



## PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Um Estudo em Organizações Cearenses

### PERCEIVED CAREER SUCCESS OF DISABLED PEOPLE: A Study in Organizations of Ceará

*Luis Eduardo Brandão Paiva* <sup>(1)</sup>

*Tereza Cristina Batista de Lima* <sup>(2)</sup>

*Suzete Suzana Rocha Pitombeira* <sup>(3)</sup>

*Universidade Federal do Ceará/UFC, Fortaleza, Ceará*

#### RESUMO

O aprimoramento pelo desenvolvimento de carreira é contínuo e reforça a satisfação e a maneira pela qual os indivíduos percebem o caminho realizado para alcançar sucesso na vida profissional. A percepção do sucesso na carreira se caracteriza pela forma como as atividades e tarefas realizadas são percebidas pelos indivíduos de modo a alcançar resultados positivos, ampliando experiências profissionais e pessoais. Reconhecendo a importância dessa temática, este artigo propõe analisar a percepção de sucesso na carreira de pessoas com deficiência (PCDs). Partiu-se da hipótese de que a dimensão subjetiva, baseada na satisfação e no valor pessoal, é mais perceptível para as PCDs do que a dimensão objetiva, fundamentada nos aspectos mensuráveis, tais como recompensas financeiras e posições hierárquicas. Esta pesquisa é caracterizada como quantitativa, descritiva, em que, por meio de uma mostra não probabilística, foram envolvidas 5 (cinco) organizações cearenses. Para obtenção dos resultados, foi utilizado o instrumento de coleta de dados baseado em Costa (2010) - Escala de Percepção de Sucesso na Carreira. Os resultados apontam que a dimensão subjetiva contribui mais do que a dimensão objetiva na percepção de sucesso na carreira das pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** carreira; percepção de sucesso; pessoa com deficiência.

#### ABSTRACT

Improvement by career development is continuous and increases the satisfaction and the way in which individuals perceive the path taken to achieve success in professional life. The perceived career success is characterized by how the activities and tasks performed are perceived by individuals in order to achieve positive results, expanding professional and personal experiences. Recognizing the importance of this theme, this article aims to analyze perceived career success of disabled people. It started from the hypothesis that the subjective dimension, based on the satisfaction and personal value, is more noticeable for disabled people than the objective dimension, based on the measurable aspects such as financial rewards and hierarchical positions. This research is characterized as quantitative, descriptive, in which, through a non-probabilistic sample, 5 (five) organizations from Ceará were involved. To obtain the results, the instrument of data collection based on Costa (2010) - Career Success Perception Scale was used. The results indicate that the subjective dimension contributes more than the objective dimension to the perception of career success of people with disabilities.

**Keywords:** career; success perception; people with disabilities.

## INTRODUÇÃO

As pessoas, de um modo geral, estão preocupadas com a carreira e com as trajetórias pessoal e profissional ao longo da vida. Por isso, buscam o desenvolvimento de carreira a fim de alcançar posições favoráveis na organização, o que as permite obter sucesso. A carreira é um tema relevante no contexto acadêmico e organizacional, pois detém perspectivas e compreensões sobre toda a trajetória vivida pelo indivíduo (HALL, 1996; HOEKSTRA, 2011; VELOSO; SILVA; DUTRA, 2011).

A carreira pode ser considerada uma sequência de posições hierárquicas ocupadas durante a vida de um indivíduo, e isto representa a soma de todas as tarefas executadas por meio de atividades consideradas remuneradas ou não, sendo também com ou sem vínculo empregatício (LONDON; STUMPF, 1982). Nesse contexto, aponta-se que o desenvolvimento da carreira pode ser gerenciado pelo próprio indivíduo ou pela organização (COSTA, 2011; HALL, 2002).

Costa (2011) ressalta ainda que a carreira está dividida em duas dimensões: subjetiva e objetiva. A dimensão subjetiva de sucesso na carreira se verifica por fatores internos, como identidade com a carreira, equilíbrio vida trabalho, competências, empregabilidade, inviolabilidades dos valores, sucesso em equipe, desenvolvimento e criatividade. A dimensão objetiva de sucesso na carreira, por sua vez, está relacionada a fatores externos, como salário e posição hierárquica.

Dessa forma, a percepção de sucesso na carreira, alinhada à compreensão da diversidade enquanto variações em gênero, etnia, nacionalidade, orientação sexual, habilidades físicas, classe social, idade e outras categorizações socialmente significativas, fornece subsídios para

identificar o desenvolvimento de carreira em diferentes contextos (PEREIRA; HANASHIRO, 2010). No entanto, as pessoas com deficiência e as dimensões objetiva e subjetiva, que contribuem para o desenvolvimento de carreira, são consideradas os principais focos para esta pesquisa.

As pessoas com deficiência detêm vagas reservadas no mercado de trabalho de acordo com a legislação brasileira. A Constituição Federal de 1988 passou a reservar vagas para pessoas com deficiência (PCDs) nos setores públicos e privados. A Lei de Cotas é uma forma de reservar essas vagas para PCDs no mercado de trabalho (BRASIL, 2012).

No contexto atual, em que se destacam a gestão de carreira e as pessoas com deficiência nas organizações públicas e privadas do Estado do Ceará, surge o seguinte questionamento: quais fatores, entre aspectos objetivos e subjetivos, impactam mais fortemente na percepção de sucesso na carreira de pessoas com deficiência?

Para responder à indagação apresentada acima, foi realizada uma pesquisa para avaliar a percepção de sucesso na carreira das pessoas com deficiência no mercado de trabalho do Ceará. Estabeleceu-se, portanto, como objetivo geral, investigar a percepção de sucesso na carreira de pessoas com deficiência em sua atuação no mercado de trabalho do Estado do Ceará.

Foram definidos os seguintes objetivos específicos: (i) identificar os fatores mais relevantes e os menos relevantes na dimensão subjetiva da percepção de sucesso na carreira das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho; (ii) caracterizar os fatores na dimensão objetiva da percepção de sucesso na carreira das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho; e (iii) identificar a dimensão da

carreira que mais influencia na percepção de sucesso das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho.

Este estudo apoia a suposição de que a dimensão subjetiva contribui para a percepção de sucesso na carreira das PCDs, conforme destacou Costa (2010).

Assim, algumas hipóteses foram traçadas para este estudo.

Hipótese 1: A percepção do sucesso na carreira das pessoas com deficiência se relaciona em cooperação com os outros membros da organização na qual trabalha.

Hipótese 2: Na dimensão objetiva, na percepção de sucesso na carreira, o fator hierarquia/promoção apresenta mais destaque do que a recompensa financeira.

Hipótese 3: Pessoas com deficiência percebem sucesso na carreira, de forma mais preponderante, por meio de sentimentos de realização e valor pessoal - dimensão subjetiva de sucesso na carreira.

