

## SER UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, SER SOCIALMENTE DISCRIMINADA, um estudo empírico<sup>1</sup>

Manuela Neto e Ileana Monteiro

**Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, Universidade do Algarve**

[mmneto@ualg.pt](mailto:mmneto@ualg.pt) e [imonteiro@ualg.pt](mailto:imonteiro@ualg.pt)

### Resumo

As pessoas com deficiência de acordo com o Secretariado Nacional de Reabilitação (1996) apresentam um índice de desemprego de 51% e possuem um nível de habilitação mais baixo do que a população nacional. Estes números, que são preocupantes, podem por outro lado reflectir uma discriminação social em relação a estas pessoas. Porém, a nossa sociedade aparenta hoje possuir uma maior tolerância e flexibilidade ao nível dos valores, não sendo “politicamente correcto” manifestar atitudes de preconceito e comportamentos de rejeição face a grupos minoritários. Contudo, sabemos que actualmente as atitudes preconceituosas não se manifestam do mesmo modo que há alguns anos, contudo, ao nível latente, estas continuam a existir.

A presente comunicação baseada num estudo empírico realizado, através de questionário, pretende reflectir sobre a atitude dos empresários de PME'S face a esta realidade. Assim, pretendemos conhecer as atitudes dos empresários, de diferentes sexo, idade, nível habilitacional e de vários sectores de actividade, face à aceitação de pessoas deficientes. Verificámos que a formação profissional faz a diferença, bem como o sector de actividade, o nível habilitacional e a idade. Os resultados diferenciam, também, as atitudes dos empresários consoante este se refira à sua empresa ou às empresas dos outros.

**Palavras chaves:** pessoas deficientes, atitudes de preconceito, comportamentos de discriminação, formação profissional, cultura organizacional.

---

<sup>1</sup> O estudo que aqui apresentamos resulta de uma reinterpretação dos dados obtidos através de um projecto de investigação, realizado pelas autoras, docentes da Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, da Universidade do Algarve no âmbito do Programa Comunitário Horizon, Projecto Porta Aberta, que decorreu no nosso País de Janeiro de 1996 a Dezembro de 1998, visando a promoção do emprego de pessoas com deficiência.

## I ENQUADRAMENTO TEÓRICO

No nosso País, nas duas últimas décadas registaram-se mudanças consideráveis, ao nível demográfico, económico e cultural. A globalização da economia e a subsequente internacionalização dos negócios, as alterações tecnológicas com que as organizações se confrontam, colocam novos desafios à gestão das empresas. A empresa deve hoje lidar com uma considerável diversidade, não apenas no exterior da organização, mas no seu interior. A força de trabalho é hoje muito heterogénea, obrigando a organização a adaptar-se a pessoas diferentes, quanto ao género, raça, pessoas deficientes, homossexuais e mais velhas (Robbins, 1998). Dever-se-ia assistir, então, à alteração dos valores, no sentido de uma maior tolerância e aceitação da diversidade e da mudança dos papéis sociais e organizacionais.

No entanto, apesar destas mudanças verificadas ao nível social, não existe pressão para a aceitação da diferença no seio da organização. Loden e Rosener, (1991, citados por Triandis, Kurowski e Gelfand, 1994) referem convicções encontradas nas culturas organizacionais contemporâneas, nomeadamente que a diferença e a diversidade é algo a evitar e que os membros de grupos minoritários se devem tornar mais semelhantes ao grupo dominante, o que, para Robbins (1998) é conseguido através de processos de assimilação.

Um vasto leque de trabalhos concluiu que a diversidade (Triandis, Kurowski, e Gelfand, 1994; Robbins, 1998) ou o conflito (Moscovici, 1976 e Thomas, 1992) são desejáveis pois favorecem criatividade e inovação e, ao nível da tomada de decisão, evitam o fenómeno do pensamento de grupo (Ferreira, Neves, Abreu, e Caetano, 1996). Contudo, quando a diversidade não é bem gerida, há condições para a saída dos trabalhadores da organização e para surgirem dificuldades de comunicação e conflitos interpessoais (Robbins, 1998). O empresário, sentindo dificuldade em gerir esta diversidade poderá ter tendência a defender-se, não admitindo na sua empresa pessoas diferentes da “norma”. Esta realidade pode também encobrir atitudes de preconceito e comportamentos de discriminação relativamente a alguns grupos sociais.

Temos vindo a constatar que existem pessoas no mercado de trabalho que encontram maiores dificuldades em ser admitidas para trabalhar nas empresas – são, por exemplo, os jovens sem experiência profissional, pessoas com deficiência, desempregados de longa duração – em suma grupos de pessoas que, para aceder ao emprego, necessitam do apoio do Estado, que o tem concedido, nomeadamente, através do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

No que concerne às pessoas com deficiência, em Portugal, de acordo com o Secretariado Nacional de Reabilitação (1996), elas apresentam um nível de habilitação mais baixo do que a população portuguesa, bem como um índice de desemprego de 51%, percentagem em muito superior à nacional. Gómez-Mejía, Balkin e Cardy (1995), referem quatro razões para a dificuldade de acesso ao emprego das pessoas com deficiência, que se verifica tanto na Europa como nos EUA. Consideram em primeiro

lugar a atitude de desconfiança, ou, diríamos nós de preconceito, que dificulta a interacção com as outras pessoas. Em segundo lugar, as pessoas com deficiência são percebidas como menos capazes que os outros trabalhadores. Como terceira razão, adiantam que o empresário não quer correr o risco de, em períodos de maior pressão, as pessoas com deficiência faltarem ou se despedirem. Finalmente, a quarta razão enunciada, refere-se à sobrestima pelo empresário dos custos de redesenho do trabalho ou do posto de trabalho e de aquisição de equipamento específico para integrar um trabalhador com deficiência.

Contudo, nas sociedades ocidentais, os valores e as normas legais e sociais censuram tais atitudes e comportamentos e Ferris, Rosen e Barnum (1995) referem mesmo a discriminação sobre estas pessoas como um desafio à ética. Brown (1995) explica-nos que o preconceito hoje mudou, não se manifesta do mesmo modo que há alguns anos atrás. As pessoas aparentam actualmente maior tolerância e flexibilidade ao nível dos valores, não sendo “politicamente correcto” manifestar atitudes de rejeição e preconceito mas, ao nível latente, tais atitudes perduram e a discriminação permanece.

