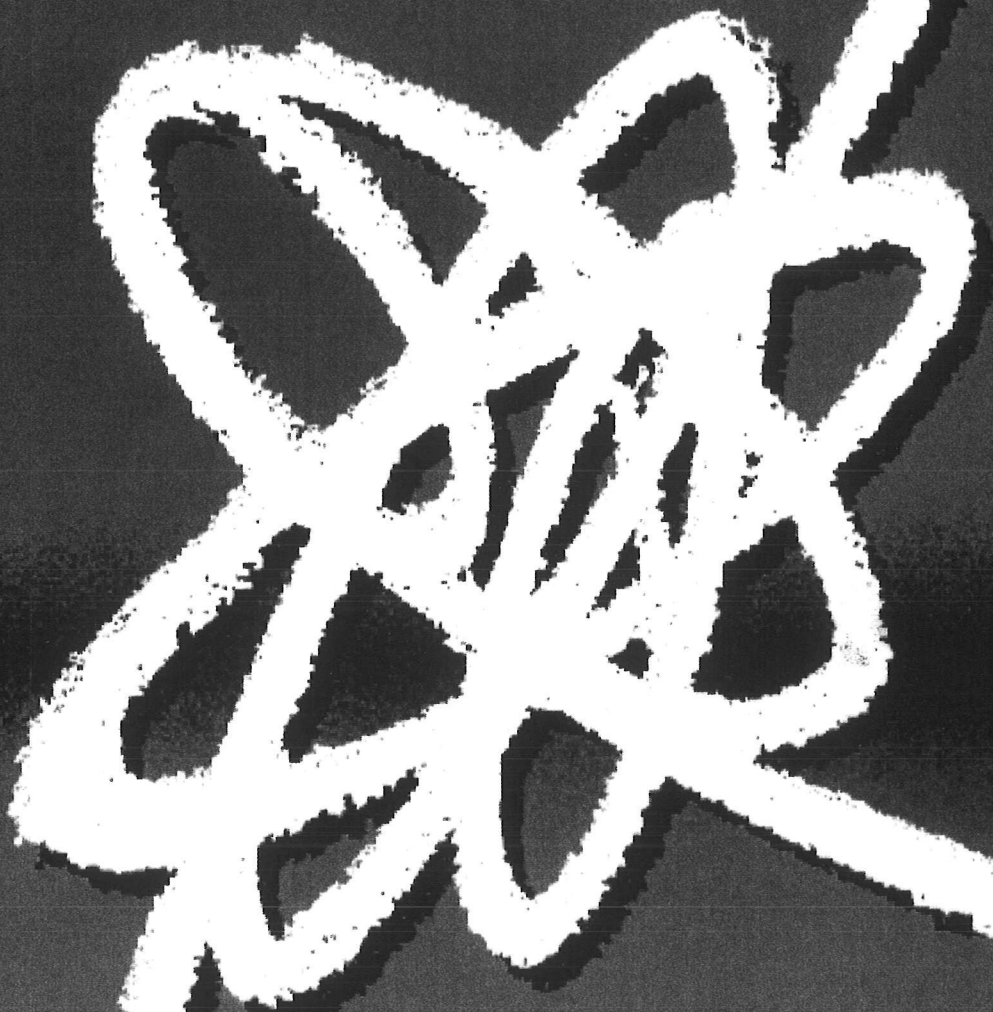


ASPECTOS DE DINAMISMO REGIONAL



ALGARVE

Série Estudos



CIDER

Centro de Investigação de Desenvolvimento e Economia Regional

sob a Direcção de
João Albino Matos da Silva
Maria Teresa Noronha



ASPECTOS DE DINAMISMO REGIONAL NO ALGARVE

Sob a direcção de
João Albino Matos da Silva
Maria Teresa de Noronha

A publicação deste livro teve o apoio da
Fundação para o Desenvolvimento da Ciência e Tecnologia

ÍNDICE

Prefácio	7
Introdução	9

PARTE I

A Formação e a Aprendizagem no Desenvolvimento Regional

Desigualdades e Exigências para o Desenvolvimento Tecnológico das Regiões Portuguesas	15
– <i>Teresa Noronha e François Nicolas</i>	
O Impacte do Ensino Superior Público na Região do Algarve	33
– <i>João Albino Silva, Sérgio Santos e Luís Gomes</i>	
Projecto ELITE: as PME's e a Formação Profissional no contexto Europeu, Aspectos Particulares do Sector Turístico Regional	75
– <i>Cláudia Henriques, Fernando Perna e Joaquim Santana Fernandes</i>	
Ser uma pessoa com deficiência, ser socialmente discriminada, um estudo empírico	91
– <i>Manuela Neto e Ileana Monteiro</i>	