Para tanto, utilizou-se a escala de percepção de sucesso na carreira, elaborada por Costa em 2010. Foi realizada uma pesquisa, de natureza quantitativa, descritiva, utilizando o método survey na coleta de dados. No caso em análise, os resultados apontam, de modo geral, que o sucesso na carreira de PCDs é percebido por meio da dimensão subjetiva, baseada nos aspectos intrínsecos, sentimentos e valores pessoais.

Além desta introdução, o presente artigo desdobra-se em mais cinco seções. A revisão bibliográfica, que dá embasamento ao trabalho, apresenta-se estruturada em duas seções - carreira e pessoas com deficiência. A quarta seção aborda a metodologia utilizada nesta pesquisa, em seguida, são enfatizadas a apresentação e discussão dos resultados e,

finalmente, as considerações finais com sugestões para pesquisas futuras.

## **CARREIRA**

Nesta seção serão discutidos os conceitos de carreira, os tipos de carreiras tradicionais e modernas, como proteana e sem fronteiras. Em seguida, será abordada a percepção de sucesso na carreira, bem como suas dimensões objetiva e subjetiva.

### **Conceitos e tipos de carreira**

A carreira se caracteriza por ser um tema de grande estudo e importância no contexto contemporâneo e empresarial, sendo um termo polissêmico, que se reflete em várias interpretações e perspectivas na vida profissional e pessoal do indivíduo. A carreira é o assunto primordial de discussão, tanto no aspecto pessoal, quanto no organizacional, e isso permite compreender que o principal responsável pela percepção de sucesso na carreira é o próprio indivíduo (COSTA, 2011; NAKATA, 2011).

De acordo com Martins (2001), etimologicamente, a palavra carreira se origina do latim medieval, via carraria, que significa estrada para carros, um caminho estruturado. A palavra tem significado de "um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão" (CHANLAT, 1995, p. 69).

London e Stumpf (1982) conceituam a carreira como um somatório de todos os trabalhos realizados na vida do indivíduo, envolvendo uma série de estágios, bem como a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos, aspirações individuais e expectativas da organização e da sociedade.

Judge et al. (1995) e Arthur, Khapova e Wilderom (2005) ressaltam que existem dois tipos de carreira, a objetiva e a subjetiva, para

que, assim, o indivíduo possa conciliar as perspectivas pessoais com as organizacionais. A carreira subjetiva detém um caráter psicológico, experimentada subjetivamente pelo próprio indivíduo, enquanto a carreira objetiva está expressa em títulos, cargos e salários, observações das pessoas e, também, pode ser mensurada por meio dos currículos profissionais.

Para Schein (1996), as dimensões da carreira apresentam movimentos na organização estruturados em três diferentes vertentes: no movimento hierárquico, determina-se que o indivíduo prospere de forma ascendente e vertical na empresa; no movimento horizontal, em que ocorre a ascensão horizontal com desenvolvimento pessoal e profissional; e no movimento de penetração, que decorre do indivíduo alcançar poder e influência na empresa.

A carreira se divide a partir de duas fases distintas. A primeira fase permeia um conceito mais tradicional da carreira e a outra fase um conceito moderno, que se constata a partir dos anos 1970, quando ocorre a ruptura com um conceito único de carreira tradicional, passando a existir outros tipos de carreira (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004; HALL, 2002).

De acordo com Chanlat (1995) e Martins (2001), a carreira tradicional é um caminho linear e vertical a ser seguido dentro da organização, proporciona a segurança e estabilidade no emprego, o enriquecimento e a divisão social do trabalho.

As carreiras modernas são as carreiras sem fronteiras e proteana, que se classificam como os novos tipos de carreira. Opõem-se ao modelo tradicional quanto às suas características e conceituações (BRISCOE; FINKELSTEIN, 2009).

Segundo Defillippi e Arthur (1994) e Veloso, Silva e Dutra (2011), a carreira sem fronteira surgiu no início da década de 1990

quando, no contexto mundial, estava ocorrendo a transição da sociedade industrial para a nova economia, e assim se observava uma flexibilidade e mobilidade nas organizações e, conseqüentemente, na carreira dos funcionários. Constatava-se, então, um planejamento na carreira dos indivíduos, alinhado ao desenvolvimento pessoal e profissional, não se limitando em uma única organização.

Corroborando essa ideia, Briscoe e Finkelstein (2009) enfatizam que a carreira sem fronteira se diferencia da tradicional na medida em que a carreira do indivíduo não é confinada a uma única empresa, emprego, ocupação ou região. Dessa forma, o indivíduo não é exclusivo ou dependente de um empregador.

O conceito de carreira proteana foi exposto por Hall (1996) e Sullivan e Baruch (2009), apresentando uma perspectiva de carreira independente e flexível. O nome é derivado do Deus grego Proteus que, segundo a mitologia grega, tinha habilidades necessárias para modificar a forma de acordo com sua vontade própria. Nesse sentido, observa-se que são valorizados aspectos nessa carreira, tais como, experiências, habilidades, aprendizagens, transições e mudanças de identidade que se acumulam ao longo da vida pessoal e profissional (COSTA, 2010).

Com base nas definições adotadas das carreiras modernas, informadas por autores, infere-se que, na tradicional, a empresa detém responsabilidade por gerenciar e criar oportunidades de desenvolvimento para o indivíduo, assim ocorre dependência do indivíduo com a empresa em relação ao crescimento e ao desenvolvimento da carreira. Enquanto que nas carreiras sem fronteira e proteana, o indivíduo é responsável por gerenciar e desenvolver a sua própria trajetória, de acordo com

aspirações pessoais, individuais e profissionais.

### **Percepção de sucesso na carreira**

A percepção é um processo em que os indivíduos interpretam e organizam impressões sensoriais, para que assim possam dar sentido a um determinado ambiente específico (MARQUES et al., 2011). Complementando essa ideia, Costa (2011) afirma que a percepção está relacionada à subjetividade, refletindo, dessa forma, a visão que as pessoas têm sobre determinadas situações ou acontecimentos na vida pessoal e profissional.

De acordo com London e Stumpf (1982), o sucesso na carreira se caracteriza pela progressão das modificações dos trabalhos realizados, durante a vida do indivíduo, que perfazem resultados profissionais positivos. Estes incluem os avanços salariais, cargos de um grau mais elevado, satisfação com a vida, autovalorização, maestria, realização e também o alcance de recompensas organizacionais que podem envolver dinheiro, prestígio, status e poder.

Para Costa (2011), a percepção de sucesso na carreira se refere à maneira pela qual as pessoas interpretam suas realizações e satisfações com a carreira mediante atitudes, trabalhos, comportamentos, estudos e outras experiências que contribuem com o desenvolvimento de competências. Segundo Dries, Pepermans e Carlier (2008), o sucesso na carreira está mais relacionado aos construtos sociais do que ao caráter objetivo da carreira, ou seja, aspectos sentimentais e subjetivos são mais relevantes do que os aspectos mensuráveis, objetivos e observáveis por terceiros.