O preconceito implica sempre um sentimento negativo para com um determinado grupo de pessoas ou representantes desse grupo (Brown, 1995). Historicamente, as primeiras perspectivas teóricas, nomeadamente Dollard, com a teoria da frustração-agressão, e Adorno, com a teoria da personalidade autoritária, (respectivamente 1939 e 1954, citados por Monteiro, 1993, Brown, 1995 e Hogg e Abrams, 1998) procuraram explicar o preconceito a um nível de análise individual. Outras abordagens analisam o fenómeno do preconceito como um fenómeno social, Rokeach (1960, citado por Monteiro, 1993) ao referir que as atitudes de preconceito são aprendidas e de natureza intelectual, já integra o contexto social na sua explicação. Sherif (1956), com a teoria dos conflitos realistas de interesses, situa o preconceito ao nível de análise intergrupala. Para Lewin, (1948, citado por Amâncio, 1994) a discriminação é um fenómeno ao nível da dinâmica social, das relações intergrupais e independente das características individuais dos membros do grupo social. O autor refere que, só pela acção colectiva, o grupo minoritário se pode defender da discriminação, ideia retomada mais tarde por Tajfel (1978) quando explicita as estratégias de mudança social. Também no estudo das atitudes preconceituosas, Allport (1954, citado por Monteiro, 1993) é um dos primeiros autores a fazer uma abordagem sistemática, considerando-as fruto do processo de categorização, tornando-se assim autor de referência para uma abordagem psicossocial do fenómeno.

A categorização social permite ordenar e reduzir a complexidade dos estímulos sociais e discriminar os que pertencem a um dado grupo e os que pertencem a um grupo diferente. Tajfel (1981/83) afirma que a categorização de um conjunto de estímulos terá como consequência a sobrestima das diferenças entre os membros de duas categorias e, dentro de cada uma das categoria, tenderá a haver uma homogeneização ou atenuação das diferenças. Trata-se de dois mecanismos complementares, a assimilação e o contraste. Tajfel, Flament, Billig e Bundy (1971) mostraram como o simples facto de ser definida a pertença de um indivíduo a um grupo, mesmo desprovida de qualquer benefício real, cria expectativas de comportamentos diferentes para o endogrupo e o exogrupo o que conduz à discriminação. Esta diferenciação é aprendida através das normas e dos valores sociais.

Tajfel (1972) explicou que a discriminação, que leva ao favoritismo pelo próprio grupo, tem por base a ligação entre a categorização, a identidade e a comparação social. A categorização social permite organizar o meio, orientar a acção e reafirmar os valores, salientando a pertença grupal do indivíduo, o que tem um significado emocional e de valor e dá significado à sua identidade social. O indivíduo procura aumentar o seu autoconceito, e ter uma identidade social positiva, através da pertença a certos grupos sociais que se distingam positivamente de outros, seja pelos atributos físicos, sentimentos de competência ou outros (Turner, 1982). Como os grupos não vivem em *vácuos* sociais (Tajfel, 1981/83), é pela comparação social que os atributos do grupo a que a pessoa pertence adquirem significado emocional e de valor abrangendo todo o contexto social. É, assim, através dos processos de comparação social que os indivíduos comparam as semelhanças e as diferenças entre o endogrupo e o exogrupo e que a categorização social adquire pleno sentido.

Para vários autores (eg. Doise, 1976/84, Deschamps, 1982, Amâncio, 1989, Neto, 1996) os grupos sociais encontram-se hierarquizados num universo de recursos, reais ou simbólicos que são socialmente valorizados: poder, conhecimentos, estatuto. A posse destes recursos permite classificar os grupos sociais em dominantes ou dominados. Os grupos dominados são percebidos como entidades colectivas, homogeneizadas, e compostos por elementos indiferenciados sem individualidade enquanto pessoas: são as “mulheres”, “os pretos”, “os deficientes”, enquanto os dominantes possuem distintividade, definindo-se como pessoas particulares integradas num colectivo. O estatuto do grupo tem sido considerado uma variável importante na afirmação de uma identidade social positiva (Monteiro, Lima e Vala, 1994). Quando os grupos de alto estatuto, ao se sentem em causa, reagem, aumentando a distintividade, desenvolvendo barreiras que impeçam a passagem, ou seja a mobilidade, do grupo de baixo estatuto, para o seu próprio grupo e criando ideologias justificativas da inferioridade do outro grupo (Tajfel, 1978, 1981/83). A discriminação resultante destas estratégias constitui uma forma dos grupos dominantes protegerem a sua identidade social.

Conforme atrás referimos, os comportamentos de discriminação são socialmente censurados. Contudo, ao nível latente, as atitudes de preconceito continuam a manifestar-se. Em relação ao preconceito rático, Meertens e Pettigrew (1999) distinguem o racismo flagrante do racismo subtil, referindo Vala, Brito e Lopes (1999) que o primeiro tem por base a diferenciação sobre características físicas, e o segundo sobre características de ordem emocional e valorativa. Segundo Meertens e Pettigrew (1999), as pessoas que expressam racismo subtil procuram justificações aparentemente não racistas e apegam-se, nomeadamente, às normas legais para justificar a sua posição, por exemplo para se oporem à imigração referem a criminalidade ou a falta de documentos. Extrapolando para a nossa problemática, podemos supor a existência de um preconceito subtil em relação às pessoas com deficiência, não sendo expressa uma clara rejeição destas pessoas no mercado de trabalho, mas persistindo de facto atitudes de preconceito.

Consideramos neste trabalho, como Brown (1995); Vala *et al.* (1999), que o preconceito é evidenciado através das atitudes das pessoas face a certos grupos. Enquanto a discriminação refere-se ao comportamento daí resultante. Entendemos por atitude uma

predisposição comportamental para responder de um modo globalmente favorável ou desfavorável ao meio que nos rodeia (Lima, 1993). As atitudes têm três componentes, cognitiva, afectiva e comportamental, que expressam diferentes níveis de análise, situando-se então, para nós, o preconceito subtil ao nível afectivo. Agoustinos e Walker, (1995) referem que as atitudes emergem das interacções sociais e são largamente partilhadas, dando significado e suporte à vida do dia a dia e podem definir a pertença a grupos, o que implica consequências sociais e comportamentais. Ao nível da Psicologia Social, o estudo das atitudes tem-se mostrado estatisticamente, um bom preditor do comportamento dos indivíduos face à problemática do preconceito e da discriminação intergrupala.