PARTE II

Os Recursos Naturais na Economia do Algarve

Domínio Público (Natural Litoral) Paralogismo ou Apropriabilidade	115
– <i>Manuel Neves Pereira</i>	
O Impacte da Política Comum das Pescas na actividade Pesqueira do Algarve: a renda da escassez como componente dos preços	131
– <i>António Jorge Matias</i>	
Proposta de um Modelo de Gestão para ETARs Baseado na Aplicação das Normas ISO 14001 e ISO 9001 e respectiva análise de custo-benefício: O Caso de Estudo da ETAR de Vilamoura	143
– <i>Fernando Perna e Regina Casimiro</i>	
O Abastecimento de água potável ao Sotavento Algarvio	161
– <i>José Campos Correia</i>	

PARTE III

Instrumentos de apoio ao Processo de Planeamento Regional

Matriz INPUT-OUTPUT para o Algarve 1988 - Metodologia de construção e principais resultados – <i>Margarida de Jesus</i>	177
Modelização dos Fluxos Inter-Regionais: A Abordagem Gravitacional – <i>Paulo Baptista Basílio</i>	209
Subsídios e empréstimos bonificados como instrumentos de intervenção pública – <i>João Varejão Faria</i>	223
Propostas para o turismo urbano em Faro – <i>João Correia Vargues</i>	235

Quadro 1
Distribuição relativa das PME no interior de cada país

	Total de Empresas	Ser Empregados	Micro (1-9)	Pequenas (10-49)	Médias (50-249)	PMEs (< 250)
Eur 15	15 777 000	49.73	42.99	6.15	0.92	99.79
Finlândia	199 000	54.45	38.99	5.28	0.92	99.63
Holanda	395 000	42.91	44.98	9.99	1.65	99.53
Portugal	626 000	51.73	41.89	5.26	0.96	99.84
UK	2 549 000	ND	79.70	16.60	3.00	99.30
Espanha	2 160 600	67.56	27.70	4.41	0.51	99.88

Fonte: Elaboração própria com base em dados Eurostat 1996

Contudo, a importância das PME não é a mesma em todos os países europeus. A análise da sua distribuição nos cinco países participantes no Projecto, evidencia uma menor projecção no Reino Unido e uma maior incidência em países como Espanha (99.88%) e Portugal (99.84), onde o peso das PMEs está acima da média europeia.

Quadro 2 - Emprego Global e emprego em PMEs

	Emprego		Emprego em PMEs	
	Milhões	% UE	Milhões	% UE
Eur 15	37.59	100.00	22.32	100.00
Finlândia	1.15	3.06	0.65	02.91
Holanda	4.27	11.36	2.60	11.65
Portugal	2.95	7.85	2.28	10.22
UK	18.85	50.15	10.87	48.70
Espanha	10.37	27.59	8.41	37.68

Fonte: Elaboração própria com base em dados Eurostat 1996

Assumidos os pesos relativos distintos das PMEs no emprego total de cada país, a Comissão Europeia tem vindo a estudar esta relação, assumindo a articulação de directrizes sobre as seguintes vertentes dos vários sectores económicos abrangidos pelas PMEs.

- a) Melhorar a empregabilidade;
- b) Desenvolver o espírito empresarial;
- c) Incentivar a capacidade de adaptação dos trabalhadores e empresas às mutações económicas do mercado de trabalho;
- d) Reforçar a política de igualdade de oportunidades.

Neste contexto, a importância do emprego no turismo ganha um relevo particular, uma vez que para além de ser um sector dominado pelas PME's, o seu peso económico total é extraordinariamente relevante. No caso português e segundo dados da OCDE, o total de contribuições directas e indirectas deste sector para a formação do PIB situa-se na ordem dos 8%.

Ao cruzar esta contribuição em termos do produto com a importância do emprego no sector face ao total nacional, verifica-se que o turismo - e por conseguinte as PME's turísticas - assumem um papel de inegável valor no mercado de trabalho e no crescimento sustentado da economia do país. De facto, ainda segundo dados da OCDE, o emprego no turismo absorve mais de 5% da população activa em Portugal, permitindo-se ainda alguma margem de progressão através da comparação de valores com países concorrenciais como Espanha ou Grécia, entre outros.