Dessa forma, baseado nos conceitos destacados pelos autores sobre a percepção de sucesso na carreira, segmenta-se a percepção de sucesso a partir de duas dimensões: a dimensão subjetiva de sucesso na carreira e a dimensão objetiva de sucesso na carreira.

### **Dimensão subjetiva de sucesso na carreira**

A dimensão subjetiva considera aspectos relacionados às experiências dos indivíduos, as quais estão orientadas para fatores intangíveis, tais como valores, atitudes e satisfações pessoais e profissionais (HALL, 1996). Complementando essa ideia, Bailyn (2006) considera as experiências subjetivas de sucesso na carreira como sendo aquelas desenvolvidas por meio de conhecimentos que proporcionam sentido na vida das pessoas, a fim de direcionar a um futuro próspero e melhor.

A dimensão subjetiva da carreira se reflete diante da satisfação do indivíduo nos sentimentos de realização e no bem estar com a própria carreira. É a percepção da carreira numa perspectiva mais individual, própria de cada indivíduo, ou seja, interpretada por meio de atributos, ações e consequências pessoais (JUDGE et al., 1995).

Na dimensão subjetiva da carreira estão envolvidos fatores considerados intangíveis e não mensuráveis. Dentre esses fatores, pode-se destacar: o sentimento de competência nas atividades; o trabalho cooperativo em equipe; a satisfação das tarefas realizadas; a prestação de um serviço útil à sociedade; o respeito aos valores pessoais; o desenvolvimento da carreira; a empregabilidade; a segurança e a criatividade para inovar e criar (COSTA, 2011).

A dimensão subjetiva de desenvolvimento na carreira, descrita por

Costa (2011), compreende nove fatores: Competência, Cooperação, Contribuição, Criatividade, Desenvolvimento, Empregabilidade, Equilíbrio vida-trabalho, Identidade e Valores.

Esses fatores podem se relacionar com as âncoras de carreira de Schein (1996), que estão segmentadas em oito inclinações ou âncoras profissionais: Técnico-Funcional, relacionada ao talento e motivação da pessoa; Administrativa Geral, o indivíduo prioriza a resolução de problemas com aptidão para gerenciar pessoas; Autonomia/Independência, busca da flexibilidade e do controle das atividades; Segurança/Estabilidade, a pessoa procura estabilidade financeira e segurança no emprego; Criatividade Empreendedora, indicativa de um perfil empreendedor com necessidade de criar e inovar; Vontade de Servir/Dedicação, o indivíduo prioriza contribuir positivamente com a sociedade, melhorando o ambiente de convívio; Puro Desafio, as pessoas buscam conquistas, superar obstáculos e resolver problemas complexos; e Estilo de Vida, o indivíduo equilibra a vida pessoal e a profissional.

Portanto, pode-se concluir que esta é uma dimensão experimentada subjetivamente pelo próprio indivíduo. Dessa forma, busca alinhar aspirações pessoais e profissionais, com o intuito de proporcionar satisfações e realizações, não somente no aspecto profissional, mas também na vida pessoal.

### **Dimensão objetiva de sucesso na carreira**

Para Abele e Spurk (2009) e Costa (2011), a dimensão objetiva de sucesso na carreira se reflete na avaliação externa por meio das outras pessoas, seja dentro ou fora da organização. Dessa forma, essa dimensão se refere à observação dos outros indivíduos

que também pode ser descrita por meio dos currículos profissionais.

A dimensão objetiva de desenvolvimento na carreira descrita por Costa (2011) é composta por dois fatores: Hierarquia/Promoção e Remuneração.

A hierarquia está ligada a um título relacionado à pessoa, determina a identificação profissional. Enquanto isso, a remuneração pode ser menos conhecida pelos outros indivíduos, e está atrelada à compensação financeira por um serviço prestado (COSTA, 2011).

Segundo Judge et al. (1995), a percepção de sucesso na carreira é um conceito avaliativo com ampla dependência de quem o está julgando. Considera, portanto, as dimensões objetiva e subjetiva, sendo que a relevância de cada dimensão varia de acordo com aspectos dos indivíduos, tais como crenças, costumes, valores e atitudes.

De acordo com Costa (2011), as carreiras podem ser consideradas sociais e individuais, objetivas e subjetivas ao mesmo tempo. Refere-se às características observáveis com fatores de dimensões que se modificam para cada indivíduo, de tal maneira que a sua evolução proporciona a ampla satisfação pessoal e profissional para o indivíduo.

As dimensões objetiva e subjetiva na carreira orientam esta pesquisa para investigar a percepção de sucesso na carreira de pessoas com deficiência.

### **DEFICIÊNCIA, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO**

Nesta seção, serão discutidos os aspectos conceituais da deficiência, as pessoas com deficiência (PCDs) e a legislação de inserção no mercado de trabalho e, em seguida, a inserção e inclusão de PCDs nas organizações.

### **Pessoas com deficiência e inclusão**

Gerir pessoas não é algo simples, pois demanda esforço para o capital humano ser aproveitado positivamente. A diversidade está presente amplamente nas organizações, e as PCDs estão conquistando, cada vez mais, espaço no contexto social e organizacional. Apesar dessa conquista, ainda existem preconceitos por parte de algumas pessoas, ou até mesmo das organizações que não incluem as PCDs, mesmo com a legalidade e as penalidades impostas (IDT, 2013; SALGUEIRO et al., 2014).

As PCDs ainda vivenciam e percebem desvantagens e restrições impostas pela sociedade e também pelas funcionalidades sociais e organizacionais, tais como, barreiras físicas, ações, obstáculos psicológicos, e principalmente as atitudes das pessoas por meio do preconceito e da exclusão (BRASIL, 2012).

Quanto à nomenclatura empregada, atualmente, utiliza-se a expressão “pessoa com deficiência (PCD)”, em que esse termo é aceito e usado em todos os eventos nacionais e mundiais que abordam o referido tema. A nomenclatura atual é definida a partir do eixo central, de modo que o foco esteja relacionado com a pessoa e não com a deficiência (SASSAKI, 2008).

A Secretaria Internacional do Trabalho (2006) define as PCDs como sendo indivíduos que também estão incluídos na sociedade, de forma a progredir substancialmente no mercado de trabalho, diante de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecidas e agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

O artigo 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, reconhece os tipos de

deficiência como sendo: Deficiência Física; Deficiência Auditiva; Deficiência Visual; Deficiência Mental e Deficiência Múltipla (BRASIL, 1999).

