

ATITUDES DOS EMPRESÁRIOS FACE A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Maria Manuela Neto

Docente da Escola de Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve

Email: mmneto@ualg.pt

Ileana Monteiro

Docente da Escola de Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve

Email: imontei@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.

A nossa sociedade aparenta hoje uma maior tolerância e flexibilidade ao nível dos valores, não sendo “politicamente correcto” manifestar atitudes de rejeição face a grupos minoritários. Brown (1996) refere 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. Pretendemos conhecer as atitudes dos empresários, de diferentes sexo, idade, nível habilitacional e de vários sectores de actividade, face à aceitação de pessoas deficientes. Os resultados diferenciam as atitudes dos empresários consoante este se refira à sua empresa ou às empresas dos outros. Verificámos, também, que a formação profissional faz a diferença, bem como o sector de actividade, o nível habilitacional e a idade.

ENQUADRAMENTO DO OBJECTO DE ESTUDO

Pretendemos com este estudo pôr em evidência as atitudes dos empresários algarvios face à aceitação de pessoas com deficiência. De acordo com o Secretariado Nacional de Reabilitação (1996) as pessoas com deficiência apresentam um índice de desemprego de 51% e possuem um nível de habilitação mais baixo do que a população nacional. Estes números podem reflectir uma discriminação social em relação a estas pessoas. Contudo, há hoje, aparentemente, uma maior tolerância e flexibilidade ao nível dos valores, não sendo “politicamente correcto” manifestar atitudes de rejeição face a grupos minoritários. As atitudes são predisposições comportamentais e revelam aquilo que sentimos e pensamos acerca de um determinado assunto, objecto ou pessoa. Ao nível organizacional, o estudo das atitudes tem-se revelado predictor dos comportamentos das pessoas. Neste contexto, pretendemos dar um contributo para o conhecimento das atitudes dos empresários algarvios face à empregabilidade de pessoas com deficiência.

METODOLOGIA

O instrumento de medida utilizado neste estudo foi o questionário. Na sua construção definimos como variáveis independentes, para caracterização da amostra, o sector de actividade, a idade da organização, o número de trabalhadores da empresa, o sexo, a idade e as habilitações literárias do empresário. As variáveis dependentes em estudo são as atitudes dos empresários face à aceitação de estagiários na sua empresa, a admissão na sua empresa após formação, a admissão na sua empresa e a admissão nas empresas em geral. Temendo que um estudo, centrado unicamente na atitude dos empresários face às pessoas com deficiência, sofresse de enviezamentos, devidos a esta tendência para camuflar eventuais preconceitos e levasse a respostas imbuídas do efeito da desejabilidade social, decidimos incluir outras populações que, de algum modo, podem ser preteridas pelo mercado de trabalho. Assim, considerámos os estudantes, ex-toxicodependentes, desempregados de longa duração, ex-presidiários, candidatos a primeiro emprego, deficientes,

mulheres, imigrantes, pessoas com mais de 40 anos, homossexuais e africanos / Palops.

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 324 que constituem a nossa amostra.

RESULTADOS

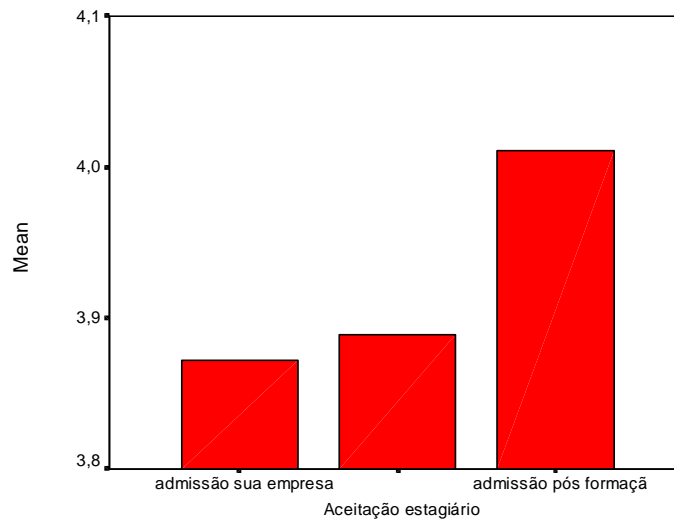
Tendo em conta que o objecto de estudo desta investigação é conhecer as atitudes dos empresários algarvios face às pessoas com deficiência, efectuámos análises multivariadas de variância (Manova) sobre as variáveis dependentes e independentes nas diferentes situações de aceitação ou admissão. Procurando verificar se os empresários têm atitudes diferentes consoante falam da admissão ou aceitação de pessoas deficientes na sua própria empresa e da admissão nas empresas em geral, criámos uma nova variável dependente a que chamámos admissão/aceitação na sua empresa, sobre estas duas variáveis repetimos a análise multivariada de variância.

A análise multivariada de variância indicou um efeito principal (*within-subjects*) do estímulo ($F(2, 560)=3.32, p=.037$), conforme podemos observar no gráfico 1. Há diferenças significativas no modo como os sujeitos falam das variáveis dependentes em estudo, 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 indicia uma melhor aceitação dos sectores dos serviços e da hotelaria e turismo. São os sectores primário e da indústria e produção que pior aceitam as pessoas com deficiência.

