pela sua colaboração. Ana Filipa Pereiros

**Atitudes perante Pessoas com Deficiências** *Responda, por favor, em que medida concorda ou discorda com as afirmações apresentadas.*

1. Pessoas portadoras de **qualquer tipo de deficiência.**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
São leais à sua organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizam tarefas com alta qualidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais confiáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Precisam de menos supervisão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais produtivos que os outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De forma geral, têm boas experiências profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1. Pessoas portadoras de **qualquer tipo de deficiência.**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Têm baixos níveis de absentismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm uma má gestão de tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São menos emocionais que as restantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São superiores no que toca às competências relacionadas com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São consistentes no seu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1. Pessoas portadoras de **qualquer tipo de deficiência.**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Demonstram comportamentos estranhos e imprevisíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nunca criam desculpas no seu local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São fáceis de formar profissionalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fazem os clientes sentirem-se desconfortáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Responda, por favor, em que medida concorda ou discorda com as afirmações apresentadas.*

2. Pessoas com **deficiências psíquicas (intelectuais e mentais)**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
São leais à sua organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizam tarefas com alta qualidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais confiáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Precisam de menos supervisão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais produtivos que os outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De forma geral, têm boas experiências profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Pessoas com **deficiências psíquicas (intelectuais e mentais)**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Têm baixos níveis de absentismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm uma má gestão de tempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São menos emocionais que as restantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São superiores no que toca às competências relacionadas com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São consistentes no seu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Pessoas com **deficiências psíquicas (intelectuais e mentais)**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Demonstram comportamentos estranhos e imprevisíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nunca criam desculpas no seu local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São fáceis de formar profissionalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fazem os clientes sentirem-se desconfortáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Responda, por favor, em que medida concorda ou discorda com as afirmações apresentadas.

3. Pessoas com **deficiências sensoriais (auditivas, visuais, da fala, etc.)**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
São leais à sua organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizam tarefas com alta qualidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais confiáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Precisam de menos supervisão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais produtivos que os outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De forma geral, têm boas experiências profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Pessoas com **deficiências sensoriais (auditivas, visuais, da fala, etc.)**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Têm baixos níveis de absentismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm uma má gestão de tempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São menos emocionais que as restantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São superiores no que toca às competências relacionadas com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São consistentes no seu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Pessoas com **deficiências sensoriais (auditivas, visuais, da fala, etc.)**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Demonstram comportamentos estranhos e imprevisíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nunca criam desculpas no seu local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São fáceis de formar profissionalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fazem os clientes sentirem-se desconfortáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Responda, por favor, em que medida concorda ou discorda com as afirmações apresentadas.

4. Pessoas com **deficiências físicas (perda total da função motora dos membros inferiores, dos quatro membros ou de um hemisfério do corpo)**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
São leais à sua organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizam tarefas com alta qualidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais confiáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Precisam de menos supervisão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São mais produtivos que os outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De forma geral, têm boas experiências profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Pessoas com **deficiências físicas (perda total da função motora dos membros inferiores, dos quatro membros ou de um hemisfério do corpo)**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Têm baixos níveis de absentismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm uma má gestão de tempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São menos emocionais que as restantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São superiores no que toca às competências relacionadas com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São consistentes no seu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Pessoas com **deficiências físicas (perda total da função motora dos membros inferiores, dos quatro membros ou de um hemisfério do corpo)**

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Demonstram comportamentos estranhos e imprevisíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nunca criam desculpas no seu local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São fáceis de formar profissionalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fazem os clientes sentirem-se desconfortáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Responda, por favor, em que medida concorda ou discorda com as afirmações apresentadas, para cada tipo de deficiência apresentada.

5. Os restantes colaboradores sentem-se confortáveis ao trabalharem com pessoas com deficiências (...).

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Psíquicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensoriais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De qualquer tipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Empregar pessoas com deficiências (...) aumentaria o custo do negócio.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Psíquicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensoriais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De qualquer tipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Empregar pessoas com deficiências (...) traz consigo conflitos legais (ex: denúncias por despedimentos discriminatórios).

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Psíquicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensoriais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De qualquer tipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Responda, por favor, em que medida concorda ou discorda com as afirmações apresentadas, para cada tipo de deficiência apresentada.

1. Se tiver oportunidade, prefiro empregar pessoas com deficiências (...) do que pessoas sem deficiências.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Psíquicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensoriais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De qualquer tipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Na minha organização existe uma alta probabilidade de contratação de pessoas com deficiências (...).

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Psíquicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensoriais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De qualquer tipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Eu estou interessado em recrutar pessoas com deficiências (...) para a minha organização.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Psíquicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensoriais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De qualquer tipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Eu recomendo que outras organizações recrutem pessoas com deficiências (...).

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Psíquicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensoriais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De qualquer tipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Nos próximos 6 meses planeio contratar pessoas com deficiências (...).

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Psíquicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensoriais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De qualquer tipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Caracterização do indivíduo/organização.

Responda, por favor, às questões apresentadas da forma mais precisa possível.