Segundo a Secretaria Internacional do Trabalho (2006), todo e qualquer indivíduo que se enquadre em um desses tipos de deficiências citados acima e apresente consigo o laudo médico ou o certificado de reabilitação profissional é considerado uma PCD.

Ocorreu um avanço na colocação das PCDs no mercado de trabalho, ampliando a atuação dessas pessoas nas empresas, garantindo assim um pouco mais de autonomia e segurança para o desenvolvimento pessoal e profissional.

### **Pessoas com deficiência e a legislação de inserção no mercado de trabalho**

O trabalho garante o direito à cidadania e contribui para alcançar aspectos básicos, tais como, saúde, alimentação, moradia, lazer. O posicionamento dos órgãos governamentais interagindo e contribuindo para a inserção e inclusão das PCDs no mercado de trabalho é pertinente para que ocorra o desenvolvimento, o crescimento e o pertencimento dessas pessoas no contexto social e organizacional (IDT, 2013).

Para tanto, a Lei nº 7.853/89 e o Decreto nº 3.298/99 foram designados para integração das PCDs na realização de atividades nas organizações, prevalecendo a convivência na sociedade para garantir, apesar de algumas imposições impostas estrutural e socialmente, a acessibilidade de forma autônoma e independente (BRASIL, 2010).

Na década de 1980, foi criada a Lei Federal nº 7.853 que dispunha sobre o apoio governamental direcionado às PCDs na

integração social. Foram planejados e desenvolvidos, então, meios para garantir a inclusão e integração das PCDs na sociedade e, assim, obter condições de uma vida normal, sem obstáculos de impedimento para o convívio social e organizacional (ROSA et al., 2013).

A Constituição Federal de 1988 reservou vagas para PCDs nos setores públicos e privados. Dessa forma, o artigo 37, parágrafo VIII, refere-se à obrigatoriedade da lei em reservar um percentual das vagas dos cargos e empregos públicos para as PCDs (BRASIL, 1988, p. 26).

Entretanto, o percentual das cotas foi definido apenas na lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. No art. 5º, § 2, essa lei define que, para pessoas portadoras de deficiência, é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

A lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), em que o art. 93 prescreve a relação que estabelece a chamada Lei de Cotas, determina que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados - 2%; a partir de 201 a 500 - 3%; de 501 a 1000 - 4%; e de 1000 em diante - 5%. Esses percentuais podem ser ampliados conforme o interesse da organização em integrar PCDs no seu quadro de funcionários.

Mesmo com o estabelecimento da política de cotas, reservando postos de

trabalho para as PCDs, tanto no setor público quanto na iniciativa privada, percebe-se que boa parcela dessas oportunidades ainda não é preenchida. As motivações são as mais diversas possíveis, passando desde o preconceito dos empregadores e da falta de preparo das instituições para atender a esse segmento populacional até mesmo pelo desinteresse das próprias PCDs por essas vagas, dado o perfil das condições de trabalho ofertadas (IDT, 2013).

A legislação brasileira busca estabelecer um contexto igualitário na contratação de funcionários, sejam eles com ou sem deficiência. O governo detém importante função quanto à fiscalização do cumprimento das leis em relação à contratação de PCDs (IDT, 2013).

A partir das definições acima, compreende-se o importante papel do governo para a inserção e inclusão das PCDs na sociedade e nas organizações. Para tanto, tem como dever fiscalizar e punir quem não cumpre com a legislação imposta acerca da contratação, manutenção e desenvolvimento das PCDs nas organizações.

### **Inserção e inclusão de pessoas com deficiência nas organizações**

Carvalho-Freitas (2009) ressalta que o trabalho é uma das maneiras de inserir e incluir o indivíduo na sociedade, com progressão profissional e psicológica. A contratação das PCDs é uma forma de viabilizar o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, contribuindo para reduzir a discriminação e ampliar a diversidade no ambiente corporativo.

No contexto organizacional, a exclusão das PCDs pode ser percebida de três maneiras: no preconceito das outras pessoas (OMOTE, 1987), na alta exigência do mercado de trabalho diante da ampla concorrência (KÓVACS, 2002) e nas dificuldades impostas às pessoas com deficiência, relacionadas aos

aspectos educacionais (EMÍLIO; CINTRA, 2008).

O preconceito no ambiente organizacional é um dos maiores obstáculos para a inclusão social. Assim, o alto escalão hierárquico da organização, ao inserir e incluir pessoas com deficiência, sem qualquer preconceito ou discriminação, pode servir de exemplo para a empresa como um todo (OMOTE, 1987).

Na perspectiva de Sasaki (2008), os funcionários da área de Recursos Humanos (RH) de uma empresa são os principais responsáveis por atuar e colaborar no combate ao preconceito existente no ambiente de trabalho em relação às PCDs. Dessa forma, os dirigentes da empresa devem ser os primeiros a darem bom exemplo, para que, assim, sejam inspiração aos outros funcionários da organização.

Para Kóvac (2002), as relações trabalhistas são um dos impedimentos para as PCDs, quando se destaca a alta exigência do mercado atual brasileiro, pois esse mercado estabelece, cada vez mais, níveis de conhecimentos complexos e específicos para cada área na organização.

No entanto, Salgueiro et al. (2014) destacam que as organizações, muitas vezes, contratam PCDs como uma forma de demonstrar uma imagem socialmente responsável, que faz despertar o interesse das PCDs em atuar nessas organizações, porém, na prática, os discursos não condizem com as ações. É nessa perspectiva que é preciso a intervenção externa para ajustar esses fatos de discrepâncias.

Existem, também, inúmeras dificuldades impostas para as PCDs nas escolas, tendo em vista a falta ou a pouca existência da acessibilidade, barreiras e imposições impostas para esse público no

contexto educacional. Permanece ainda o preconceito imposto por profissionais da educação que não sabem lidar com as PCDs (EMÍLIO; CINTRA, 2008).

Segundo Tanaka e Manzini (2005), existem despreparos sociais e organizacionais para lidar com as PCDs. Isso dificulta a adaptação da pessoa com deficiência ao cargo para o qual foi selecionado, prejudicando o alcance dos objetivos organizacionais de forma eficaz e eficiente. Além das barreiras impostas pela sociedade, tais como sociais, funcionais e arquitetônicas, também existe a falta de informações sobre esse público, o que dificulta o desenvolvimento e crescimento dessas pessoas e, conseqüentemente, da empresa.

Dessa forma, foi aplicada uma pesquisa para avaliar a percepção de sucesso na carreira, bem como suas dimensões subjetiva e objetiva, descritas por Costa (2010), a partir das PCDs atuando no mercado de trabalho do Estado do Ceará.

## METODOLOGIA

Esta seção tem como finalidade descrever os procedimentos metodológicos da pesquisa, em que serão analisados aspectos tais como a tipologia da pesquisa, o universo do estudo e a amostra obtida. Por fim, será explicitado o instrumento utilizado na pesquisa, bem como o procedimento de coleta de dados.