Pensamos, por isso, que, ao conhecermos as atitudes dos empresários algarvios face à empregabilidade de pessoas socialmente discriminadas, neste caso pessoas com deficiência, estamos a pressupor que eles mostrarão determinado tipo de comportamentos face a estas pessoas. Neste contexto as nossas hipóteses de trabalho são:

**Hipótese 1:** esperamos que os empresários aceitem melhor as pessoas com deficiência, nomeadamente os deficientes, após formação profissional.

Partindo do princípio que a formação profissional proporciona a aquisição de competências relacionadas com o trabalho, facilitando a integração ao nível do grupo de trabalho e dos valores da empresa, parece-nos que será mais fácil os empresários aceitarem as pessoas deficientes após a frequência de acções de formação profissional.

**Hipótese 2:** esperamos que os empresários aceitem melhor as populações quando se referem às empresas dos outros do que à sua própria empresa.

Considerando que a admissão de pessoas é um momento de risco para qualquer empresa, e que este é acrescido face a populações em relação às quais possam existir eventuais preconceitos, pensamos que será mais fácil ao empresário manifestar maior tolerância e flexibilidade quando se refere à admissão nas empresas dos outros.

## II METODOLOGIA

### **1. Construção do instrumento**

Temendo que um estudo, centrado unicamente na atitude dos empresários face às pessoas com deficiência, sofresse de enviesamentos devidos à tendência para camuflar eventuais preconceitos subtis e originasse respostas socialmente desejáveis, decidimos incluir outras populações que de algum modo podem ser desfavorecidas na integração no mercado de trabalho, os estudantes, ex-toxicodependentes, desempregados de longa duração, ex-presidiários, candidatos a primeiro emprego, deficientes, mulheres, imigrantes, pessoas com mais de 40 anos, homossexuais, africanos / Palops

O instrumento de medida utilizado foi o questionário. Na sua construção definimos como variáveis independentes: sector de actividade, idade da organização, número de trabalhadores, sexo, idade e habilitações literárias do empresário. As variáveis dependentes definidas foram as atitudes dos empresários face à aceitação de estagiários na sua empresa, à admissão após formação, à admissão na sua empresa e à admissão nas empresas em geral. Pretendíamos, com as três primeiras variáveis dependentes, medir as atitudes dos empresários face à aceitação ou admissão na sua empresa de pessoas com deficiência e com a quarta variável dependente medir a admissão nas empresas em geral da população deficiente.

Para a medida das variáveis dependentes utilizámos uma escala ordinal com seis posições, em que 1 significa discordo e 6 concordo.

### **2. Condições de Aplicação**

O questionário foi enviado, pelo correio às 1250 Pequenas e Médias Empresas algarvias, constantes de uma base de dados do Instituto Nacional de Estatística, bem como a todas as empresas do Algarve onde a Escola Superior de Gestão Hotelaria e Turismo (ESGHT) coloca estagiários, perfazendo um total de 1.500 empresas. Dos questionários recebidos foram validados para análise estatística 324.

### **3. Caracterização da amostra**

A amostra é constituída por 324 empresas. Quanto ao sector de actividade, observamos que os serviços com uma percentagem de 28.2% (n=90) são os que têm maior peso, seguidos da hotelaria e turismo com 27.6% (n=88). O comércio representa 17.6% (n=56) da amostra, a indústria e produção 13.2% (n=42), é seguida pela construção e obras públicas com 9.7% (n=31). O sector de actividade com menor peso é a agricultura e pescas com 3.8% (n=12). A maioria destas empresas tem mais de 10 anos de

existência (31,1% tem entre 11 e 20 anos e 34,6% tem mais de 20 anos); 10,2% (n=32) tem até 5 anos de existência. Verificamos, quanto ao número de trabalhadores, que existe uma predominância 51.1% (n=162) das empresas com 11 a 50 trabalhadores. As micro empresas representam 19,6% (n=62) da amostra. O menor valor percentual, 8.5% (n=27) situa-se nas empresas com 101 a 250 trabalhadores.

Caracterizando as variáveis relativas ao sexo, à idade do empresário e suas habilitações literárias, vemos que a amostra é constituída maioritariamente por pessoas do sexo masculino num total de 249 (81,1%), enquanto o número de mulheres é de 58 (18,9%). Quanto à idade, o maior número de empresários 38.4%(n=118) tem entre 31-40 anos, 32.2% (n=99) têm entre 41 e 50 anos; 19.2%, têm mais de 50 anos e 10.1% até aos 30 anos. Em relação às habilitações literárias constatamos que 25.9% (n=77) têm até ao 9º ano inclusive, 34.9% (n=104) possuem o 12º ano e 39,3% (n=117) têm curso superior.

### **III RESULTADOS**

#### ***1 - Plano de tratamento dos dados***

Os dados foram tratados através do SPSS para Windows. Começámos a análise dos resultados através da estatística descritiva, que nos permite observar a distribuição das frequências de respostas em cada uma das variáveis dependentes.

Tendo em conta o objecto de estudo desta investigação, que é o de conhecer as atitudes que os empresários algarvios têm face à deficiência, efectuámos análises multivariadas de variância (Manova) sobre as variáveis dependentes - aceitação de estagiários na sua empresa, admissão após formação e admissão na sua empresa.

Procurámos ainda observar os efeitos das variáveis independentes (sector de actividade, idade da organização, número de trabalhadores, sexo do respondente, habilitações literárias e idade do empresário) nas diferentes situações de aceitação ou admissão. Apresentaremos os gráficos e os resultados quando estatisticamente significativos.

Procurando verificar se os empresários têm atitudes diferentes consoante falam da admissão ou aceitação de pessoas deficientes na sua própria empresa e nas empresas em geral, criámos uma nova variável dependente, uma medida composta pela média das respostas dos sujeitos nas três variáveis respeitantes à própria empresa (aceitação de estagiários na sua empresa, admissão após formação e admissão na sua empresa) a que chamámos aceitação/admissão na sua empresa. Repetimos a análise multivariada de variância (Manova) sobre estas duas variáveis dependentes, efectuando os mesmos procedimentos acima descritos.

