

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

People with Disabilities in the Labor Market: An analysis of the Prejudice based on the Conceptions of Human Resource Professionals

Luciana Maria Maia¹

Cleonice Camino²

Leoncio Camino³

Resumo

Este trabalho objetiva analisar o preconceito contra pessoas com deficiência no mercado de trabalho, considerando as representações de profissionais de recursos humanos. Representações sociais consistem em um sistema de valores, ideias e práticas, que tem por função orientar e possibilitar a comunicação. Participaram do estudo seis profissionais de recursos humanos, funcionários de empresas de Fortaleza. Na coleta dos dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, e as respostas obtidas foram submetidas à técnica de análise léxica do discurso. Os resultados sugerem que as pessoas com deficiência são concebidas de forma negativa, sendo-lhes atribuídas características que dificultam a participação no sistema produtivo. Também foi identificada a defesa de práticas igualitárias apoiadas no discurso da não-discriminação. Destaca-se ainda que, de um modo geral, os participantes, embora reconheçam a importância do trabalho como forma de participação social, percebem a legislação que obriga a contratação de pessoas com deficiência como uma medida impositiva e unilateral.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; preconceito; recursos humanos.

Abstract

The aim of this work is to analyze the prejudice against people with disabilities in the labor market, considering the representations of human resources professionals. Social representations comprise a system of values, ideas, and practices, which work in order to guide and make communication possible. The participants of the study were six human resources professionals, employees of companies in Fortaleza. For data collection, semistructured interviews were used, and the answers obtained were subject to the technique of lexical analysis of discourse. The results suggest that people with disabilities are negatively seen, and they are assigned characteristics that make their participation in the productive system difficult. The defense of egalitarian practices, based on the discourse of non-discrimination, was also identified. It must be highlighted that, in general, the participants, while recognizing the importance of work as a form of social participation, understand the legislation that requires the hiring of persons with disabilities as a forceful and unilateral measure.

Keywords: People with Disabilities; prejudice; human resources.

¹ Doutora em Psicologia Social – UFRN-UFPB; Pesquisadora do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – Universidade de Fortaleza – LET/UNIFOR. Endereço para correspondência: Rua Doutor Correia Lima, 2150, casa 10, Sapiranga, Fortaleza, CE, CEP: 60833-426. Endereço eletrônico: lumariamaia@hotmail.com

² Doutora em Psicologia – Université Catholique de Louvain; Coordenadora do Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – Universidade Federal da Paraíba – NPDSM/UFPB.

³ Doutor em Psicologia – Université Catholique de Louvain; Coordenador do Grupo de Pesquisa em Comportamento Político – Universidade Federal da Paraíba – GPCP/UFPB.

Introdução

No contexto da problemática mais ampla da situação das pessoas com deficiência, analisam-se, neste trabalho, alguns aspectos relacionados à sua inserção no ambiente de trabalho. Essa análise fundamenta-se na constatação de que, embora historicamente se verifiquem importantes mudanças direcionadas a esse grupo, alguns dados evidenciam que seu problema social é mais amplo e mais grave do que se pode pensar num primeiro momento. Além das dificuldades concernentes à deficiência, variáveis como raça, nível socioeconômico, grau de escolaridade, idade e sexo contribuem para dificultar, ainda mais, a participação social dessas pessoas, cerceando direitos e dificultando-lhes o acesso à saúde, à educação, ao trabalho, à cultura e ao lazer.

No caso específico do acesso e das condições de trabalho, alguns dados apontam para a urgência de uma melhor compreensão dessa relação. De acordo com os dados do Censo de 2000 (IBGE, 2000), observa-se que, dos 15,22 milhões de pessoas com deficiência, em idade economicamente ativa, apenas 51% estariam trabalhando, e somente 10,4% legalmente empregadas, gozando dos benefícios e garantias legais. Os dados do Censo revelam, ainda, que 23% desse contingente sobrevivem com uma renda mensal de no máximo um salário mínimo. No que toca à diferença de rendimentos entre as pessoas com deficiência e as sem deficiência, constata-se que a remuneração média do trabalho das últimas é 21,6% maior que a média de renda das primeiras (Neri, 2003). Para compreender essa diferença, há que se considerar que as vagas ofertadas a essas pessoas são, em sua maioria, para produção, serviços gerais e funções administrativas (Simonelli, Rodrigues, & Soares, 2006), atividades que não exigem um alto grau de escolaridade e de qualificação profissional (Schwarz & Haber, 2006). Poder-se-ia explicar essa diferença na participação no mercado de trabalho relacionado-a ao nível de escolaridade. De fato, segundo dados do Censo (IBGE, 2000), as pessoas com deficiência têm, em média, um ano a menos de escolaridade que as pessoas sem deficiência. Contudo, esse argumento mostra-se frágil quando se constata que, de um modo geral, as maiores taxas de desemprego estão entre aqueles que têm maior escolaridade – no Brasil e no mundo, os jovens apresentam as maiores taxas de escolaridade e de desemprego – e que, entre negros e brancos, homens e mulheres, existem diferenças nas taxas de desemprego e de remuneração mesmo quando se

equivalem os níveis de escolaridade e o número de anos de estudo (Segnini, 2000).

Assim, por um lado, tanto ao nível do discurso quanto no plano normativo, acontece um momento favorável para as pessoas com deficiência; por outro, verifica-se uma participação ainda incipiente desse contingente no mercado de trabalho. No Brasil, de modo específico, a luta pela inclusão das pessoas com deficiência e as correspondentes mudanças na ordem jurídica – com a criação de leis que obrigam à reserva de vagas, no setor público, e à contratação, para as empresas privadas que tiverem mais de 100 funcionários (Lei de Cotas) – não têm, necessariamente, se constituído em instrumentos para a efetiva inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Como foi dito, ainda existe um enorme contingente de pessoas com deficiência, sem trabalho remunerado e, entre aquelas que o têm, a maioria recebe salários mais baixos e ocupa funções menos importantes do que pessoas sem deficiência, de nível de escolaridade equivalente.