Quadro 3 - Emprego Directo e Indirecto no Turismo versus Emprego Total

	%		%
Áustria	13.9	Luxemburgo	06,4
Grécia	10,0	Portugal	05,6
Espanha	09,1	França	04,9
Alemanha	06,5	Suécia	03,4

Fonte: OCDE 1996

No caso específico da região do Algarve, verifica-se que esta relação é ainda superior, o que não será estranho dado ser a região turística por excelência de Portugal, a qual, segundo dados do Plano Regional de Turismo do Algarve, assegura cerca de 60% do investimento turístico nacional e aproximadamente 35 milhões de dormidas anuais. A razão e/ou consequência deste investimento, assenta no facto de 41% da mão-de-obra regional estar directa ou indirectamente associada a esta actividade económica.

2. AS PME NA CRIAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DO EMPREGO: AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que respeita à criação de emprego, as PMEs têm vindo a desempenhar um papel determinante, particularmente em contextos de desequilíbrios do mercado de trabalho. Fundamentalmente a partir da década de 70, este tipo de empresas tem assumido na Europa uma larga responsabilidade na criação de emprego, uma vez que as grandes empresas têm vindo a apresentar uma diminuição sistemática do número de empregados.

Este facto conduz a que as instâncias políticas europeias reconheçam a necessidade de promover o crescimento/desenvolvimento das PMEs, tentando investigar os meios que tendem a tornar estas empresas mais competitivas (ver "Livro Branco do Crescimento, Competitividade e Emprego").

Tendo em consideração a já referida importância do turismo na economia europeia e em particular na dimensão emprego, as conclusões do Conselho sobre a Conferência "O Emprego e o Turismo", realizada em 1997 no Luxemburgo, reflectiram inequivocamente a necessidade de melhorar a qualidade dos recursos humanos, em simultâneo com a potenciação da contribuição do turismo para a criação de novos postos de trabalho, numa perspectiva de implantação e qualificação expansível aos restantes sectores da economia.

A formação profissional surge naturalmente como um instrumento chave desta estratégia, sendo neste âmbito que o Projecto ELITE se circunscreve, focalizando um aspecto essencial de todo o processo: a avaliação da formação profissional.

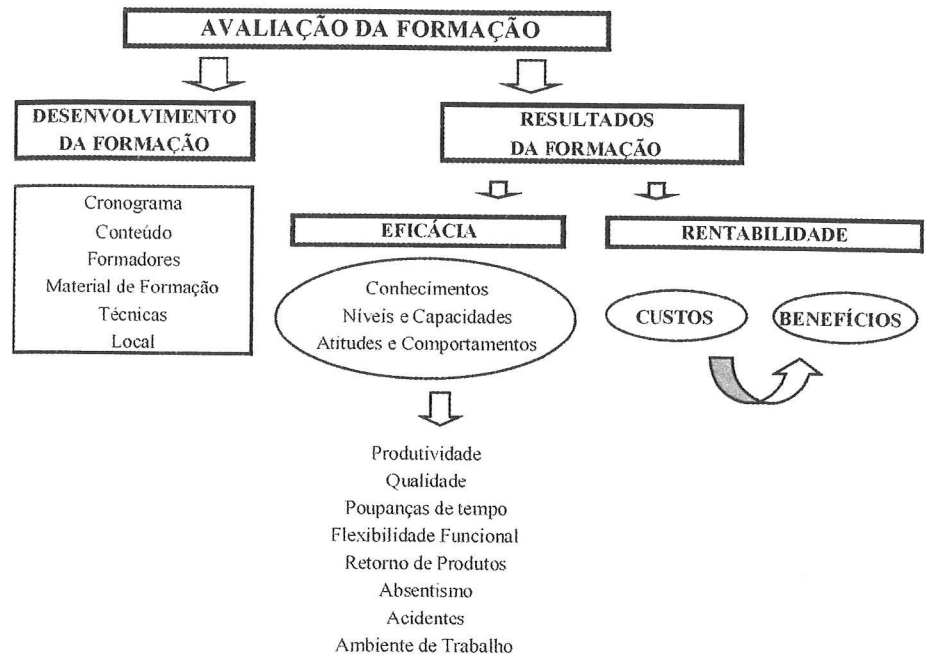
A avaliação da formação pode ser realizada através de duas grandes famílias de métodos que tendem a complementar-se. A primeira relaciona-se com os "métodos por objectivos", assentes sobretudo em análises de rácios de dados económicos³. A segunda, relaciona-se com métodos mais subjectivos que permitem obter uma informação mais detalhada, assente fundamentalmente em questionários e entrevistas.

Esta segunda família de métodos relaciona-se mais directamente com a

³ Vidé "Chiffres Clés sur la Formation Professionnelle dans l'Union Européenne", Commission Européenne.

análise custo-benefício da formação, a qual deverá incluir, tal como se pode verificar na Figura 1, a análise da “eficiência da formação” (*training effectiveness*) e da “lucratividade/rentabilidade da formação”.