De modo a obter dimensões de análise da problemática, pretendemos reagrupar as populações socialmente discriminadas para reduzir o seu número. Para tal, utilizámos a

análise factorial em componentes principais (AFCP). Antes de a realizarmos verificámos que todos os itens tinham variabilidade, pois em nenhum deles havia valores percentuais superiores a 60% no extremo da escala (Soczka, 1983). Na AFCP utilizámos a rotação Varimax. Na estrutura factorial encontrada retivemos todos os itens, ao contrário do que é preconizado por alguns autores, nomeadamente Soczka (1983) e Amâncio (1989), pois o item em que existe maior ambiguidade é o dos “deficientes”, que aparece com valores factoriais elevados em mais do que uma dimensão. Assim, referiremos na análise de cada AFCP este aspecto, apesar do mesmo ser facilmente verificado através dos valores que apresentamos nos quadros. Em cada uma das dimensões encontradas, calculámos o Alpha de Cronbach.

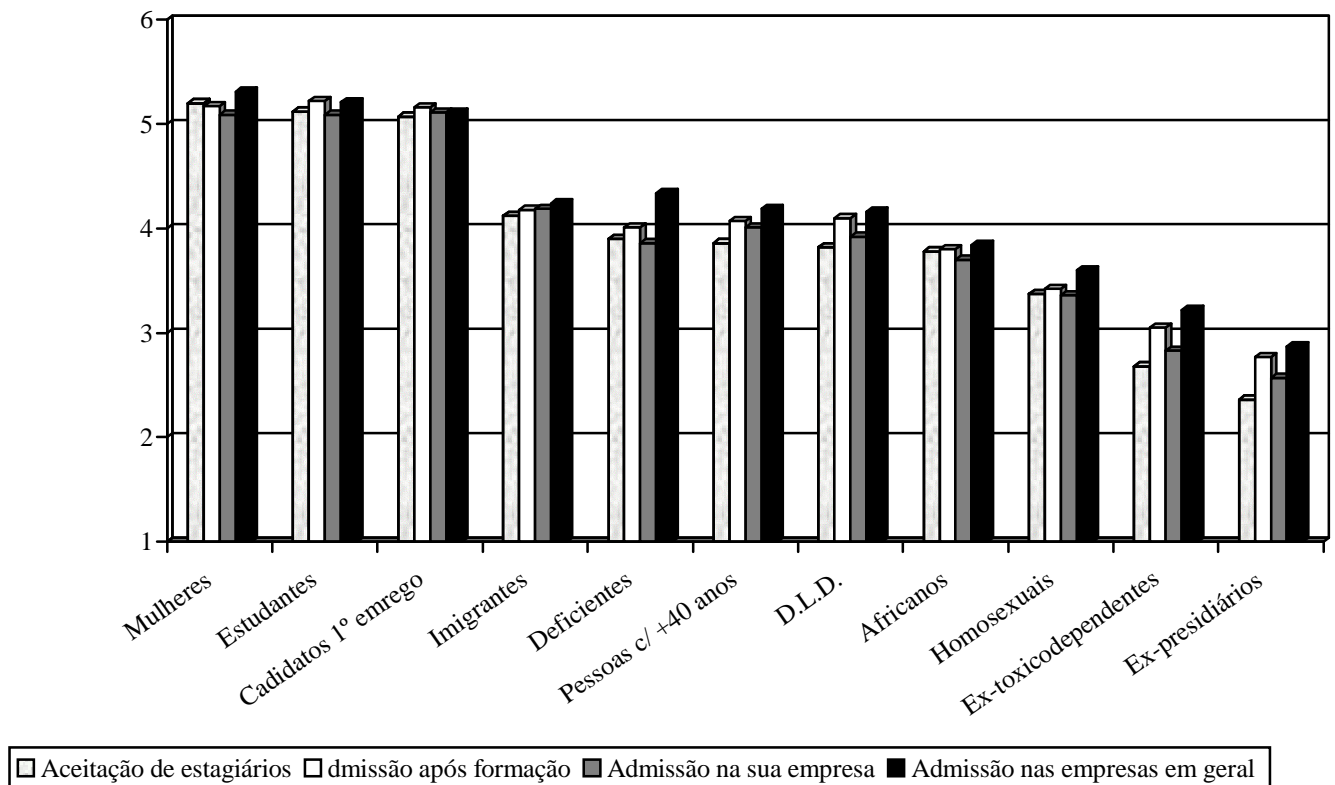
## 2 - Análise dos resultados

### Resultados médios das atitudes dos empresários

Conforme podemos ver no gráfico 1, as populações melhor aceites pelos empresários, com média superior a 5, são: os candidatos a 1º emprego, os estudantes e as mulheres. Ainda acima da média, encontram-se as pessoas com mais de 40 anos, os africanos, os deficientes, os desempregados de longa duração e os imigrantes. e, abaixo da média, os ex-toxicodependentes, os ex-presidiários e os homossexuais.

Gráfico 1

Aceitação de estagiários, admissão após formação, admissão na sua empresa e admissão nas empresas em geral das populações





## Resultados relativos à aceitação/admissão de pessoas com deficiência na própria empresa

No sentido de conhecermos as atitudes dos empresários face à população deficiente, realizámos análises multivariadas de variância, em relação ao estímulo aceitação de estagiários, admissão pós formação e admissão na sua empresa

Quadro 1

Valores médios para a população deficiente, em relação ao estímulo aceitação de estagiários, admissão após formação e admissão na sua empresa

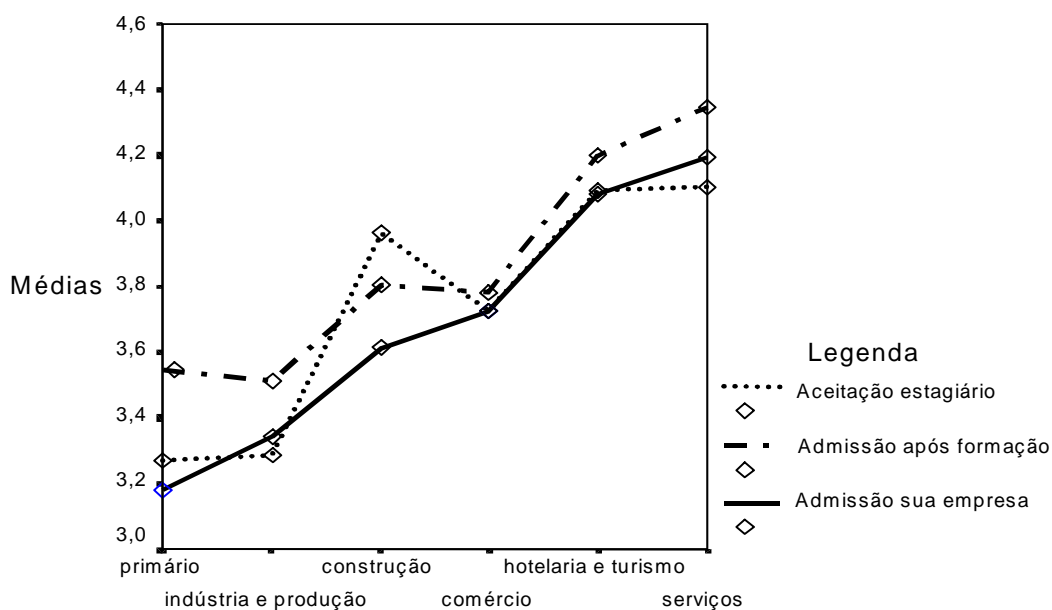
	Aceitação de estagiários	Admissão após formação	Admissão na sua empresa
<b>População deficiente</b>	3.90 (305)	4.01 (298)	3.86 (292)