### Tipologia da pesquisa

Foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa, caracterizada como de campo e descritiva. Segundo Richardson (2011) e Gray (2012), a pesquisa quantitativa refere-se à quantificação e tratamento das informações coletadas. Tem a intenção de

viabilizar os resultados, reduzir a distorção dos dados e ampliar a confiabilidade das inferências.

A pesquisa utilizou o método de coleta de dados survey, pois este busca informações por meio das percepções, crenças, costumes e valores dos indivíduos (BABBIE, 2005). Quanto aos meios, a pesquisa pode ser caracterizada como de campo, por permitir a investigação empírica da pesquisa, realizada por meio de um questionário aplicado junto às PCDs.

Quanto aos fins, a pesquisa se caracteriza como descritiva. De acordo com Collis e Hussey (2005), esse tipo de pesquisa tem o propósito de descrever e caracterizar os fenômenos para obter informações de como a PCD percebe o sucesso na carreira e quais os fatores objetivos e subjetivos que são mais relevantes para os respondentes da amostra.

### Coleta de dados

O estudo utilizou a coleta de dados primários. De acordo com Gray (2012), dados primários são levantamentos diretos dos dados originais, junto à população de interesse da pesquisa. Dessa forma, a população pesquisada compreendeu PCDs atuando em organizações cearenses.

No caso em análise, a amostra caracteriza-se como não probabilística. A escolha dessa amostra foi motivada pela concordância das organizações em aceitar a realização desta pesquisa junto às PCDs atuando nessas organizações. Houve a colaboração e o apoio de intérpretes para a aplicação dos questionários junto às pessoas com deficiência auditiva. De acordo com Hair et al. (2009), uma pesquisa é classificada como não probabilística quando realizada para representar estatisticamente comportamentos de determinada população.

Ao final, obteve-se uma amostra de 51 indivíduos atuando em 5 organizações do

Estado do Ceará, sendo uma pública e quatro privadas, nos setores: saúde, água e esgoto, administração pública, energia e educação.

Considerando a discussão teórica proposta por Costa em 2010, o instrumento utilizado para a coleta de dados da pesquisa intitula-se Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC). O questionário é composto por 66 questões, estruturado em duas partes: na primeira parte, o questionário avalia a percepção de sucesso na carreira dos indivíduos, por meio de 54 questões, a serem respondidas por meio de uma escala likert composta por 10 pontos que variam entre (1) “discordo totalmente” e (10) “concordo totalmente”. Na segunda parte, o questionário avalia o perfil socioeconômico dos participantes por meio de 12 questões.

A escolha desse questionário foi motivada por atender e se adequar aos objetivos da pesquisa. O questionário com 11 fatores está subdividido entre a dimensão subjetiva composta por 9 fatores, tais como Competência, Contribuição, Cooperação, Criatividade, Desenvolvimento, Empregabilidade, Identidade, Valores e Equilíbrio Vida-Trabalho e a dimensão objetiva, composta por dois fatores, Hierarquia/Promoção e Remuneração.

O questionário foi aplicado, presencialmente, e com a ajuda de intérpretes e dos funcionários do RH das empresas. Para tanto, utilizou-se como ferramenta estatística o software computacional Statistical Package for the Social Science (SPSS).

Para a estatística descritiva, são consideradas a média e o desvio padrão - para analisar cada fator das dimensões objetivas e subjetivas na EPSC. O Alfa de Cronbach, variando de 0 a 1, permite medir a confiabilidade do questionário aplicado. No entanto, os dados do Alfa de Cronbach não serão discutido detalhadamente, devido aos fatores das dimensões objetiva e subjetiva

comporem uma escala já validada. Para identificar diferença da presença entre as dimensões objetivas e subjetivas, recorreu-se ao uso de teste de média t em pares. Ressalva-se que os fatores das dimensões objetiva e subjetiva são formados com base na metodologia aplicada por Costa em 2010.

## ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os dados sociais e econômicos da amostra pesquisada, os resultados da percepção na carreira de PCDs atuando no mercado de trabalho do Estado do Ceará, por meio das dimensões subjetiva e objetiva, bem como seus fatores na EPSC.

### Dados socioeconômicos

Na amostra pesquisada, obteve-se 30 respondentes de uma organização A (58,8%), 4 de uma organização B (7,8%), 1 respondente de uma organização C (2,0%), 3 respondentes de uma organização D (5,9%) e 13 respondentes de uma organização E (25,5%), respectivamente nos setores: saúde, água e esgoto, administração pública, energia e educação. De acordo com os resultados coletados, quanto às variáveis socioeconômicas (gênero, idade, escolaridade, estado civil, renda, etc.), encontram-se 27 homens (52,9%) e 24 do mulheres (47,1%).

Verifica-se uma quantidade próxima de homens e mulheres. O cenário brasileiro atual se mostra favorável para ascensão e inclusão de mulheres no mercado de trabalho, inclusive as com deficiência. A participação feminina aumentou de maneira significativa a partir da década de 1990,

tendo seu espaço conquistado nas mais diversas áreas de atuação.

A média de idade dos entrevistados é 38 anos com desvio-padrão de 8,67. Sendo a idade mínima de 22 anos e a idade máxima 58 anos. Os quartis da amostra são respectivamente 33, 37 e 43.

Nesse conjunto, 40 pessoas são totalmente responsáveis financeiramente por si e, parcial ou totalmente, por, pelo menos, mais outra pessoa (78,4%). Verifica-se, ainda, que 7 respondentes são totalmente responsáveis apenas por si próprio, sem qualquer responsabilidade com qualquer outra pessoa (13,7%) e 4 respondentes são parcialmente responsáveis por si próprio (7,8%).

Em relação à escolaridade, evidencia-se que 31 pessoas apresentam graduação completa ou incompleta. Nesse conjunto, 16 respondentes com Graduação Incompleta (31,4%) e 15 respondentes com Graduação Completa (29,4%). Na amostra pesquisada, não existem PCDs atuando em organizações cearenses com Mestrado Completo ou Doutorado.

Quanto aos tipos de deficiência, há predominância da Deficiência Física com 31 respondentes (60,80%), em seguida, 14 respondentes com Deficiência Visual (27,50%), 5 respondentes com Deficiência Auditiva (9,80%) e 1 respondente com Deficiência Múltipla (2,00%). Na amostra pesquisada, não houve a ocorrência da Deficiência Mental.

Com relação à forma de entrada nas organizações, 31 entrevistados ingressaram na empresa por legislação específica, a Lei de Cotas (60,8%), enquanto que 20 entrevistados não entraram pela Lei de Cotas, e concorreram a vagas de livre concorrência (39,2%). Dessa forma, os dados mostram que

apesar da existência da Legislação direcionada para PCDs, alguns PCDs ingressam nas organizações sem ser por meio da Lei de Cotas.