É legítimo pensar, portanto, que um tal estado de coisas deva estar relacionado muito mais a ideias e concepções preconceituosas do que às condições efetivas de participação desse grupo. Para Aranha (1995), a ideia de que as pessoas com deficiência não estão aptas a participar do mercado de trabalho está fortemente associada à concepção de que representam um peso para a sociedade na medida em que, não produzindo, não contribuem para o aumento do capital, tal como preceitua o sistema capitalista. Numa perspectiva semelhante, Marques (1998) mostra que, apesar das conquistas legais, as ideias construídas historicamente acerca dessas pessoas constituem-se num forte estigma que determina que sejam vistas como incapazes e inválidas, independentemente das potencialidades e capacidades que efetivamente possuam, comprometendo tremendamente seu aproveitamento como força de trabalho.

Embora se reconheçam a abrangência e a complexidade dos fatores relacionados ao trabalho, o interesse do presente artigo restringe-se à análise daqueles fatores que podem ser compreendidos como práticas de discriminação apoiadas em concepções preconceituosas sobre as pessoas com deficiência. Mesmo reconhecendo a importância da categoria trabalho e do significado simbólico que ela tem para os indivíduos nas sociedades modernas, não se pretende discuti-la sob essa perspectiva. O trabalho é abordado enquanto atividade remunerada, mais especificamente como emprego, enquanto que a discriminação e o preconceito são concebidos, respectivamente, a

partir das práticas organizacionais e das concepções que as justificam.

Compreende-se, aqui, por preconceito, uma forma de representação que se desenvolve no interior dos grupos dominantes, que se manifesta por atitudes negativas e depreciativas e por comportamentos hostis e discriminatórios em relação aos membros de grupos minoritários enquanto membros desses grupos (Camino & Pereira, 2000). Essa definição pressupõe a compreensão do preconceito em cada contexto social a partir das imagens elaboradas pelos grupos a respeito dos outros grupos e dos significados psicológicos e ideológicos construídos nos contextos das ideologias de cada sociedade.

No âmbito da Psicologia Social, a teoria das representações sociais, de Moscovici (1978, 2005), tem se mostrado um instrumento adequado ao estudo do preconceito, tal como foi definido, ao possibilitar articulações entre o sistema cognitivo, em um nível individual, e os sistemas relacionais e sociais (Doise, 2002). Por isso, ela foi escolhida como instrumento desta análise das concepções acerca das pessoas com deficiência no contexto do trabalho.

Este trabalho tem como objetivo analisar o preconceito contra pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir do discurso de profissionais de recursos humanos. Assim sendo, o trabalho está estruturado em seis partes, incluindo esta introdutória. Na segunda parte, são apresentados os principais conceitos associados à teoria das representações sociais e de sua utilidade para a análise do preconceito. A terceira parte aborda as representações sociais da deficiência. Na quarta parte, são apresentados os procedimentos metodológicos do trabalho. A quinta parte apresenta a análise dos resultados. Finalmente, na última, discutem-se os principais resultados e apresentam-se as considerações finais do trabalho.

Teoria das Representações Sociais

Os estudos no campo das representações sociais, iniciados por Serge Moscovici, contribuíram, substancialmente, para o desenvolvimento da Psicologia Social europeia (Álvaro & Garrido, 2003). Com seu modelo, Moscovici introduziu uma perspectiva de análise mais ampla para a Psicologia Social em oposição à perspectiva individual produzida, sobretudo, nos Estados Unidos (Farr, 1998). Especificamente, a proposta de Moscovici representa uma inovação numa disciplina invadida, nas últimas duas décadas do século XX, por conceitos mentalistas,

desenvolvidos a partir de uma ciência cognitiva que defendia a ideia de representação como algo estático, construção mental de uma realidade externa ao sujeito, sem levar em conta o aspecto social ou simbólico em que se constituía (Duveen, 2005).

Na primeira obra sobre o tema, Moscovici (2005) define representação social como

um sistema de valores, ideias e práticas, com uma dupla função: primeiro, estabelecer uma ordem que possibilitará às pessoas orientar-se em seu mundo material e social e controlá-lo; e, em segundo lugar, possibilitar que a comunicação seja possível entre os membros de uma comunidade, fornecendo-lhes um código para nomear e classificar, sem ambiguidade, os vários aspectos de seu mundo e da sua história individual e social (p. 21).

Moscovici (2005) salienta nessa definição o fato de as representações sociais constituírem um sistema, portanto, uma estrutura, e destaca as funções de ordenação e controle social e de comunicação. Complementando essa definição, Jodelet (2002), principal discípula de Moscovici, considera que:

[...] as representações sociais são uma forma de conhecimento socialmente elaborado e compartilhado, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social (p. 22).

Nessa definição, a autora destaca o processo de construção das representações sociais, recuperando o discurso de Moscovici e delimitando mais claramente a teoria das representações sociais (Anadón & Machado, 2003).

Para Jodelet (1993), as representações sociais devem ser compreendidas não simplesmente como conteúdos – informações, imagens, opiniões, atitudes –, que são construções mentais de um objeto, mas, também, a partir do caráter social ou simbólico dessas construções, o que implica compreendê-las no contexto em que se dão, levando-se em conta as diferentes posições que os sujeitos ocupam na sociedade.

Embora Moscovici (1978) não tenha se referido, em uma primeira definição, de forma específica, às representações sociais como um fenômeno, essa perspectiva é apresentada num momento posterior (Moscovici, 2005) quando ressalta que:

[...] representar significa, a uma vez e ao mesmo tempo, trazer presentes as coisas ausentes e apresentar coisas de tal modo que satisfaçam as

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

condições de uma coerência argumentativa, de uma racionalidade e da integridade normativa do grupo (p. 16).

Compreensão semelhante é apresentada por Jodelet (1993) quando considera que representar é um ato de pensamento que liga um sujeito a um objeto e, nesse sentido, uma representação social é uma representação de alguém ou de algo – objeto, ideia, acontecimento –, não podendo ser compreendida como uma reprodução da realidade. A representação é uma operação mental pela qual o objeto representado, ausente, é tornado presente, é substituído, rerepresentado, restituído ou aproximado. Desse modo, as representações podem ser entendidas como construções, ao mesmo tempo, cognitivas e simbólicas, que se impõem ao sujeito, influenciando seus comportamentos.