1. Sexo:

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder

2. Indique, por favor, a sua idade (em anos):

\_\_\_\_\_

3. Indique, por favor, o último grau de escolaridade que completou:

- 9º ano
- 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado/Doutoramento
- Outros graus: \_\_\_\_\_

4. Indique, por favor, o seu cargo dentro da Organização:

\_\_\_\_\_

5. Indique, por favor, a sua antiguidade no cargo (em anos):

\_\_\_\_\_

6. Classifique, por favor, a organização quanto à propriedade do seu capital:

- Empresa Pública
- Empresa Privada
- Joint Venture (Pública e Privada)

7. Indique, por favor, o setor de atividade da organização em que trabalha:

\_\_\_\_\_

8. A organização em que trabalha encontra-se associada a alguma organização empresarial que atue na área da Responsabilidade Social (ex. GRACE)?

- Sim
- Não
- Não sei

9. Se respondeu "Sim" à questão anterior, por favor, indique qual a organização:

\_\_\_\_\_

10. Indique, por favor, o **número total (nacional e internacional)** de colaboradores da sua organização:

\_\_\_\_\_

11. Indique, por favor, o número total de colaboradores portadores de deficiência na sua organização:

- Nenhum
- Até 5 colaboradores
- Entre 5 e 15 colaboradores
- Mais de 15 colaboradores
- Não sei

13. Conhece, trabalha ou trabalhou com pessoas portadoras de deficiência?

- Sim
- Não

14. A sua experiência prévia com pessoas portadoras de deficiência foi:

- Positiva
- Negativa
- Nunca tive contacto com pessoas portadoras de deficiência

## Anexo II– Tabelas de Análise de Dados

Tabela XX - Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH sobre deficiências em geral

<b>Descriptive Statistics</b>				
	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Intenção de Contratação - Deficiências em geral</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3,22</b>	<b>,659</b>
Se tiver oportunidade, prefiro empregar pessoas com deficiências de qualquer tipo, do que pessoas sem deficiências.	1	5	2,87	,623
Na minha organização existe uma alta probabilidade de contratação de pessoas com deficiências de qualquer tipo.	1	5	3,03	,878
Eu estou interessado em recrutar pessoas com deficiências de qualquer tipo para a minha organização.	1	5	3,28	,788
Eu recomendo que outras organizações recrutem pessoas com deficiências de qualquer tipo.	1	5	3,58	,712
Nos próximos 6 meses planeio contratar pessoas com deficiências de qualquer tipo.	1	5	3,07	,768

Fonte: SPSS

Tabela XXI - Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH sobre deficiências psíquicas

<b>Descriptive Statistics</b>				
	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Intenção de Contratação - Deficiências psíquicas</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3,09</b>	<b>,726</b>
Se tiver oportunidade, prefiro empregar pessoas com deficiências psíquicas do que pessoas sem deficiências.	1	5	2,82	,671
Na minha organização existe uma alta probabilidade de contratação de pessoas com deficiências psíquicas.	1	5	2,78	,965
Eu estou interessado em recrutar pessoas com deficiências psíquicas para a minha organização.	1	5	3,16	,867
Eu recomendo que outras organizações recrutem pessoas com deficiências psíquicas.	1	5	3,51	,752
Nos próximos 6 meses planeio contratar pessoas com deficiências psíquicas.	1	5	3,01	,788

Fonte: SPSS

Tabela XXII - Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH sobre deficiências sensoriais

<b>Descriptive Statistics</b>				
	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Intenção de Contratação - Deficiências sensoriais</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3,23</b>	<b>,703</b>
Se tiver oportunidade, prefiro empregar pessoas com deficiências sensoriais do que pessoas sem deficiências.	1	5	2,89	,682
Na minha organização existe uma alta probabilidade de contratação de pessoas com deficiências sensoriais	1	5	3,03	,959
Eu estou interessado em recrutar pessoas com deficiências sensoriais para a minha organização.	1	5	3,36	,823
Eu recomendo que outras organizações recrutem pessoas com deficiências sensoriais.	1	5	3,61	,689
Nos próximos 6 meses planeio contratar pessoas com deficiências sensoriais.	1	5	3,08	,792

Fonte: SPSS

Tabela XXIII - Análise Descritiva das intenções de contratação dos profissionais de RH sobre deficiências físicas

<b>Descriptive Statistics</b>				
	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Intenção de Contratação - Deficiências físicas</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3,29</b>	<b>,674</b>
Se tiver oportunidade, prefiro empregar pessoas com deficiências físicas do que pessoas sem deficiências.	1	5	2,94	,654
Na minha organização existe uma alta probabilidade de contratação de pessoas com deficiências físicas	1	5	3,18	,887
Eu estou interessado em recrutar pessoas com deficiências físicas para a minha organização.	1	5	3,43	,823
Eu recomendo que outras organizações recrutem pessoas com deficiências físicas.	1	5	3,62	,677
Nos próximos 6 meses planeio contratar pessoas com deficiências físicas.	1	5	3,11	,805

Fonte: SPSS