### Dimensão subjetiva da percepção de sucesso na carreira

Considerando o primeiro objetivo proposto pela pesquisa, seguem abaixo os resultados obtidos por fatores e pela quantidade de itens na Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) que formam cada fator (TABELA 1).

**Tabela 1 - Escala da Percepção de Sucesso na Carreira da Dimensão Subjetiva**

Fatores	<i>Alfa de Cronbach</i>	Média	Desvio padrão	Itens
Valores	0,481	8,2745	1,17890	3
Cooperação	0,826	8,1804	1,29754	5
Contribuição	0,728	8,1144	1,04642	6
Equilíbrio vida-trabalho	0,569	8,0882	1,13228	4
Identidade	0,693	7,7983	1,02546	7
Competência	0,766	7,7647	1,05088	7
Desenvolvimento	0,652	7,3627	1,04014	6
Empregabilidade	0,596	6,9477	1,54398	3
Criatividade	0,272	6,3203	1,23281	3

Fonte: Pesquisa direta dos autores

Observa-se que os fatores mais relevantes são: valores, cooperação e contribuição. Revelam-se nessa dimensão os fatores menos relevantes: empregabilidade e criatividade.

Na dimensão subjetiva de sucesso na carreira, há maior predominância no fator Valores. Na perspectiva de Costa (2011), as PCDs percebem seus trabalhos baseados nos princípios e interesses pessoais e profissionais, em que crescimento no trabalho reflete no desenvolvimento da carreira baseado nos valores centrais das crenças pessoais. Essa dimensão define o quanto a PCD se sente respeitada com o desenvolvimento e crescimento da carreira, de tal forma a realizar um trabalho com ética e orgulho, baseando-se nos valores centrais.

Em segundo lugar, há a predominância no fator cooperação. Na perspectiva de Costa (2011), as PCDs percebem que seus trabalhos estão se desenvolvendo em harmonia e integração com os outros membros da organização, o

que resulta em um bom trabalho em equipe e, conseqüentemente, com outros funcionários, clientes, fornecedores e concorrentes. Os indivíduos se sentem bem no ambiente de trabalho e buscam alcançar resultados positivos para a empresa em cooperação com os outros colegas.

O terceiro fator mais predominante, a contribuição, revela o quanto as PCDs sentem que estão contribuindo positivamente de alguma forma para a organização, bem como se sentem úteis e pertencentes à sociedade (COSTA, 2011). Esse fator corrobora a âncora de Schein (1996), Vontade de Servir, que ressalta a dedicação do funcionário para realizar e executar tarefas com harmonia e cooperação com os outros profissionais, de tal forma a melhorar a segurança profissional e contribuir positivamente com o sucesso organizacional.

Considerando os fatores menos relevantes na dimensão subjetiva de sucesso na carreira para as PCDs, percebe-se que, quanto ao segundo fator de menor relevância, a empregabilidade, as PCDs da amostra pesquisada não sentem segurança e

estabilidade no emprego. Esse fator corrobora a âncora de carreira de Schein (1996), Segurança e Estabilidade, relacionada com a estabilidade no emprego e a segurança financeira, que se refere ao quesito de que as PCDs buscam reconhecimento para adquirir tranquilidade e segurança no emprego. De acordo com Lemos, Mello e Guimarães (2014), as pessoas nessa âncora planejam a carreira priorizando o emprego estável que assegure estabilidade. Assim, as pessoas valorizam mais o contexto do trabalho do que o conteúdo.

O fator de menor relevância, o menos percebido por esse público específico, é o fator criatividade, revela que as PCDs não estão sendo estimuladas amplamente para o desenvolvimento de suas criatividade, na perspectiva da criação de algo novo e com ideias inovadoras, não apresentam ideias fora do comum, com soluções criativas e positivas para os problemas dados no contexto organizacional.

Esse fator corrobora a âncora criatividade empreendedora de Schein (1996), na qual se observa que os indivíduos assumem riscos para criar e desenvolver novos produtos e negócios, com criatividade, reconhecimento do público e satisfação pessoal e profissional. Nesse contexto, há inferência de que as PCDs não estão sendo suficientemente estimuladas e reconhecidas para o desenvolvimento de novas ideias.

### Dimensão objetiva da percepção de sucesso na carreira

Considerando o segundo objetivo proposto na pesquisa, que se refere à caracterização da dimensão objetiva na percepção de sucesso na carreira, ou seja, os fatores mensuráveis em relação à percepção de sucesso na carreira para as PCDs, estão listados, a seguir, os resultados obtidos (TABELA 2).

**Tabela 2 - Escala da Percepção de Sucesso na Carreira da Dimensão Objetiva**

Fatores	Alfa de Cronbach	Média	Desvio padrão	Itens
Hierarquia e promoção	0,822	6,7176	1,64009	5
Remuneração	0,581	5,8873	1,59555	4

Fonte: Pesquisa direta dos autores

Conforme observado na tabela acima, há predominância nas respostas dos indivíduos no fator hierarquia e promoção e menor incidência no fator remuneração. A hierarquia e promoção foi o fator de maior índice na dimensão objetiva da percepção de sucesso na carreira, possibilitando a inferência de que para as PCDs, na dimensão objetiva, as oportunidades de promoções proporcionadas pela empresa, a identificação profissional e a ascensão de ocupações em

níveis hierárquicos estão mais ligadas à percepção de sucesso na carreira.

Enquanto que há menor incidência no fator remuneração, inferindo-se então, não satisfação das PCDs em relação às recompensas financeiras impostas diante do esforço executado para a realização das tarefas e atividades durante a carreira. A remuneração não é um fator preponderante para a percepção de sucesso na carreira para as PCDs.

As premiações ou recompensas proporcionadas pela empresa não fazem com que PCDs percebam o sucesso na carreira, quando comparado à hierarquia e promoção. Assim, relacionando as PCDs à percepção de sucesso na carreira, o fator hierarquia e promoção é mais perceptível do que o fator remuneração na dimensão objetiva de sucesso na carreira.

### Dimensão subjetiva x dimensão objetiva

**Tabela 3 - Dimensões da Escala da Percepção de Sucesso na Carreira**

Dimensões	Alfa de Cronbach	Itens
Subjetiva	0,932	44
Objetiva	0,816	9

Fonte: Pesquisa direta dos autores

A partir da análise de cada dimensão de sucesso na carreira, a dimensão subjetiva é composta por nove fatores: Competência, Cooperação, Contribuição, Criatividade, Desenvolvimento, Empregabilidade, Equilíbrio vida-trabalho, Identidade e Valores, em 44 itens na EPSC, com (0,932) no Alfa de Cronbach.