De fato, embora Moscovici (2005) tenha defendido que as construções coletivas organizam-se e estruturam-se em termos de representações sociais, ele defende que:

[...] essa organização e estrutura é tanto conformada pelas influências comunicativas em ação na sociedade, como ao mesmo tempo, serve para tornar a comunicação possível (p. 22).

Ainda para esse autor, as pessoas pensam e organizam seus pensamentos por meio de uma linguagem, que está ligada tanto a representações anteriores como à cultura da qual fazem parte. A realidade percebida pelas pessoas representa somente os aspectos, implicitamente, aceitos pela sociedade, as convenções sociais, a tradição. Além disso, essas convenções sociais, essa tradição, impõem-se às pessoas, determinando suas formas de pensamento. Isso não quer dizer, no entanto, que as representações sociais sejam estáticas e imutáveis; ao contrário, é preciso compreendê-las historicamente, como um processo dinâmico e dialético. Elas se estabelecem a partir de

uma sequência completa de elaborações e mudanças que ocorrem no decurso do tempo e são o resultado de sucessivas gerações [...] as experiências e ideias passadas não são experiências ou ideias mortas, mas continuam a ser ativas, a mudar e a infiltrar experiências e ideias atuais (Moscovici, 2005, p. 37-38).

Considerando a gênese das representações, Moscovici (2005) destaca duas grandes funções: a ancoragem e a objetivação. A ancoragem é o processo pelo qual algo estranho e perturbador é classificado numa categoria já existente, categoria já familiar ao sujeito. É o processo de integração de algo novo a um sistema de informações, a

esquemas de pensamento que servem como pontos de referência para a nova representação (Vala, 2002). À medida que o novo é comparado a uma categoria já existente, adquire as características dessa categoria, ajustando-se a ela, de modo a garantir conformidade entre o novo e o familiar. O processo de ancoragem ocorre pela necessidade que têm as pessoas de dar significados, classificar, rotular, nomear algo desconhecido, tornando-o familiar. Esse processo implica limitar algo – objeto, pessoa, grupo, acontecimento – dentro de um conjunto de ações e regras preestabelecidas, que prescrevem o que é ou não permitido a todos os membros da categoria. Incluir uma pessoa numa categoria pode reforçar atitudes e comportamentos compatíveis com aquela categoria (Moscovici, 2005). O mecanismo de ancoragem reúne as principais funções das representações sociais: integração de algo novo a categorias já familiares, interpretação da realidade e orientação dos comportamentos e práticas sociais (Jodelet, 1993).

A objetivação, segundo mecanismo apresentado por Moscovici para explicar o processo de construção das representações sociais, descreve a forma como uma representação torna-se real, é materializada e naturalizada. No processo de objetivação, um conceito, uma palavra, é transformado numa imagem.

Quando [...] a imagem é ligada à palavra ou a ideia se torna separada e é deixada solta numa sociedade, ela é aceita como uma realidade, uma realidade convencional, clara, mas de qualquer modo uma realidade (Moscovici, 2005, p. 73).

Os mecanismos de ancoragem e de objetivação consistem num processo de integração cognitiva de novos elementos ao sistema de representações, que é alterado/atualizado diante de novos fenômenos que lhe são estranhos (Anadón & Machado, 2003). São, portanto, processos interdependentes: a ancoragem integra um novo conteúdo à estrutura preexistente e a objetivação materializa e naturaliza esse conteúdo numa imagem.

Além destas duas grandes funções – ancoragem e objetivação –, é possível considerar outras funções das representações sociais, com diferentes propósitos, e que foram sugeridas não apenas por Moscovici (2005), mas também por outros autores (Abric, 1994; Jodelet, 1993; Vala, 2002). Desse modo, as representações sociais, para Moscovici (2005), constituem a base para as comunicações. O universo consensual, necessário à vida social, é criado e se estabiliza a partir das conversas informais, em locais públicos – bares, clubes, associações –, conduzidas por pessoas comuns,

grupos de iguais, que têm nesse processo uma base comum de significação. Por outro lado, tem-se o universo reificado, próprio da ciência, dos especialistas. Nesse universo, a sociedade é percebida como tendo diferentes papéis e classes, que determinam a participação dos membros do grupo em função da competência e do mérito que estes adquiriram. Apesar das diferenças entre esses dois universos, não se pode conceber o universo consensual e o reificado como sistemas totalmente independentes. O universo consensual, o das representações, se constitui a partir das experiências de atores sociais, das informações, dos conhecimentos provenientes do universo reificado, influenciado por paradigmas de pensamento – político, religioso, filosófico – recebidos e transmitidos pela tradição, educação e comunicação social (Jodelet, 1993).

Ainda em relação às suas funções, as representações sociais guiam ou orientam os comportamentos e práticas. Seja de forma controlada ou automática, consciente ou não, a quase totalidade dos comportamentos das pessoas corresponde às suas representações sociais (Vala, 2002). As representações sociais medeiam as relações entre os sujeitos, produzindo um sistema de antecipações e de expectativas que corresponde ao que é aceitável e lícito numa sociedade. Além disso, as representações sociais permitem às pessoas justificar suas tomadas de posição e seus comportamentos numa dada situação ou em relação a outras pessoas (Abric, 1994). As representações sociais também definem a identidade e garantem as especificidades dos grupos, permitindo aos seus membros construir uma identidade social e pessoal positiva, à luz das normas e valores sociais vigentes e historicamente construídos. Desse modo, elas contribuem para o controle do grupo social sobre seus membros, sobretudo, nos processos de socialização (Abric, 1994). Pode-se afirmar, então, que as representações sociais contribuem para o processo de diferenciação social na medida em que as especificidades dos grupos sociais geram representações próprias que podem favorecer o estabelecimento de atitudes e práticas de discriminação social (Vala, 2002).