Figura 1 - Avaliação da Formação



A análise da “eficiência da formação” consiste na determinação do que os empregados aprenderam na sequência da acção de formação, as aptidões e conhecimentos adquiridos e as mudanças de atitude que se fizeram sentir. Como medidas da eficiência podem considerar-se:

- a) o aumento do volume de produção;
- b) aumentos de produtividade;
- c) melhoria na qualidade do produto/serviço;
- d) redução nas devoluções;
- e) diminuição nas reclamações dos clientes;
- f) redução nos intervalos de trabalho;
- g) redução no desperdício de recursos;
- h) aumento da motivação dos empregados;
- i) redução dos acidentes de trabalho;

- j) redução do absentismo e/ou índice de rotação;
- k) melhoria do ambiente de trabalho;
- l) aumento da vontade de trabalhar em equipa;
- m) aumento da participação dos empregados;
- n) aumento da estabilidade do emprego.

Quanto à “lucratividade/rentabilidade da formação”, esta vem constituir uma medida de determinação dos benefícios sentidos pela empresa, cuja avaliação implica uma análise custo-benefício, cujos itens passíveis de utilização são apresentados no Quadro 4.

Quadro 4 - Custos e Benefícios associados à Formação

Custos	Benefícios
(a) Pedagógicos	(a) Redução nos custos globais do pessoal
.Tempo dispendido a definir o programa	(b) Redução de despesas (menos erros, maior produtividade)
.Remuneração dos formandos	(c) Redução nos acidentes de trabalho
.Remuneração do pessoal auxiliar	(d) Redução nos custos derivados do absentismo
.Custos do material pedagógico	(e) Sugestões (passíveis de quantificação económica)
(b) Investimento e Custos de Manutenção	(f) Subsídios
.Amortização das instalações	(g) Vantagens em termos de impostos
.Manutenção das instalações	(h) Vendas
(c) Custos dos Participantes	(i) Lucros
.Salários e encargos sociais (caso decorra em horário de trabalho)	
.Subsídios (se depois do horário de trabalho)	
(l) Custos Operacionais	
.Ajudas de custo relativas a deslocações	
.Outros custos: telefone, electricidade	

No Projecto ELITE, a avaliação da formação assentou numa análise macro e micro económica da formação profissional nas PME dos países participantes, destacando-se com especial ênfase a forma como a dita formação foi desenvolvida e como os respectivos resultados afectam a eficiência e rentabilidade das empresas. A par deste objectivo estabeleceu um outro centrado no desenvolvimento de um modelo que permitisse às PME quantificar os benefícios económicos derivados da introdução da formação, em particular da formação assente em métodos mais inovadores como o “*Open and Flexible Learning*” (OFL) e a telemática.

Com nas considerações metodológicas e de acordo com os objectivos definidos, a prossecução do Projecto ELITE contemplou três fases complementares, executadas em simultâneo pelos cinco países envolvidos: elaboração do inquérito, construção do modelo e análise de resultados. O inquérito assentou numa amostra de 457 PME (10-250 trabalhadores) dos cinco países, cujos questionários pretenderam averiguar sobre a situação da empresa nos anos de 1996 e 1997, em termos de:

- a) identificação da empresa;
- b) análise da formação profissional;
- c) resultados da formação;
- d) análise custo-benefício da formação profissional.

Devido à impossibilidade de se detalhar todos os aspectos evidenciados no inquérito, destacam-se apenas aqueles cuja pertinência se afigura maior, especialmente no respeitante às conclusões passíveis de inferir para Portugal e para o Algarve, com especial ênfase no sector turístico.

3. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS PMES

Em 1996, cerca de 60% das empresas com 10 ou mais trabalhadores providenciaram formação profissional aos seus trabalhadores⁴. As taxas mais elevadas verificaram-se na Dinamarca, Alemanha, Reino Unido e Irlanda, onde cerca de quatro empresas em cada cinco desenvolviam acções de formação. Em França, Luxemburgo e Holanda a percentagem de empresas que ministrava formação aos seus empregados era superior a 50%. No resto dos países não excedia os 27%. Portugal constitui o país onde a percentagem de empresas a fazer formação profissional era menor.