A análise multivariada de variância indicou um efeito principal (*within-subjects*) do estímulo ( $F(2, 560)=3.32, p=.037$ ) - há diferenças significativas no modo como os sujeitos falam das variáveis dependentes em estudo (quadro1). Contudo a variável que contribui para essa diferença é a admissão após formação, visto que entre as outras duas variáveis não existe diferença significativa ( $t=.29; n=287; p=.772$ ).

Registamos um efeito principal (*between subjects*) do sector de actividade ( $F(5, 271)=2.25, p=.050$ ) que, conforme mostra o gráfico 2, indicia uma melhor aceitação dos sectores dos serviços e da hotelaria e turismo

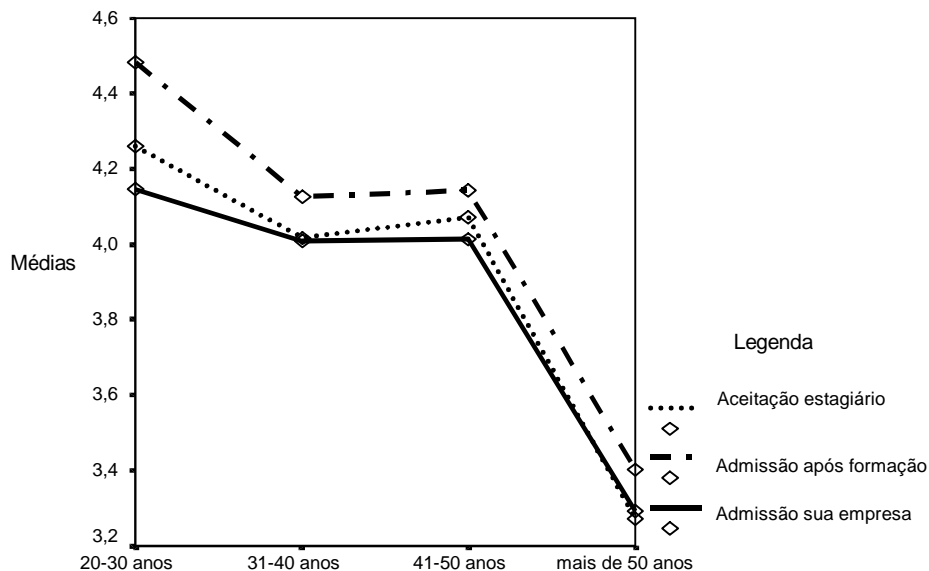
Gráfico 2

Aceitação ou admissão na sua empresa pelo sector de actividade



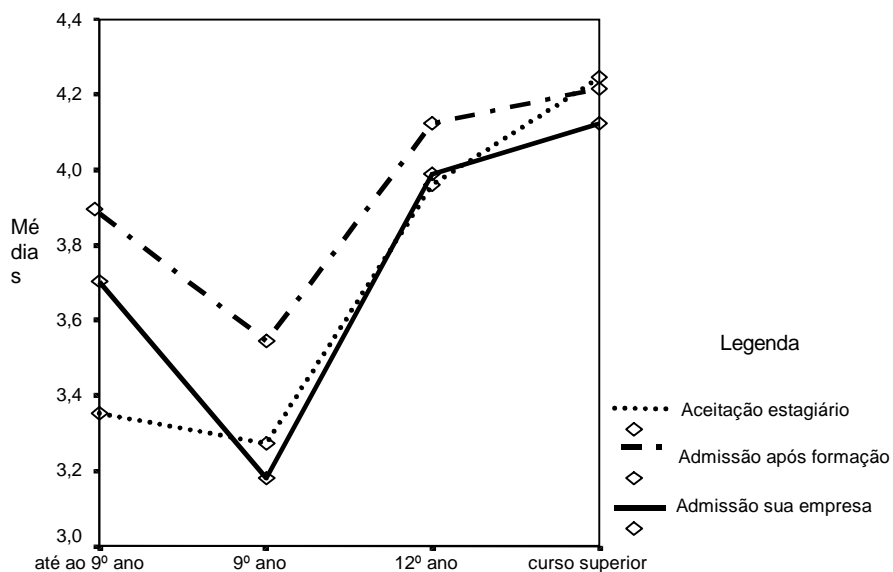
Encontrámos o mesmo efeito da idade do empresário ( $F(3, 264)=4.20, p=.006$ ), indicando, conforme se pode ver no gráfico 3, que são os mais jovens que melhor aceitam as pessoas com deficiência e que são os mais velhos que pior as aceitam.

Gráfico 3  
Aceitação ou admissão na sua empresa pela idade do empresário



Este efeito ainda se verifica em relação às habilitações literárias ( $F(3, 262)=3.83, p=.010$ ) mostrando que os empresários com o 12º ano e curso superior são aqueles que melhor aceitam os deficientes (gráfico 4).

Gráficos 4  
Aceitação ou admissão na sua empresa pelas habilitações literárias



## Resultados relativos à aceitação/admissão de pessoas com deficiência na própria empresa e nas outras empresas

Procurando verificar se os empresários têm atitudes diferentes consoante falam da admissão/aceitação de pessoas deficientes na sua própria empresa e nas empresas em geral, criámos uma nova variável dependente, conforme mencionado no plano de tratamento dos dados. Esta nova variável revela grande consistência interna, como pudemos verificar pelo cálculo dos Alphas de Cronbach (.93).