O fato de a sociedade estar estruturada em diferentes classes e níveis, desencadeando divisões e relações de poder e de submissão entre grupos, explica a existência de uma pluralidade de representações para um mesmo objeto. Especificamente, os vários níveis socioeconômicos e sistemas de orientação – normas, valores, atitudes – presentes numa sociedade contribuem para a construção de diferentes representações (Vala, 2002).

Diante do que foi exposto, pode-se perguntar como devem ser compreendidas as representações sociais que se têm atualmente das pessoas com deficiência. A seguir, para tentar responder a essa questão, serão apresentadas as principais concepções históricas da deficiência, bem como algumas características do contexto atual.

Representações Sociais da Deficiência

Considerando que as representações sociais devem ser compreendidas como um processo dinâmico e dialético, decorrente de um conjunto de construções e mudanças históricas realizadas por consecutivas gerações e que, nesse processo, as experiências e ideias passadas se mantêm ativas e influenciam as experiências e ideias atuais (Moscovici, 2005), é de se esperar que as representações atuais da deficiência reflitam tanto as concepções históricas quanto os atuais contextos científico, social e político.

Entre os povos primitivos, a deficiência era representada como um empecilho à sobrevivência da pessoa que a tinha, bem como à preservação do seu grupo. Nas culturas antigas, as pessoas com deficiência continuaram a ser vistas como um empecilho não só para a própria sobrevivência, mas também para o desenvolvimento dessas sociedades. Na Grécia Antiga, as pessoas com deficiência permaneceram sendo vistas como um problema ao desenvolvimento social; mas, em virtude das mudanças sociais e políticas e dos avanços em diferentes áreas, novos elementos passaram a compor a concepção utilitarista da deficiência. Passaram a ser valorizadas a beleza, a estética, a perfeição do corpo (paradigma espartano) e, por outro, as capacidades intelectuais (paradigma ateniense). Na Antiga Roma, muitas das características e práticas sociais existentes na Grécia se mantiveram. O infanticídio continuou a ser praticado com crianças que não nasciam aptas para as lutas ou para o trabalho escravo. Na Idade Média, marcada pelo Cristianismo, a deficiência passou a ser vista como um fenômeno espiritual, prova ou castigo de Deus, determinando, por um lado, práticas caritativas e assistencialistas e, por outro, subjugação e segregação (Silva, 1987; Veiga, 2006).

As transformações da modernidade mudaram radicalmente a representação da deficiência. As pessoas com deficiência deixaram de ser vistas como pecadoras, a ciência e a razão passaram a explicar os fenômenos do universo, sociedades e indivíduos passaram a ser vistos como tendo um desenvolvimento natural e um padrão ideal, a medicina estabeleceu novos paradigmas de

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

normalidade e de doença (Ross, 2003; Sasaki, 2003; Veiga, 2006) e a eficiência tornou-se o valor central da sociedade em virtude das novas formas de produção e de divisão do trabalho (Aranha, 1995; Bianchetti, 2003). Diante dessas transformações, a deficiência passou a ser vista como uma avaria. As pessoas que tinham essa característica passaram a ser vistas como doentes ou anormais e, por não corresponderem ao esperado pelo sistema, foram colocadas de fora, estigmatizadas, afastadas da sociedade, excluídas e, por diversas vezes, eliminadas, mediante programas institucionalizados de eugenia.

As mudanças ocorridas ao longo do século XX trouxeram novos significados para as representações da deficiência. As duas Guerras Mundiais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as modernas legislações, os movimentos sociais e o desenvolvimento das ciências e da tecnologia concorreram para um novo clima social e cultural. Nesse sentido, foram criadas instituições especializadas no âmbito da educação, reabilitação e capacitação profissional das pessoas deficientes (Ross, 2003). Atendendo às reivindicações de movimentos sociais pela luta dos direitos das pessoas com deficiência e às recomendações de organismos internacionais, os termos e a definição de deficiência foram sendo modificados (Ribas, 2003). Estavam, assim, sendo dadas as condições para que as pessoas com deficiência se adequassem à sociedade. A palavra de ordem era: integração.

Processo dialético, a proposta de integração da pessoa com deficiência, antes dominante, passa a conviver com um novo paradigma: o da inclusão. Não se trata apenas de integrar essas pessoas à sociedade; requer-se da sociedade uma adaptação para incluir as minorias, entre estas as pessoas com deficiência (Sasaki, 2003).

Em tese, o reconhecimento da diversidade demandou da sociedade um esforço para atender às especificidades de grupos minoritários na perspectiva de um mundo mais justo e equilibrado. A deficiência deixou de ser um problema puramente individual; não é somente a pessoa que tem uma deficiência, é a sociedade, na medida em que não atende às especificidades características das diferenças e garante os direitos de seus cidadãos (Sasaki, 2003).

Embora se viva um tempo em que os avanços na legislação, as descobertas da ciência e o desenvolvimento da tecnologia se fazem promissores, promessa de uma sociedade acessível a todos, as pessoas com deficiência permanecem experimentando uma realidade de exclusão social – são reconhecidas como iguais, têm direito à Educação e ao trabalho, mas permanecem em

condições sociais desvantajosas, sofrendo discriminações na sociedade.

Nesse sentido, pode-se pensar que o grande problema que, atualmente, enfrentam as pessoas com deficiência não esteja propriamente em disfunções fisiológicas, psíquicas ou orgânicas, mas nas representações que a sociedade compartilha sobre a deficiência, na ideia de que essas pessoas são incapazes, dependentes e impossibilitadas de levar uma vida normal.

As representações sociais da deficiência misturam mitos, crenças, medos irracionais, que acabam determinando uma imagem global negativa dessas pessoas. Essas imagens negativas da deficiência se materializam e se reproduzem no senso comum. Próverbios como *pau que nasce torto, morre torto* ou, então, *nunca mais se endireita e em terra de cego, quem tem um olho é rei* ilustram como o senso comum concebe a deficiência de forma negativa e fatalista, ressaltando a impotência das pessoas frente à sua condição (Veiga, 2006).