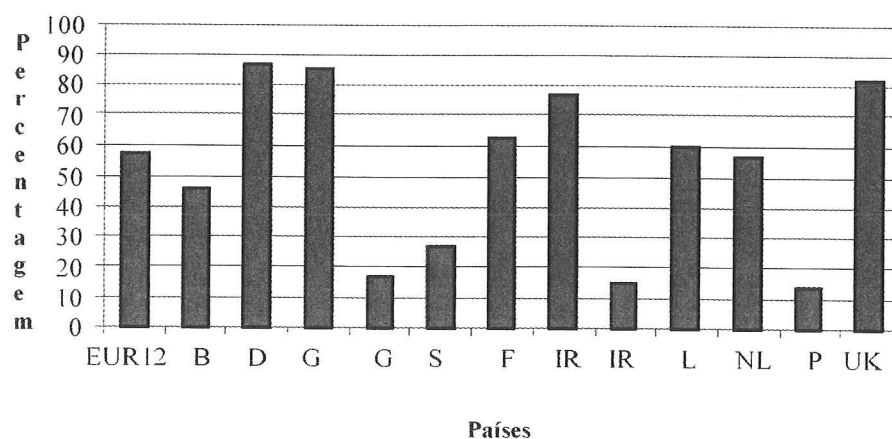
A fraca representatividade de Portugal na formação, em termos europeus, constitui infelizmente uma das conclusões do Projecto ELITE. Em 1996 e 1997, segundo dados do projecto, Portugal foi dos cinco países em estudo, aquele onde menos se desenvolveram acções de formação profissional em empresas com mais de 10 pessoas ao serviço.

De facto, apesar do esforço da última década e dos meios disponibilizados pela União Europeia, de que resultou em grande parte o aumento em mais de 60%, entre 1990 e 1997, do número de alunos dos cursos de Formação

⁴Vidé "Chiffres Clés sur la Formation Professionnelle dans l'Union Européenne", Commission Européenne.

Inicial e Contínua promovidos pelo Instituto Nacional de Formação Turística, estes níveis revelam-se ainda insuficientes para a necessária qualificação e/ou requalificação dos recursos humanos do sector. Realce ainda para a curiosidade do número de formandos aumentar (triplica) neste período para a Formação Inicial (580 para 1774), enquanto regride na Formação Contínua (869 para 533), o que poderá ser revelador da escassez de perspectiva das empresas sobre os benefícios permanentes a usufruir do aperfeiçoamento, especialização, reconversão e domínio de idiomas por parte dos seus trabalhadores.

Figura 2 - Percentagem de empresas que fornecem formação profissional aos seus trabalhadores



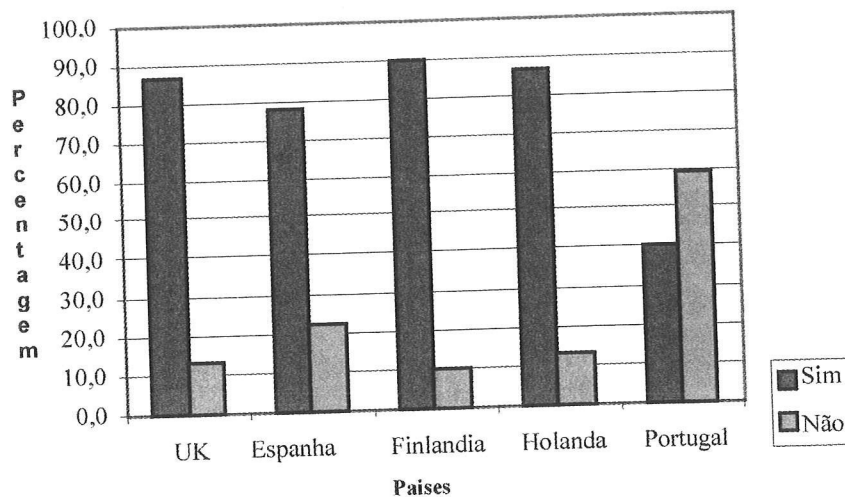
Fonte: Elaboração própria com base em dados Eurostat 1996

No caso do Algarve, segundo dados provisórios referentes a 1997 da Escola de Hotelaria e Turismo de Faro, foram realizadas 25 acções de formação profissional que abrangeram um total de 455 formandos. Assumindo que o número de trabalhadores na hotelaria e similares da região atinge os 6650 (Fonte: INE-HORECA), poder-se-á estimar que a percentagem envolvida em formação será de apenas 7% por excesso, o que é bem demonstrativo da fraca aposta - ou capacidade de apostar - do tecido empresarial na formação dos seus quadros.

Estes valores regionais para o Algarve acabam por ser concordantes com a matriz nacional, onde, para tornar o cenário ainda menos favorável para o nosso país, se verificou que as PMEs dos países estudados tenderam

maioritariamente a empreender acções de formação profissional com excepção de Portugal, onde a maior parte das PME's inquiridas respondeu que não desenvolveu acções de formação profissional no período em causa.