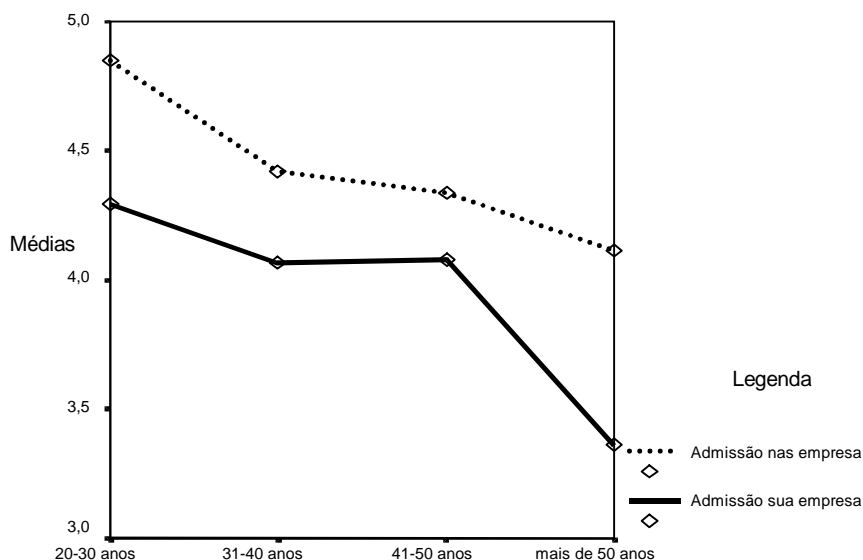
Quadro 2  
Valores médios para a população deficiente, em relação ao estímulo aceitação/admissão na sua empresa e nas empresa em geral

	Aceitação/admissão na sua empresa	Admissão nas empresas
<b>População deficiente</b>	3.92 (281)	4.34 (305)

A análise multivariada de variância mostrou um efeito principal (*within-subjects*) do estímulo ( $F(1, 276)=49.19, p=.000$ ). Assim, existem diferenças muito significativas no modo como os sujeitos falam das variáveis dependentes em estudo, conforme se pode ver através do quadro 2. Os empresários mostram-se mais favoráveis à admissão de pessoas com deficiência nas empresas dos outros (média=4.34) do que na sua própria empresa (média=3.92).

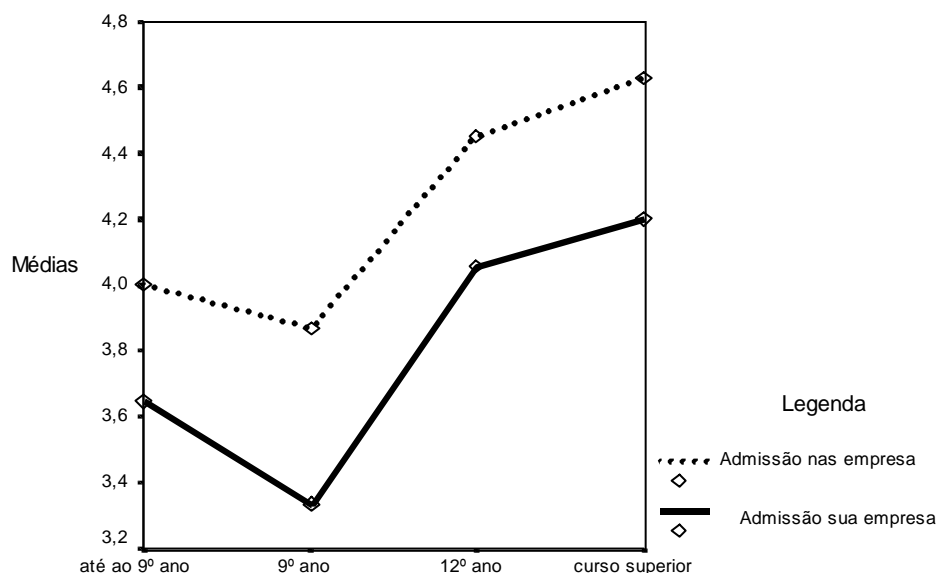
Existe um efeito principal (*between subjects*), conforme mostra o gráfico 5, da idade do respondente ( $F(3, 260)=2.82, p=.040$ ), indicando que a aceitação diminui com a idade. Encontrámos ainda um efeito (*within-subjects*) do estímulo pela idade do empresário ( $F(3, 260)=2.86, p=.038$ ), indicando um padrão de resposta significativamente diferente por parte dos empresários com mais de 50 anos. São estes que manifestam a maior intolerância à admissão de pessoas com deficiência na sua própria empresa, registando-se uma grande distância relativamente à aceitação nas empresas dos outros.

Gráfico 5  
Admissão na própria empresa ou na empresa dos outros pela idade do empresário



Verificámos também um efeito (*between subjects*) das habilitações literárias ( $F(3, 258)=4.39, p=.005$ ), indicando que são os empresários com curso superior os que melhor aceitam as pessoas deficientes (gráfico 6). Os empresários com o 9º ano são os que pior as aceitam.

Gráfico 6  
Admissão na própria empresa ou nas empresas em geral pelas habilitações literárias



### Dimensões de Análise da Problemática

A Análise Factorial em Componentes Principais (AFCP), convergiu em três dimensões nas quatro condições de estímulo, a que chamámos dimensão de risco intermédio, muito risco e sem risco.

Deste modo entendemos por:

Risco intermédio - populações que colocam aos empresários alguns riscos na sua aceitação ou admissão nomeadamente os imigrantes, as pessoas com mais de 40 anos, os africanos e os homossexuais.

Muito risco – É uma dimensão que aponta para grande risco na aceitação/admissão, nomeadamente os ex-presidiários e os ex-toxicodependentes. É de salientar que estas duas populações são comuns a todas as AFCP, contudo os deficientes caem nesta dimensão quando os empresários se referem à admissão na sua empresa após-formação profissional e à admissão nas empresas em geral.

Sem risco – Nesta dimensão ancoram os estudantes, as mulheres e os candidatos a primeiro emprego. Contudo os deficientes, também, aparecem nesta dimensão quando

os empresários se referem à aceitação de estagiários na sua empresa e à admissão na sua empresa.

Verificamos que as pessoas com deficiência ancoram na dimensão sem risco quando os empresários se referem à admissão na sua empresa e à aceitação de estagiários, mas ancoram na dimensão de muito risco quando aludem à admissão na sua empresa após formação e à admissão nas empresas em geral. Note-se contudo que os deficientes têm valores próprios elevados nas duas dimensões, em todos os casos e nunca ancoram na dimensão de risco intermédio. Para ilustrar este facto, apresentamos de seguida, (quadros 3 e 4) duas das AFCP realizadas sobre as atitudes que os empresários podem demonstrar face à admissão na sua empresa e à admissão após formação.