É importante lembrar que, de acordo com a teoria das representações sociais (Moscovici, 2005), as opiniões e percepções de um grupo sobre a realidade social têm por base o seu posicionamento na estrutura social à medida que as representações sociais refletem as ideias e experiências sociais (Campos, 2003). Além disso, esse processo se dá, sobretudo, em situações de crise e de mudanças, em momentos de forte oposição entre ideias (Moscovici, 2005), o que parece ser o momento atual das discussões em torno da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e, especificamente, no mercado de trabalho.

Entretanto, tendo em vista o contexto atual da deficiência e, especificamente, a inserção no mercado de trabalho, pode-se pensar que, embora a palavra inclusão tenha invadido as discussões cotidianas, não se constituiu, na prática, em realidade efetiva das pessoas com deficiência. Trata-se, muito mais, de um discurso, uma retórica distante do seu real significado (Aranha, 2001).

Na perspectiva das representações sociais, poder-se-ia pensar que o paradigma da inclusão e as ideias que dele se derivam permanecem limitadas ao debate dos especialistas ou, como denomina Moscovici (2005), ao universo reificado. Na verdade, a dinâmica do contexto social parece ter proporcionado, ao invés de novas representações sociais da deficiência, novas aparências para antigas representações. Como afirma Moscovici (2005):

sob muitos aspectos, o passado é mais real que o presente. O poder e a claridade peculiares das

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

representações [...] derivam do sucesso com que elas controlam a realidade de hoje através do ontem e da continuidade que isso pressupõe. [...] essas representações sociais são entidades sociais, com uma vida própria, comunicando-se entre elas, opondo-se mutuamente e mudando em harmonia com o curso da vida; esvaindo-se, apenas para emergir sob novas aparências (p. 38).

Se Moscovici (2005) situa a existência de oposições no campo das representações sociais, Billig (1991) pretende-as no campo ideológico. Para ele, a ideologia, ao refletir a organização econômica da sociedade, contribui para que o pensamento social se constitua, por um lado, de ideais universalistas e igualitários e, por outro, de interesses setoriais e meritocráticos decorrentes do cenário capitalista.

Aplicando essa visão ao campo da deficiência, pode-se pensar que as ideias de inclusão social, refletindo valores de justiça social, dividem espaço com condições sociais específicas, tais como competitividade acirrada do mercado de trabalho. Crochík (2001) fala desse aspecto lembrando que

a luta pelo direito à diversidade acusa a sociedade intolerante, e neste sentido é uma luta necessária, mas não se deveria desconhecer que ela não pode existir em uma sociedade calcada na dominação, e que esta deve ser combatida e não reproduzida; caso contrário, a luta pela liberdade auxilia a perpetuação das condições de opressão, ou seja, [...] torna-se ideológica (p. 89).

Tal como Moscovici (2005), no campo das representações sociais, Billig (1991) argumenta que a ideologia encontra uma forma de se perpetuar por meio dos discursos cotidianos (do senso comum), que justificam empiricamente o seu sucesso. E que os conhecimentos produzidos no campo científico, como é o caso do debate em torno do paradigma da inclusão, não podem ser compreendidos como independentes das ideologias existentes na sociedade; ao contrário, refletem valores de grupos sociais específicos.

Desse modo, o debate em torno da inclusão e as políticas afirmativas, como é o caso da Lei de Cotas, podem, paradoxalmente, justificar o próprio preconceito em relação aos membros desse grupo. E as mudanças que se têm verificado no campo da deficiência, em vez de diminuírem o preconceito e a discriminação, contribuem para que esses fenômenos ganhem uma nova forma, evidenciada no surgimento de novos discursos, tal como se tem constatado em relação ao preconceito racial (Camino, Silva, & Machado, 2004).

Especificamente, em relação ao mundo do trabalho, o processo de reestruturação produtiva, o avanço tecnológico, a globalização dos mercados e da economia e o aumento do efetivo disponível da mão de obra são elementos que sustentam a constatação de que falta qualificação profissional aos trabalhadores para ocupar os novos postos disponíveis no mercado. A responsabilidade pelo fracasso, pelo recebimento de baixos salários e pela redução de benefícios acaba sendo atribuída ao próprio indivíduo (Barbosa, 2004).

Numa outra perspectiva de análise, Bauman (1999) sugere que as normas partilhadas e as características das leis na sociedade moderna dificultam o estabelecimento de oposições diretas a membros de grupos minoritários. Ao invés de constituírem a categoria dos *inimigos*, como acontecia em períodos anteriores da história, essas pessoas agora fazem parte da categoria dos *estranhos*. Não se tem mais oposição; agora, são ignoradas e negligenciadas; presentes na sociedade, não são vistas.

De fato, as pessoas com deficiência estão nas escolas, mas não têm atendidas as suas necessidades específicas. Quando conseguem ingressar no mercado de trabalho, são percebidas como incapazes ou desqualificadas, posto que o trabalho, em vez de pensado para elas, exige-lhes a adaptação. Elas são o caos dentro da ordem, previamente estabelecida, da escola, da empresa, da sociedade.

Essa pseudoinclusão das pessoas com deficiência torna sua situação mais ambígua, pois não se pode dizer que estão fora, que não estão nas escolas, nas empresas, na sociedade, mas tampouco estão dentro, no sentido de uma integração plena e produtiva.

O preconceito, quando encoberto por discursos e práticas que o contestam, faz-se mais poderoso; pois se esquiva ao combate, escondido por trás daquilo que parece negá-lo. De fato, de uma perspectiva mais crítica, quiçá realista, talvez se pudesse concluir que não há mudanças significativas, que as pessoas com deficiência permanecem sendo discriminadas, mas que a dinâmica social, com seus subterfúgios, mascara as práticas preconceituosas. E, então, não são o preconceito e a discriminação que se fazem responsáveis pelas dificuldades dessas pessoas, a sociedade fez sua parte, as vagas estão disponíveis, elas é que não se adaptam ao que está estabelecido.