No tocante ao terceiro objetivo proposto na pesquisa, que visa identificar qual dimensão mais influencia a percepção de sucesso na carreira das PCDs, buscou-se, inicialmente, a análise de confiabilidade por meio do Alfa de Cronbach, no qual cada dimensão varia de 0 a 1. Seguem, abaixo, os resultados obtidos pela quantidade de itens na (EPSC), que formam cada dimensão (TABELA 3).

A dimensão objetiva de sucesso na carreira é composta por dois fatores: Remuneração, Hierarquia e Promoção, respondidas por meio de 9 itens da EPSC. Com (0,816) na Alfa de Cronbach.

A seguir, estão descritos os resultados obtidos por dimensão (TABELA 4).

**Tabela 4 - Estatística Descritiva das Dimensões da Escala da Percepção de Sucesso na Carreira**

	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Quartis		
					25	50	75
Dimensão Subjetiva	7,6501	0,89074	4,82	9,50	7,1349	7,7267	8,2561
Dimensão Objetiva	6,3025	1,43342	2,78	9,68	5,2000	6,2750	7,2500

Fonte: Pesquisa direta dos autores

Utilizando a estatística descritiva para comparar as dimensões na percepção de sucesso na carreira das PCDs, utilizou-se a média da dimensão subjetiva de sucesso na carreira (7,6501), que se mostrou superior à da dimensão objetiva (6,3025). As dimensões subjetiva e objetiva apresentam, respectivamente, desvios-padrão (0,89074) e (1,43342), variando de (4,82) e (9,50) na

dimensão subjetiva, enquanto que na objetiva varia de (2,78) e (9,68). O que se infere comparando as dimensões, um mínimo na dimensão subjetiva e um máximo na dimensão objetiva.

Conforme teste Kolmogorov-Smirnov, identificaram-se as duas dimensões (objetiva e subjetiva) com distribuição normal, isto é, as observações concentram-se em torno da média. Dado o exposto, para inferir

estatisticamente sobre diferença das médias entre as dimensões para compreender a que maior apresenta dos observados, foi feito teste t em pares, usada quando se compara variáveis de mesma observação.

Pelo teste t em pares tem-se diferença significativa a nível de 1% entre as dimensões. Assim, infere-se, a partir dos resultados, que, para as PCDs, os aspectos relacionados aos sentimentos de realização, crescimento e valor pessoal, experimentado internamente pelo próprio indivíduo são predominantes para percepção de sucesso na carreira, em que se compreende que as satisfações em grupos, as ações, as experiências desenvolvidas, o bem estar com a carreira, o sentimento de pertencimento e contribuição para a organização são os fatores com maior relevância para a percepção de sucesso na carreira.

A dimensão objetiva de percepção de sucesso na carreira, por sua vez, referente à avaliação externa, aos currículos profissionais e à satisfação em relação às recompensas financeiras e posições hierárquicas, é menos percebida pelas PCDs quando comparada com a dimensão subjetiva.

Portanto, infere-se que, quando se comparam as dimensões objetiva e subjetiva na percepção de sucesso na carreira, a dimensão subjetiva é mais percebida como sucesso na carreira das PCDs do que a dimensão objetiva.

Quanto à percepção de sucesso na carreira, um item da EPSC se refere a que grau a pessoa percebe sucesso na carreira, variando de 1 a 10, na amostra pesquisada, observou-se média igual a 7.

Tomando a média dos entrevistados para verificar a média da percepção de sucesso na carreira, dos 51 entrevistados, 41 tiveram a média maior ou igual a 7. A partir

dessa análise, infere-se que existe a percepção de sucesso na carreira por parte das PCDs na amostra pesquisada.

Os resultados obtidos nesta pesquisa responderam às hipóteses levantadas, bem como identificaram os fatores mais relevantes e os menos relevantes nas dimensões subjetiva e objetiva da percepção de sucesso na carreira das PCDs em sua atuação no mercado de trabalho do Estado do Ceará.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eixo central deste estudo foi desenvolvido a partir da necessidade de investigação sobre a percepção de sucesso na carreira entre pessoas com deficiência que atuam em organizações cearenses.

A primeira hipótese postulava que a percepção do sucesso na carreira das pessoas com deficiência se relacionava preponderantemente com o fator cooperação, e esta não foi comprovada, haja vista que os resultados obtidos mostraram, de maneira geral, que as PCDs consideraram o fator valores como predominante, ainda que o fator cooperação tenha obtido a segunda maior incidência entre os respondentes.

A segunda hipótese, a qual tratava da dimensão objetiva na percepção de sucesso na carreira, que apresentava o fator hierarquia/promoção com mais destaque do que a recompensa financeira, teve, portanto, a sua comprovação junto à amostra pesquisada, visto que os índices das respostas foram superiores nesse fator quando comparado com o fator recompensa financeira. O que mostrou a remuneração sendo menos percebida do que a hierarquia e promoção na percepção de sucesso na carreira das PCDs.

A terceira e última hipótese, por sua vez, que se referia à percepção de sucesso na

carreira pelas PCDs de forma preponderante por meio da dimensão subjetiva (sentimentos de realização, valor pessoal) em comparação com a dimensão objetiva de sucesso na carreira, teve também a sua comprovação. A dimensão subjetiva apresentou maior incidência entre os respondentes.

A pesquisa teve como objetivo geral investigar a percepção de sucesso na carreira de pessoas com deficiência em sua atuação no mercado de trabalho do Estado do Ceará.

Quanto ao primeiro objetivo específico, os resultados da pesquisa inferiram que, em relação à dimensão subjetiva de sucesso na carreira das PCDs, os fatores mais relevantes foram valores, cooperação e contribuição, e os fatores com menor incidência foram empregabilidade e criatividade.

Com relação ao segundo objetivo específico, analisar os fatores na dimensão objetiva da percepção de sucesso na carreira das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, houve inferência de que o fator hierarquia e promoção foi mais percebido como sucesso na carreira na dimensão objetiva do que o fator remuneração.

Quanto ao terceiro objetivo específico, tais resultados mostraram que a influência da dimensão subjetiva foi mais percebida do que a dimensão objetiva em relação à percepção do sucesso na carreira das PCDs, o que possibilitou a inferência acerca da relevância

de sentimento, crescimento e valores dessas pessoas, que se sobressaem em relação às recompensas financeiras e avanços hierárquicos.

Percebeu-se, portanto, que existe a percepção de sucesso na carreira pelas PCDs de tal forma que, na amostra investigada, obteve-se a média com valor igual a 7, e dos 51 entrevistados, 41 respondentes tiveram nota igual ou maior que a média. Logo, com este levantamento, pôde-se inferir que há percepção de sucesso na carreira por esse público.

A pesquisa mostrou como PCDs percebem suas carreiras e qual a dimensão, objetiva ou subjetiva, mais as influenciam, destacando os fatores de cada dimensão, enfatizando os mais relevantes e os menos relevantes na amostra pesquisada.