Figura 3 - Empresas que fornecem formação profissional aos seus empregados nos últimos dois anos (1996/97)



Fonte: Projecto ELite 1996/97

Este facto pode ser preocupante ao pensar-se que o Projecto verificou alguma expressividade na introdução de “novos produtos”, “novas tecnologias” e “novos sistemas organizacionais” por parte dos países estudados, entre os quais Portugal. Se considerar-se que os níveis de produtividade da mão-de-obra também não são elevados para o nosso país, o facto poderá indicar uma vez mais a necessidade de formações ainda por satisfazer.

Cumulativamente, tendo em atenção que a amostra em Portugal recaiu maioritariamente sobre a hotelaria algarvia, confirma-se um hiato entre a realidade encontrada e as definições estratégicas presentes em documentos como as Grandes Opções do Plano e o Plano de Regional de Turismo do Algarve, onde a qualidade e a competitividade do turismo passam inequivocamente pela qualificação dos recursos humanos do sector, particularmente na adaptação a novas condições e exigências do mercado de trabalho.

A fraca representatividade de Portugal na formação poderá também estar relacionada com uma série de considerandos de nível macro-económico, tais como, o facto da formação profissional estar: indirectamente relacionada com a importância das PME; directamente associada ao grau de dominância de sectores económicos como as instituições financeiras, os seguros e indústrias capital-intensivas; e inversamente relacionada com os sectores têxtil, vestuário e actividades trabalho-intensivas, exactamente os sectores de actividade onde Portugal revela uma acentuada concentração, tal como se pode observar no Quadro 5.

Quadro 5 - Distribuição relativa das empresas por sector

	Espanha	Holanda	Portugal	Finlândia
Construção	13.84	7.86	19.28	16.47
Serviços financeiros	14.64	19.11	8.70	23.68
Hotelaria e Catering	17.43	18.12	15.76	13.09
Metalomecânica	2.53	1.51	3.14	2.73
Mecânica	0.09	0.84	0.62	-
Comércio	6.57	16.07	6.02	7.5
Electrónica	0.59	0.42	0.36	0.49
Retalho	31.15	30.61	37.89	19.24
Industria Química	0.38	0.18	0.03	0.15
Têxteis	2.38	0.68	4.65	2.19
Comunicações e Transportes	9.66	4.54	3.45	14.38
Águas e Energia	0.14	0.54	0.03	0.43

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Eurostat 1996

4. O CUSTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS PMES

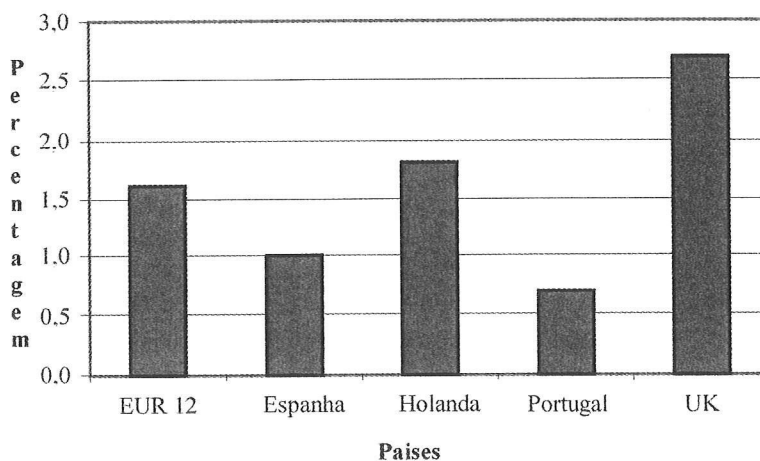
Quanto ao custo com a formação, verifica-se que na União Europeia cerca de 1.6% do custo do trabalho está destinado à formação. No Reino Unido e Holanda essa percentagem é maior do que na média europeia, enquanto em Portugal essa média é inferior⁵.

⁵Vidé "Chiffres Clés sur la Formation Professionnelle dans l'Union Européenne", Commission Européenne.

O maior ou menor custo da formação profissional tende a estar associado, entre outros aspectos, ao nível de educação, à distribuição sectorial e à percentagem de PME's no total das empresas. Quanto mais elevado é o nível de educação ou mais elevada a percentagem de empresas pertencentes a sectores mais requerentes de investimento em formação profissional, maiores tendem a ser os custos. Contudo, convém ter presente a dificuldade em estabelecer comparações internacionais nesta matéria, devido às diferenças nos níveis de vida de um país para outro.