A existência de preconceito encoberto já foi identificada em relação a outras minorias e esse fenômeno vem sendo estudado amplamente desde as últimas décadas do século passado. No âmbito do preconceito racial, essa nova forma de

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

preconceito tem sido chamada de: racismo simbólico – Kinder e Sears (1981) –, racismo moderno – McConahay (1983) –, racismo aversivo – Dovidio, Mann e Gaertner (1989) –, racismo ambivalente – Kats e Hass (1988) –, racismo sutil – Meertens e Pettigrew (1999) – e racismo cordial – Turra e Venturi (1995). Esses modelos pressupõem que a forma tradicional do racismo, sustentada na crença de inferioridade de um outro grupo e na rejeição de contato íntimo com seus membros, foi substituída por outras formas mais dissimuladas (Camino, Silva, Machado, & Pereira, 2001).

Metodologia

Nos próximos tópicos, são resumidos os procedimentos metodológicos que nortearam o desenvolvimento deste estudo.

Participantes

Participaram do estudo seis psicólogos responsáveis pelas áreas de recursos humanos das empresas, funcionários de seis empresas da Região Metropolitana de Fortaleza, sendo que cinco delas pertencem aos três setores industriais de maior importância para a economia cearense, considerando-se como parâmetro o Valor da Transformação Industrial (VTI): a Indústria de Produtos de Couro e Calçados, a Indústria de Alimentos e Bebidas e a Indústria Têxtil. Esses três setores estão entre os quatro que mais geram empregos no Ceará. Também foram entrevistados profissionais de uma empresa fabricante de eletrodomésticos (a sexta empresa) que, embora não esteja dentro dos setores aqui apontados, faz parte de um grupo empresarial com atuação em vários setores econômicos, inclusive na Indústria de Alimentos e Bebidas. As seis empresas se enquadram nos parâmetros definidos pela Lei de Cotas, ou seja, têm a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência. Cinco delas têm entre 1.700 e 3.000 funcionários; portanto, devem preencher um percentual de 5% de suas vagas com pessoas com deficiência; e uma delas tem um pouco menos de 1.000 funcionários, sendo o percentual, nesse caso, equivalente a 4% de suas vagas.

Coleta dos dados

Para a coleta dos dados, utilizou-se a técnica de entrevista, conduzida a partir de um roteiro semiestruturado, englobando questões que se referiam: (1) ao posicionamento sobre a Lei de Cotas; (2) às características das pessoas com

deficiência e ao trabalho que desenvolvem; e (3) às práticas de recursos humanos (recrutamento, seleção e desenvolvimento profissional) dirigidas a elas. As entrevistas foram feitas em salas disponibilizadas pelas empresas, que atendiam aos critérios de silêncio e de privacidade. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas.

Análise dos dados

O material das entrevistas transcrito foi submetido ao programa *Analyse Lexicale par Context d'un Ensemble de Segments de Texte* (ALCESTE) (Análise Lexical Contextual de um conjunto de segmentos de Texto). O ALCESTE é uma técnica computadorizada para análise de texto, que, tendo por base cálculos realizados sobre coocorrência de palavras em partes de um texto, separa classes de palavras que representam diferentes formas de discurso sobre um determinado assunto. Nesse sentido, o ALCESTE possibilita a análise lexicográfica de dados textuais, indicando contextos que são caracterizados pelo seu vocabulário e pelos segmentos de textos que têm esse mesmo vocabulário (Camargo, 2005).

Pode-se afirmar que o ALCESTE permite identificar opiniões, sobre um determinado assunto, que são coletivamente partilhadas por um grupo de indivíduos, fundamentando-se no pressuposto de que quadros de referência diferentes geram formas diferentes de falar, ou seja, vocabulários específicos sobre assuntos específicos. Então, o ALCESTE reúne classes de palavras que representam formas distintas de discursos (Kronberger & Wagner, 2002).

De modo resumido, o ALCESTE toma como base um único arquivo, do tipo texto, denominado *Corpus*, devendo-se indicar, contudo, as chamadas Unidades de Contexto Inicial (UCIs), que dependem do pesquisador e da natureza da pesquisa. No caso deste estudo, cada uma das seis entrevistas constituiu-se em uma UCI. O conjunto de UCIs (*Corpus*) foi dividido pelo programa em Unidades de Contexto Elementar (UCEs), que consistiram em partes do texto, ou seja, trechos das entrevistas identificadas pelo programa, que variaram em função do tamanho do texto e da pontuação. As UCEs foram classificadas em classes em função do vocabulário que apresentavam. Cada classe se referiu a um tema extraído do *Corpus* analisado. Para a organização do texto em unidades de contextos idênticos e classificação a partir da distribuição do vocabulário, o ALCESTE utiliza como parâmetro o valor do *Qui-quadrado* (X^2), que verifica a associação de cada palavra com sua classe.

É importante mencionar que o ALCESTE tem sido recomendado e utilizado com sucesso nas pesquisas no campo das representações sociais. Camargo (2005) sugere que as diferentes classes podem significar representações sociais distintas sobre um determinado objeto ou, simplesmente, aspectos diferentes de uma mesma representação.

Resultados

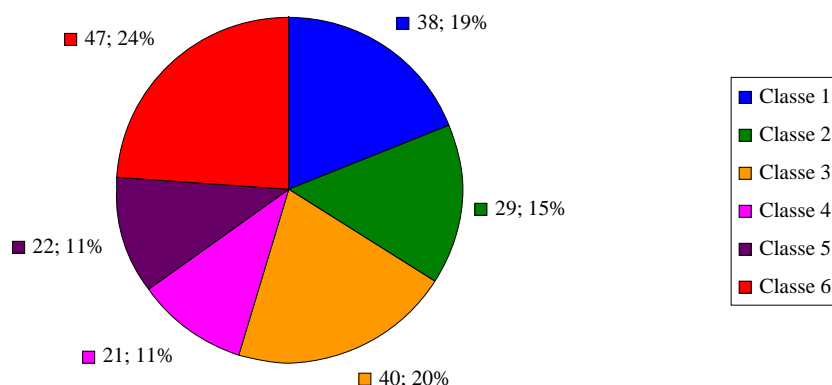


Figura 1 – Representação gráfica da divisão do Corpus em classes

Na classe 1, aparece atribuída às pessoas com deficiência a responsabilidade pelo bom desempenho de suas funções. A ideia defendida é que, se essas pessoas se esforçam, elas conseguem desempenhar bem seu trabalho. O sucesso ou fracasso aparece como resultado de características individuais. Essa categoria é exemplificada na seguinte UCE:

Eu acho que a força de vontade deles é uma coisa que puxa no desempenho. Acho que isso faz bem. A questão da fragilidade deles, por se sentirem um pouco impotentes, incapacitados, pois eles não estão capacitados 100% para fazer tal coisa.