**Quadro 3**  
Estrutura factorial das atitudes dos empresários  
face à admissão na sua empresa

	<b>Factor 1</b>	<b>Factor 2</b>	<b>Factor 3</b>
<b>Dimensão Risco Intermédio</b>			
Imigrantes	<b>.81858</b>		
Africanos	<b>.77206</b>		
Pessoas com mais de 40 anos	<b>.75348</b>		
Desempregados de longa duração	<b>.57658</b>	.39351	
Homossexuais	<b>.54998</b>	.38038	
<b>Dimensão Muito Risco</b>			
Ex-presidiários		<b>.85465</b>	
Ex-toxicodependentes		<b>.85197</b>	
<b>Dimensão Sem Risco</b>			
Estudantes			<b>.79777</b>
Mulheres			<b>.77176</b>
Candidatos a 1º emprego			<b>.64198</b>
Deficientes		.47644	<b>.50824</b>
<b>Valores Próprios</b>	4.97081	1.34866	.97445
<b>Variância Explicada (%)</b>	<b>45.2</b>	<b>12.3</b>	<b>8.9</b>
<b>Percentagem acumulada</b>	45.2	57.4	66.3
<b>Alpha de Cronbach</b>	.83	.85	.72

A AFCP, rotação Varimax, sobre a admissão na sua empresa, convergiu em 3 iterações extraíndo 2 factores, populações com risco e sem risco (ancorando os deficientes nesta dimensão, com um peso factorial de .52 e peso de .51 na dimensão de risco), que explicavam 57.4% da variância total. Contudo, constatámos que o terceiro factor apresentava um valor próprio de .98, justificando assim o forçá-lo. Nestas circunstâncias

a AFCP, rotação Varimax, convergiu em 6 iterações, explicando 66.3% da variância total, portanto um nível de explicação superior à anterior. Os resultados obtidos podem ser observados no quadro 3.

**Quadro 4**  
Estrutura factorial das atitudes dos empresários  
face à admissão após formação na sua empresa

	<b>Factor 1</b>	<b>Factor 2</b>	<b>Factor 3</b>
<b>Dimensão Risco Intermédio</b>			
Imigrantes	<b>.83806</b>		
Africanos	<b>.77511</b>		
Pessoas com mais de 40 anos	<b>.73798</b>		
Homossexuais	<b>.51116</b>	.44042	
Desempregados de longa duração	<b>.45072</b>	.42477	
<b>Dimensão Muito Risco</b>			
Ex-toxicodependentes		<b>.88606</b>	
Ex-presidiários		<b>.87009</b>	
Deficientes		<b>.47984</b>	.47821
<b>Dimensão Sem Risco</b>			
Estudantes			<b>.81722</b>
Mulheres			<b>.71078</b>
Candidatos a 1º emprego			<b>.70380</b>
<b>Valores Próprios</b>	4.95586	1.35432	.97879
<b>Variância Explicada (%)</b>	<b>45.1</b>	<b>12.3</b>	<b>8.9</b>
<b>Percentagem acumulada</b>	45.1	57.4	66.3
<b>Alpha de Cronbach</b>	.83	.77	.68

Tal como anteriormente, a AFCP, com rotação de Varimax, sobre a admissão após formação profissional, convergiu em 3 iterações e extraiu 2 factores, populações com risco e sem risco (ancorando os deficientes nas populações com risco com um peso factorial de .54 e .44 nas populações sem risco) que explicavam 57.4% da variância total. Tal como anteriormente, o terceiro factor tinha um valor próprio de .97. Assim, pedimos uma AFCP com 3 factores, que convergiu em 5 iterações explicando 66.3% da variância total, os resultados podem ser observados no quadro 4.

#### IV

### DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

Os resultados encontrados neste estudo permitem-nos confirmar a primeira hipótese, ou seja, os empresários aceitam melhor as pessoas com deficiência após formação profissional, quando se referem à aceitação de estagiários ou à admissão na sua empresa.

Os sectores de actividade que melhor aceitam esta população são os serviços e a hotelaria e turismo. Assim, parecem ser estes os mais sensibilizados para a admissão de pessoas portadoras de deficiência. Quanto à idade do empresário, verifica-se que são os mais jovens que melhor as aceitam. Os mais velhos, eventualmente, devido aos valores defendidos, apresentando menor flexibilidade à diferença, manifestando dificuldades na aceitação desta população. São também as pessoas com maiores habilitações literárias (com 12º ano e curso superior) que revelam uma atitude mais favorável à integração destas pessoas nas suas empresas.

Parece-nos, então que o aumento da formação contribui de modo determinante para a diminuição das atitudes de preconceito. Estes resultados vão ao encontro das conclusões de Meertens e Pettigrew (1999) que, nos seus estudos do racismo, referem que os europeus mais jovens e com maiores habilitações não exprimem atitudes de racismo flagrante nem discriminam minorias.

A segunda hipótese orientadora deste trabalho também se confirma, pois os empresários admitem melhor a integração das pessoas com deficiência quando se referem à admissão nas empresas em geral do que na sua própria empresa., mostrando, nesta última condição, uma atitude mais defensiva. São de igual modo os empresários com nível habilitacional superior e mais novos que melhor aceitam as pessoas com deficiência. Também neste caso são os mais velhos e com menores habilitações que expressam de modo acentuado a sua rejeição às pessoas com deficiência. Encontrámos, nos mais velhos uma atitude menos tolerante o que, tal como afirma Robbins (1998), está relacionado com valores face ao trabalho de maior conservadorismo.

Identificámos, neste trabalho, dimensões consoante o risco que as populações representam para os empresários. Lembremos que nas dimensões ancoram populações de risco intermédio, muito risco e sem risco. Assim, os empresários consideram como populações de risco intermédio os imigrantes, pessoas com mais de 40 anos, africanos e homossexuais; como populações de muito risco, os ex-presidiários e ex-toxicodependentes; e como populações sem risco, os estudantes, as mulheres e os candidatos a primeiro emprego.