Uma vez que Espanha e Portugal revelam um maior peso relativo de PME's, seria de esperar que estes países detivessem os mais elevados custos médios por formando. No entanto, ao observar-se a Figura 4, esta hipótese não se confirma. Apesar do peso significativo das PME's, estes países evidenciam os mais baixos custos médios, visto que o parcial destas empresas é compensado pela existência de uma maior participação das grandes empresas no total da formação profissional.

Figura 4 - Percentagem do custo de formação por formando relativamente ao salário

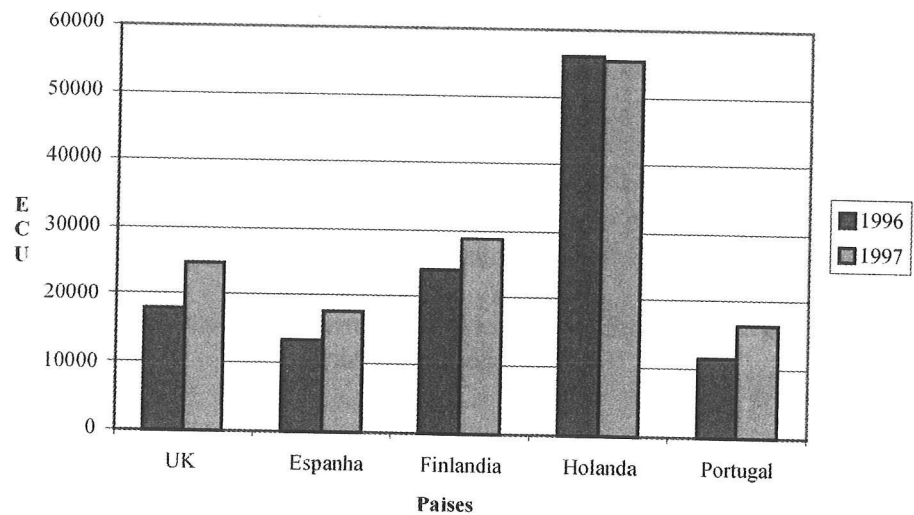


Fonte: Elite Project 1996/97

No caso da hotelaria no Algarve e segundo dados do INE, a remuneração média em 1996 por trabalhador/ano ronda os 1 424 800 escudos. Desta forma é possível assumir, como estimativa, que no Algarve o custo médio por formando suportado pela própria PME atinge, a preços de 1996, o valor de 95 460 escudos anuais, isto é, aproximadamente 477 euros.

O projecto ELITE, para os anos 1996 e 1997, complementa as afirmações anteriores, deixando evidente as assimetrias entre os países estudados. O total de gastos na formação por PME apresenta, por ordem decrescente de importância, a Holanda, Finlândia, Reino Unido, Espanha e por fim Portugal. Todas as empresas aumentam os gastos entre os dois anos em estudo, excepto as pertencentes à Holanda.

Figura 5 - Despesa Total em Formação por PMEs



Fonte: Elite Project 1996/97

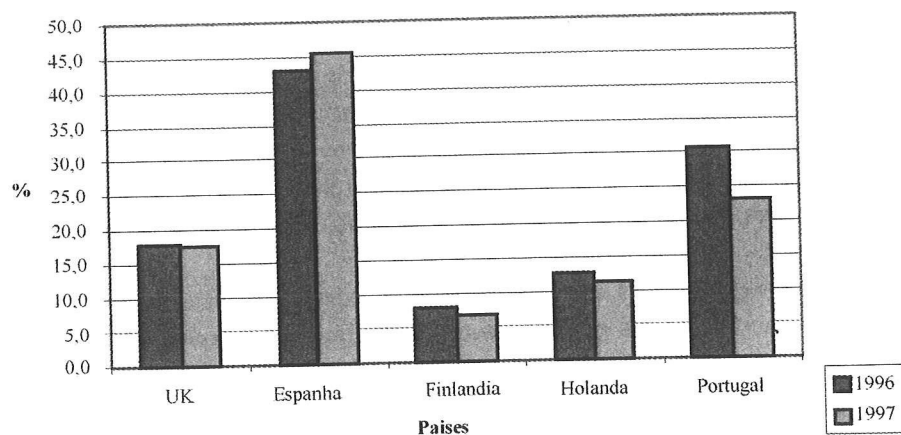
No que se reporta à percentagem subsidiada ela é bastante assimétrica consoante o país em causa, tendendo a oscilar entre o mínimo de 6.8% (Finlândia) e o máximo de 45.5% (Espanha). Esta última, juntamente com Portugal, constitui o país onde a prática de subsídios à formação é claramente superior face aos restantes.