Na classe 2, tem-se a defesa de práticas igualitárias de recursos humanos como uma forma adequada de lidar com o preconceito e a discriminação. Tratar como iguais todos os funcionários seria uma forma de não discriminar. Então, todos na empresa devem ter as mesmas oportunidades, obrigações e direitos, independente de ter ou não uma deficiência. Uma UCE dessa classe é apresentada a seguir:

A análise feita aos dados a partir do ALCESTE gerou o gráfico apresentado a seguir (Figura 1), que ilustra a divisão do *Corpus*. É importante mencionar que a análise do ALCESTE gerou 344 UCEs, que correspondem a 57% do *Corpus*, e foram organizadas em seis classes temáticas. A classe 1 reuniu 38 UCEs; a classe 2, 29 UCEs; a classe 3, 40 UCEs; a classe 4, 21 UCEs; a classe 5, 22 UCEs; e a classe 6, a mais representativa do *Corpus*, reuniu 47 UCEs.

Eu acho que essa dinâmica mesmo da seleção, de treinamento, de integração, juntamente com a inserção deles no setor, é uma forma de integrar. A gente acompanha no período de experiência, assim como faz com todos os outros.

Na classe 3, evidencia-se uma crítica à lei, ao governo e suas instituições. A ideia é que a lei não é suficiente e que deveria haver outros instrumentos normativos que garantissem a inserção e a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Tem que haver um trabalho bem maior, bem mais amplo do que simplesmente a questão da obrigatoriedade. É importante essa questão da legislação para a inserção das pessoas portadoras de deficiência, mas tem que ter essa via de mão dupla [...] Tem que rever muito bem o papel do Estado e o papel das empresas. As empresas não podem ser obrigadas da forma como estão sendo sem critérios porque ou a empresa coloca, ou é multada. Tem que ter um papel, uma atuação maior dos órgãos na questão da qualificação.

Na classe 4, surge o discurso sobre as estratégias e a política de recrutamento e seleção de

pessoas com deficiência. Destaca-se a dificuldade em encontrar pessoas com deficiência que estejam aptas (educação básica, atitudes, documentos) a trabalhar na empresa e, em algumas das UCEs organizadas nessa classe, o Sistema Nacional de Emprego (SINE) é citado como importante parceiro das empresas no recrutamento dessas pessoas. A seguir, uma UCE exemplifica o conteúdo dessa classe.

Eu já encontrei deficiente sem CPF. Parece que eles acham que não são gente. Quando chega ao banco, é um problema. Sem CPF e muitas vezes analfabetos, não abre conta. Tem que arranjar trinta reais, que muitas vezes não tem, vai para um cartório com um procurador e tem que ser alguém de confiança, porque é quem vai manejar o dinheiro deles. Então, tem toda uma complexidade para a gente cuidar.

Na classe 5, aparece a ideia de que as pessoas com deficiência apresentam características que as levam a produzir menos que os demais funcionários, o que justificaria maior resistência das lideranças em aceitar essas pessoas.

Se tivesse um trabalho, até mesmo por parte dos deficientes, para eles entenderem que eles são normais, iguais aos outros, valeria. Mas o deficiente muitas vezes se vale de saber que a empresa precisa

e não se torna um bom funcionário. Então, muitas vezes, para a gente, colocar um deficiente para a chefia é um problema.

Na classe 6, encontra-se a relação entre o tipo de deficiência e a atividade desenvolvida. A ideia é que a pessoa deve ter uma deficiência leve e/ou que se enquadre na atividade disponibilizada para ela.

Se for uma deficiência que ele tenha, um pouquinho que seja, auditiva, eu não posso colocar ele em atividades onde ele vai lidar com clientes, porque ele pode ter algum problema que acabe refletindo lá na ponta. Se for uma outra deficiência que possa incapacitar no trabalho, se for cego, é a questão de só colocar em atividades que seriam administrativas ou de telefonia, mas lá na produção ficaria mais complicado por conta dessa realidade.

No que se refere às relações entre as classes do *Corpus*, conforme percebido na Figura 2, as classes 2 e 3 estão relacionadas e se opõem às classes 1, 4, 5 e 6, relacionadas entre si. As classes 2 e 3 apresentam discursos de recursos humanos num plano abstrato. As classes 1, 4, 5 e 6 estão relacionadas e em comum apresentam as ideias de recursos humanos referentes a problemas concretos da inclusão das pessoas com deficiência, experimentados no cotidiano de suas empresas.