Este estudo apresentou, contudo, limitações em relação à ampliação da pesquisa em outras empresas e com outras PCDs no tocante a obter novas perspectivas e implicações. Considerando as condições da pesquisa, os dados obtidos não permitem a generalização dos resultados. Como sugestões para pesquisas futuras, propõe-se: ampliar a amostra da pesquisa; aprofundar a percepção de sucesso na carreira das PCDs por meio de uma análise qualitativa de pesquisa.

## REFERÊNCIAS

- ABELE, A. E.; SPURK, D. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. **Journal of Vocational Behavior**, v. 74, n. 1, p. 53-62, 2009.
- ARTHUR, M. B.; KHAPOVA, S. N.; WILDEROM, C. P. M. Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, n. 2, p. 177-202, 2005.
- BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey**. 3. Ed. Belo Horizonte: UFMG, 2005.
- BAILY, L. **Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives**. 2. ed. New York: Cornell University Press, 2006.

BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F.; FONTES, J. R. F. Carreiras e Cidades: Existiria um Melhor Lugar para se Fazer Carreira? **Revista de Administração Contemporânea**. v. 8, n. 3, p. 99-116, 2004.

BRASIL. (Constituição 1988) **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado, 1988. 168p. Disponível em: <<http://pgt.mpt.gov.br>> Acesso em 15/10/2014.

\_\_\_\_\_. Cartilha do Censo do Brasil 2010. **Pessoas com deficiência**: SDH/PR., SNPD, coletânea. Brasília, 2012.

\_\_\_\_\_. **Relatório geral da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2008-2010**. Brasil, p. 1-54, 2010.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Lex**: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v.63, n.12, dez. 1999.

\_\_\_\_\_. Governo Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/cf88>> Acesso em: 20/10/2014.

\_\_\_\_\_. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999.

\_\_\_\_\_. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

**Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999.

BRISCOE, J. P.; FINKELSTEIN, L. M. The “new career” and organizational commitment: do boundary less and protean attitudes make a difference? **Career Development International**, v. 14, n. 3, p. 242-260, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**. Edição Especial. Curitiba, v. 13, p.121-138, 2009.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COOPER, D. R., SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. Tradução de Luciana de Oliveira da Rocha. 10. Ed., Porto Alegre: Bookman, 2011.

COSTA, L. V. Construção e Validação de uma Escala de Percepção de Sucesso na Carreira. XXXV Encontro Nacional da ANPAD -EnANPAD, **Anais...**, p.1-17, 2011.

\_\_\_\_\_. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

DEFILLIPPI, R. J.; ARTHUR, M. B. The boundaryless career: A competency-based perspective.

**Journal of Organizational Behavior**, v. 15, n. 4, p. 307-324, 1994.

DRIES, N.; PEPEMANS, R.; CARLIER, O. Career success: constructing a multidimensional model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-267, 2008.

EMÍLIO, S. A.; CINTRA, F. M. Sobre Abismos e Pontes: Entre a Inclusão Desejável e a Possível. In: FRELLER, C.; FERRARI, M. A. L. D., SEKKEL, M. C. (Orgs.). **Educação Inclusiva: percursos na educação infantil**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 80-92, 2008.

GRAY, D. E. **Pesquisa no mundo real**. 2. Ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. Tradução: Adonai Schlup Sant'anna. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HALL, D. A. **The carrer is dead: long live the carrers**. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

\_\_\_\_\_. **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002.

HOEKSTRA, H. A. A career roles model of career development. **Journal of Vocational Behavior**, v. 78, n. 2, p. 159-173, 2011.

IDT - Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. **As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho no ceará**. Ceará, 2013.

JUDGE, T. A., CABLE, D. M., BOUDREAU, J. W., BRETZ, R. D. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel Psychology**, v.48, n. 3, p. 485-519, 1995.

KÓVACS, I. Cómo hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta. In.: **Sociologia del trabajo**. Nueva época, num. 45, primavera. p.25-51. 2002.

LEMOS, A. H. C.; MELLO, G. R.; GUIMARÃES, M. F. Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem?. **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 1, p. 135-152, 2014.

LONDON, M.; STUMPF, S.A. **Managing careers**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. **São Paulo em perspectiva**, v. 14, n. 2, p. 51-56, 2000.

MARQUES, A. L.; PEREIRA, L. Z.; MORAIS, K.; ANDRADE, D. F. Gestão de carreiras no setor público: estudo sobre o processo de inovação e a resistência dos servidores em um governo de estado. In: III EnGPR, **Anais...** João Pessoa, Brasil, 2011.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: uma abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2001.

NAKATA, L. E. Carreiras e reflexões. **Estudos e Negócios**, v.1, n. 11, p. 6-17, 2011.

OMOTE, S. Estereótipos a respeito de pessoas deficientes. **Didática**, v. 22, n. 22/23, p. 167-180, 1987.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão. **Revista de Administração - RAC**, p. 670-683, 2010.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo, SP: Atlas, p. 334, 2011.

ROBBINS, S P.; JUDGE, T A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROSA, M. *et al.* Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa dos Discursos de Dirigentes e Trabalhadores com Deficiência de uma Empresa Cooperativa.

XXXVII Encontro Nacional da ANPAD - EnANPAD. **Anais...**, p.1-17, 2013.

SALGUEIRO, M. A. T. *et al.* O papel da gestão de pessoas na inserção e na manutenção de pessoas com deficiência nas organizações, à luz da análise fílmica. **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 4, 2014.

SASSAKI, R. K. Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo: **Revista Nacional de Reabilitação**, p. 12-36, 2008.

SCHEIN, E. H. **Identidade Profissional**. Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. Ed. Nobel, São Paulo, 1996.

\_\_\_\_\_. Career Anchors and job/role planning: the links between career pathing and career development. **MIT Sloan School of Management**, v. 1, p. 1-21, 1990.

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho**: Repertório de recomendações práticas da OIT. Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. 1. ed. rev. Brasília: OIT, 2006.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career the oryandre search: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**.v. 35, n.6, p.1542-1571, dez. 2009.

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

VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C.; DUTRA, J. S. Gerações e carreira: a relação entre as percepções sobre carreiras inteligentes e sobre crescimento profissional nas organizações. In: Encontro Nacional da ANPAD - EnANPAD. **Anais...**, Rio de Janeiro, p.1-15, 2011.

## NOTA

(1) Doutorando em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Graduado em Administração pela Universidade Federal do Ceará/UFC.

(2) Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Mestre em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará/UFC, Fortaleza, Ceará.

(3) Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Mestre em Administração de Recursos Humanos pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Graduada em Letras pela Universidade de Fortaleza/UNIFOR. Professora do Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará/UFC, Fortaleza, Ceará.

*Enviado: 03/05/2016*

*Aceito: 22/05/2017*