Considerando o ano de 1997, a hierarquização decrescente conduz a:

- Espanha 45.5%
- Portugal 23.0%
- Reino Unido 17.5%
- Holanda 11.2%
- Finlândia 6.8%

A análise conjunta das duas últimas figuras leva a ter presente que se por um lado, os gastos em formação são comparativamente reduzidos nos países da Europa do sul (Espanha e Portugal), por outro, essa formação tende a ser desenvolvida no contexto de significativos apoios financeiros externos, geralmente estatais. Este facto não é muito abonatório da perspectiva, muito mais difundida em países do norte da Europa, segundo a qual a formação é um investimento estratégico que gera frutos!

Figura 6 - Percentagem subsidiada da despesa de formação



Fonte: Elite Project 1996/97

5. CONCLUSÃO

Devido à multiplicidade de considerações que o projecto ELITE suscitou, e na impossibilidade de aqui se reflectir sobre a sua totalidade, termina-se, no âmbito da análise custo-benefício da formação profissional em PME's, salientando três conclusões fundamentais sobre a influência da formação profissional e respectivos métodos/actividades sobre algumas das principais variáveis de análise do desempenho da empresa no mercado:

- a) O retorno das vendas nas PME's tende a estar positivamente associado:
- a alguns métodos de formação,
 - à eficiência geral da actividade de formação,
 - a actividades de formação empreendidas pelos vendedores da empresa no ano precedente;

- b) O aumento das vendas tende a ser positivamente afectado:
- pela formação para obtenção de conhecimento em mercado/consumidores,
 - pela eficiência da formação empreendida pelas categorias de “empregados” e de “vendedores”;
- c) O lucro antes de impostos tende a ser positivamente afectado por:
- alguns métodos de formação,
 - a cooperação na formação que se pode estabelecer entre empresas,
 - o investimento total na actividade.

A modelização permitiu ainda detectar que a formação profissional tem uma importância chave sobre a capacidade de adaptação e/ou antecipação das empresas às variações do mercado, quer através da perspectiva estritamente comercial baseada na análise de vendas quer numa perspectiva financeira centrada no lucro antes de impostos.

Certamente que outras conexões poderão existir, necessitando-se para o efeito de modelos mais potentes e amostras mais abrangentes. No entanto, esta informação disponibilizada pelo ELITE é suficiente para sublinhar, uma vez mais, o paradoxo existente entre as necessidades de competitividade da região algarvia e a fraca aposta num instrumento chave do sucesso da acção do tecido empresarial da actividade económica dominante, isto é, a formação profissional nas PME's do sector turístico.

Quanto à análise custo-benefício relacionada especificamente com o método de formação designado por “*Open and Flexible Learning*”, este embora não utilizado pelas PME's turísticas regionais, deixa subjacente nos restantes quatro países aspectos positivos e negativos, resumidamente apresentados no Quadro 6.

Assim, apesar da existência de aspectos negativos associados ao “*Open and Flexible Learning*”, convém salientar que esta prática tende a sofrer uma progressiva expansão enquanto método de formação profissional, à medida que a sociedade da informação e comunicação se generaliza. Em Portugal, esta prática, assim como o recurso à telemática é incipiente no contexto da formação profissional. Contudo, há aqui um grande caminho a explorar, fundamentalmente no contexto de internacionalização de muitas

empresas, onde, obviamente, o turismo e as PME's nas duas diferentes estratégias têm um papel fundamental a desempenhar, num mercado em permanente acréscimo de competitividade e globalização.

**Quadro 6 - Pontos Positivos e Negativos do
"Open and Flexible Learning"**

Positivos	Negativos
(a) Um maior envolvimento derivado de compromissos individuais	(a) Necessidade de auto-disciplina e de formas independentes de aprendizagem das aptidões/qualificações
(b) Fomento de parcerias	(b) Natureza dos negócios
(c) A transferência de tecnologia e competitividade	(c) Falta de contacto com o tutor e mentor e outros formandos
(d) A redução dos custos-de-oportunidade	(e) Condicionantes de tempo
	(f) Dificuldades técnicas

SER UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, SER SOCIALMENTE DISCRIMINADA, UM ESTUDO EMPÍRICO¹

Manuela Neto e Ileana Monteiro

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, mas, ao nível latente, estas continuam a existir.

O presente texto baseado 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, a atitude do empresário consoante este se refira à sua empresa ou às empresas dos outros.

Palavras chave:

Pessoas deficientes, atitudes de preconceito, comportamentos de discriminação, formação profissional, cultura organizacional.

¹ 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.