Verificámos que, relativamente aos deficientes, existe manifesta ambiguidade, isto é parece que os empresários não sabem que atitude adoptar, pois consideram-nos como população de muito risco ou sem risco. Assim, quando os empresários se referem à aceitação de estagiários e à admissão na sua empresa, consideram-nos população sem risco, note-se que estão a falar da sua própria empresa. Quando se reportam à admissão

após formação e nas empresas em geral falam dos deficientes como população de muito risco. Salientamos que esta população nunca é colocada junto das populações de risco intermédio. Tal como nos estudos sobre o racismo (Vala *et al.*, 1999), parece haver também em relação aos deficientes uma tensão entre atitudes de aceitação e de rejeição geradoras desta ambiguidade.

Podemos extrapolar que os deficientes, ao serem considerados um exogrupo pelos empresários, fomentam emoções negativas. Seguindo a teoria da identidade social (Tajfel, 1978, 1981/83), os empresários como forma de protegerem o seu autoconceito, tenderão a acentuar as diferenças e mesmo a criar barreiras ou crenças justificativas da não aceitação na sua empresa de pessoas com deficiência, apesar de os aceitarem, teoricamente, nas empresas em geral. O empresário, quando se refere à sua empresa, poderá desenvolver crenças que apoiem a discriminação, considerando as pessoas com deficiência menos autónomas, com maior índice de absentismo e sobrestimando os custos de redesenho do posto de trabalho para as integrar (Gomez-Mejia *et al.*, 1995).

A tensão manifestada pelos empresários, evidenciada pela ambiguidade na colocação das pessoas com deficiência como população de muito risco após formação profissional e sem risco quando se referem à admissão na sua empresa, faz pensar que estas ao aumentarem o seu nível de qualificação, se tornam mais ameaçadoras, porque mais iguais. Contudo, sem formação é impensável aceitá-las e esta investigação demonstra que a formação profissional contribui para a integração destas pessoas no mercado de trabalho.

Parece-nos, então, que o esforço iniciado pelas instituições que trabalham na formação profissional das pessoas com deficiência, bem como a regulamentação, as leis contra a discriminação e os programas estatais de apoio à integração de pessoas socialmente discriminadas vão no sentido certo. Contudo não nos podemos esquecer que o preconceito assume formas subtis, não se manifestando do mesmo modo que há alguns anos atrás (Brown, 1995). Actualmente, as pessoas aparentam maior tolerância e flexibilidade ao nível dos valores, não sendo “politicamente correcto” expressar atitudes de rejeição, mas ao nível latente, tais atitudes perduram e a discriminação permanece.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agoustinis, M. e Walker, I. (1995). *Social Cognition, an Integrated Introduction*. London: Sage publications
- Amâncio, L. (1989). *Factores Psicossociológicos da Discriminação da Mulher no Trabalho*. Tese de Doutoramento. Lisboa: ISCTE.
- Amâncio, L. (1994). *Maculino e Feminino, a Construção Social da Diferença*. Porto: Afrontamento.
- Brown, R. (1995). *Prejudice, its Social Psychology*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Deschamps, J.C.(1982). Social Identity and Relations of Power between Groups. In H. Tajfel (ed.) *Social Identity and Intergroup Relations*. London: Cambridge University Press.



- Doise, W. (1976). *A Articulação Psicossociológica e as Relações entre Grupos*, tradução portuguesa. Lisboa: Morais Editores, 1984.
- Ferreira, J.M.C., Neves, J., Abreu, P.N. e Caetano, A. (1996). *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Ferris, G.R., Rosen, S.D. e Barnum, D.T. (1995). *Handbook of Human Resources Management*. Cambridge: Blackwell.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L., (1995). *Managing Human Resources*, New Jersey: Prentice Hall International Editions.
- Hogg, M.A. e Abrams, D. (1988). *Social Identifications. A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Process*. London: Routledge.
- Lima, L. (1993). Atitudes. in J. Vala, M. B. Monteiro (coords.). *Psicologia Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Meertens, R. e Pettigrew, T.F. (1999). Será o Racismo Subtil mesmo Racismo? In J. Vala (org.) *Novos Racismos*. Oeiras: Celta
- Monteiro, M.B (1993). Conflito e Cooperação nas Relações Intergrupais. In J. Vala, M.B. Monteiro. *Psicologia Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Monteiro, M.B., Lima, M.L., e Vala, J (1994). Relações entre grupos e Gestão de Conflitos . In J. Vala, M.B. Monteiro, L. Lima e A. Caetano (1994) *Psicologia Social das Organizações, Estudos em Empresas Portuguesas*. Oeiras: Celta.
- Moscovici, S. (1976). *Social Influence and Social Change*, tradução inglesa. London: European Monographs in Social Psychology, 1979.
- Neto, M.M. (1996). *Nós e os Outros, Dinâmicas Intergrupais: Turismo e Identidade Social no Algarve*. Tese de Mestrado. Lisboa: ISCTE.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Applications*. New York: Prentice Hall International Editions.
- Secretariado Nacional de Reabilitação (1996). Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens. *Cadernos do Secretariado Nacional de Reabilitação*, 8.
- Sherif, M. (1956). Experiments in Group Conflict. *Scientific American*, 195, 5, 54-58, reimpresso in E.Aronson e A.R. Patranis (eds.) *Social Psychology* (1993), vol. III. Hants and Vermont. EE.
- Soczka, L. (1983). *SOPOL. Estudo Factorial de um Questionário de Atitudes Sociais Validado Para a População Portuguesa*. Lisboa: Laboratório Nacional de Engenharia Civil.
- Tajfel, H. (1972). La Catégorisation Sociale. In S. Moscovici (org.). *Introduction à la Psychologie Sociale*. Paris: Larousse.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between Social Groups: Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H. (1981/3). *Grupos Humanos e Categorias Sociais*, tradução portuguesa. Lisboa: Livros Horizonte. 2 volumes.
- Tajfel, H., Flament, C., Billig, M. e Bundy, R.P. (1971). Social Categorization and Intergroup Behavior. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.
- Thomas, K.W. (1992). Conflict and Negotiation Processes. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette e L.M. Hough (eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, Inc.
- Triandis, H.C Kurowski, L.L. e Gelfand, M.J. (1994). Workplace Diversity. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette e L.M. Hough (eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol 4. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, Inc.

- Turner, J.C. (1982). Towards a Cognitive Redefinition of the Social Group. In H. Tajfel (ed.) *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Vala, J., Brito, R. e Lopes, D. (1999). O Racismo Flagrante e o Racismo Subtil em Portugal. in J. Vala (org.) *Novos Racismos*. Oeiras: Celta.