Gráfico 1

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



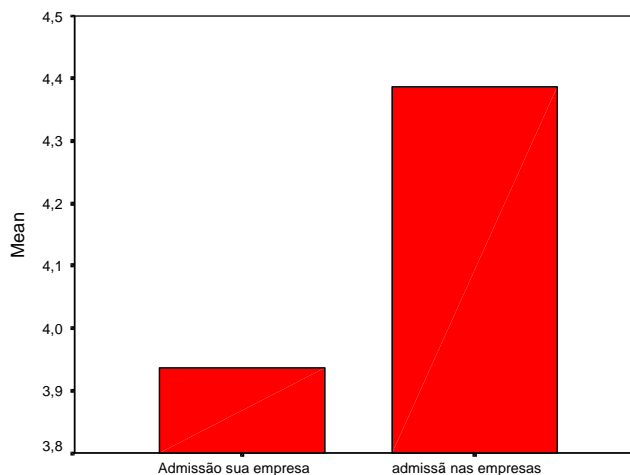
Encontramos o mesmo efeito da idade do empresário ($F(3, 264)=4.20, p=.006$), indicando que são os mais jovens que melhor aceitam as pessoas deficientes. Os mais velhos parecem apresentar uma menor flexibilidade à diferença. Assim, evidenciam resistência perante a admissão de pessoas que possam, de algum modo, constituir uma incerteza e pôr em risco a eficácia da empresa. Os mais jovens parecem lidar melhor com esta incerteza e com o risco, sendo mais tolerantes.

O mesmo efeito ainda se verifica em relação às habilitações literárias ($F(3, 262)=3.83, p=.010$) mostrando que os empresários com curso superior são aqueles que melhor aceitam as pessoas com deficiência. O nível habilitacional parece ser determinante para a atitude de aceitação de pessoas com deficiência. Os dados apontam também para outra particularidade: os empresários com o 9º ano de escolaridade são os que pior aceitam estas pessoas; manifestando maior intolerância que os empresários com nível de habilitações inferior

Relativamente à aceitação/admissão de pessoas com deficiência na própria empresa e nas outras empresas, 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 gráfico 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).

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



Existe um efeito principal (*between subjects*) 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 ($F(3, 260)=2.86, p=.038$) da idade do empresário indicando um padrão de resposta significativamente diferente por parte dos empresários com mais de 50 anos. Verificámos também um efeito (*between subjects*) das habilitações literárias ($F(3, 258)=4.39, p=.005$), indicando que são os empresários com curso superior que melhor aceitam as pessoas com deficiência. Os empresários com o 9º ano são os que pior as aceitam.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

Os resultados encontrados neste estudo permitem-nos tecer algumas considerações acerca das atitudes dos empresários face às pessoas com deficiência.

Relativamente à aceitação destas pessoas verificámos que a formação profissional influencia de modo positivo a atitude dos empresários. De facto, a formação profissional permite o desenvolvimento das competências individuais.

Os sectores de actividade que melhor aceitam as pessoas com deficiência são os serviços e a hotelaria e turismo. Parece-nos importante realçar a atitude dos empresários do sector primário que são os que pior aceitam as pessoas com deficiência. Contudo, tradicionalmente as pessoas com deficiência encontravam trabalho no sector primário. Esta aparente mudança pode reflectir a evolução tecnológica deste sector, que impõe aos trabalhadores novas competências que as pessoas com deficiência não possuiriam. Verifica-se que são os mais jovens e os empresários com habilitações literárias mais elevadas que melhor aceitam as pessoas com deficiência. Tendo em conta estes dados, será previsível, no futuro, uma maior tolerância na sociedade em relação à pessoas com deficiência, à medida que o nível habilitacional aumenta e os mais jovens acedem à gestão das organizações.

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 defensiva. Qualquer processo de recrutamento externo implica um risco, pois, trata-se de integrar na empresa uma pessoa desconhecida. Também aqui se manifesta o efeito acima referido da idade e das habilitações, isto é são os mais jovens e as pessoas com maior nível habilitacional quem melhor aceita as pessoas com deficiência.

Resumindo, este estudo mostra que a formação profissional faz a diferença e que os parceiros privilegiados para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho encontram-se nos sectores dos Serviços e da Hotelaria e Turismo e são os empresários mais jovens e com maior nível habilitacional. Parece-nos, então, que o esforço iniciado pelas instituições que trabalham na formação profissional das pessoas com deficiência vai no sentido certo, devendo privilegiar as parcerias mencionadas.

BIBLIOGRAFIA

- Brown, R. (1995). *Prejudice its Social Psychology*, Oxford, Blackell Publisher.
- Hogg, M. ^a e Vaughan, G. M. (1998), *Social Psychology*, London, Prentice Hall Europe
- Lima, M. L. (1993). Atitudes, in J. Vala e M. B. Monteiro (1993) *Psicologia Social*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Mitchell, T.R. e Larson Jr., J.R. (1987). *People in Organizations, an Introduction to Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill International
- Monteiro, I. e Neto, M. (1997). *As atitudes dos Empresários Face a Pessoas com Deficiência e Socialmente Discriminadas*, Faro, Universidade do Algarve, Escola Superior de Gestão Hotelaria e Turismo.
- Monteiro, M. B. (1993). Conflito e Cooperação nas Relações Intergrupais, in J. Vala e M. B. Monteiro (1993), *Psicologia Social*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Petras, J. & Cavaluzzi, T. (1996). Devenir Pauvre en Travaillant. *Le Monde Diplomatique*, Juillet 1996, p. 11
- Secretariado Nacional de Reabilitação (1996). *Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens, Síntese dos Resultados Globais*, Lisboa, Secretariado Nacional de Reabilitação.