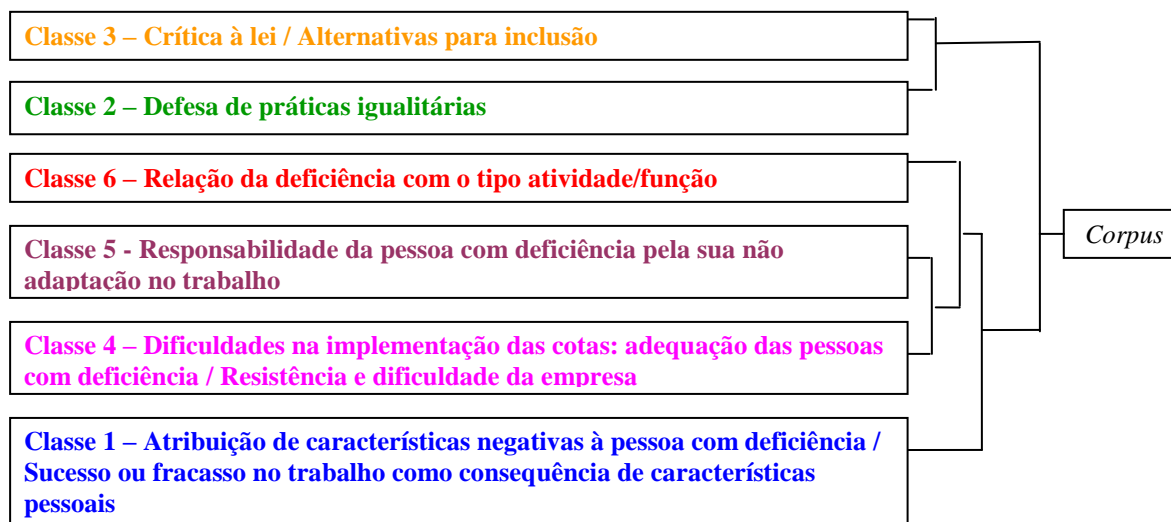


Figura 2 – Relação e oposição entre classes que compõem o *Corpus*

Considerações Finais

A partir da análise das entrevistas com os profissionais de recursos humanos, percebe-se, num plano abstrato, a preponderância de uma visão positiva a respeito das pessoas com deficiência,

seus direitos e a Lei de Cotas. Entretanto, num plano concreto, relacionado às práticas cotidianas das empresas, sobressai uma visão negativa da pessoa com deficiência, justificada na percepção de características pessoais (psicológicas, físicas) desses profissionais. Nota-se que essa visão incoerente em relação à contratação de pessoas com

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

deficiência também foi verificada em pesquisa realizada por Hernandez, Keys e Balcazar (2000), cujos resultados indicaram que, embora os empregadores se mostrassem favoráveis a políticas afirmativas, a questão de empregar pessoas com deficiência suscitava preocupações neles.

Embora tenha se verificado o reconhecimento da Lei de Cotas como um instrumento de inclusão, os profissionais de recursos humanos apresentaram, sobretudo, críticas ao seu caráter impositivo, atribuindo ao Governo e/ou aos seus órgãos a responsabilidade pelas dificuldades enfrentadas pela empresa na contratação de pessoas com deficiência. Esses resultados confirmam aqueles obtidos por Tanaka e Manzini (2005), que verificaram que os participantes de sua pesquisa atribuíram ao Governo as dificuldades relacionadas ao ingresso das pessoas com deficiência nas empresas e os problemas que os profissionais de recursos humanos e a empresa enfrentavam.

Em geral, as estratégias utilizadas pelos profissionais de recursos humanos negam a necessidade de atenção especial às pessoas com deficiência, justificando essa prática na igualdade de oportunidades, direitos e deveres. Entre os problemas apontados sobre a dificuldade de contratação/permanência da pessoa com deficiência, sobressaem explicações relacionadas diretamente a esses indivíduos. A esse respeito, Tanaka e Manzini (2005) comentam que os profissionais com deficiência são caracterizados como diferentes; mas quando essa diferença demanda tratamentos específicos, são vistos como iguais.

De um modo geral, as práticas defendidas pelos profissionais de recursos humanos são de adequação do profissional às condições da empresa, e não o contrário, como pressupõe o paradigma da inclusão: a empresa precisa criar condições e se adaptar para receber as pessoas com deficiência, promovendo a equiparação das condições de trabalho e de oportunidades, o que, de acordo com Jackson, Furnham e Willen (2000), está relacionado ao conhecimento da legislação e às atitudes de respeito aos profissionais com deficiência.

Os profissionais de recursos humanos consideram que a Lei de Cotas é uma medida impositiva, que o Governo exige o seu cumprimento, mas não oferece as condições necessárias para que as pessoas com deficiência se qualifiquem e possam participar do mercado de trabalho. Nesse sentido, o respeito à Lei de Cotas implica diminuir a competitividade da empresa no mercado. No que se refere às concepções sobre as pessoas com deficiência, os entrevistados as consideram, sobretudo, de uma forma negativa,

atribuindo-lhes tanto características negativas de personalidade como de competência. Sobre as práticas de recursos humanos, os entrevistados enfatizam as dificuldades nas práticas de recrutar, selecionar e desenvolver profissionais com deficiência, atribuindo essa dificuldade à falta de políticas públicas, a problemas de qualificação, à resistência das lideranças e aos tipos de funções e atividades que podem ser disponibilizadas para os profissionais com deficiência.

Em relação às representações sociais sobre a Lei de Cotas, julga-se que os participantes ancoram essa legislação na determinação do poder governamental. Destaca-se, aqui, que os participantes não se sentem corresponsáveis pelo processo de construção e efetivação dessa lei que prescreve a inclusão dos profissionais com deficiência. No que se refere às concepções sobre as práticas de recursos humanos e sobre as pessoas com deficiência, pode-se pensar que as representações sociais dos participantes ancoram as representações sobre a inclusão, que também se encontram ancoradas na Lei de Cotas. Desse modo, pode-se deduzir que a inclusão das pessoas com deficiência para os profissionais de recursos humanos está ancorada em representações conflituosas, o que dificulta o processo de inclusão. Com respeito ao preconceito, quando se analisam as representações dos participantes e a forma como estão estruturadas, pode-se dizer que existe preconceito. Este, por sua vez, aparece de forma mascarada e explícita. Na sua forma mascarada, esse preconceito aparece nos discursos justificadores da não-inclusão. E, na sua forma explícita, o preconceito está presente nas atribuições negativas feitas aos profissionais com deficiência.

De forma geral, observam-se, ao longo da história, importantes conquistas que possibilitam a participação das pessoas com deficiência na sociedade. Entretanto, é evidente a necessidade de mudanças que favoreçam a implementação de um modelo mais igualitário de participação social. Espera-se que este trabalho possa contribuir para a discussão dessas mudanças. A partir deste estudo, foi possível identificar, por um lado, alguns aspectos que dificultam o processo de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, por outro, destacar a importância da realização de novos estudos que contemplem outros questionamentos e que investiguem amostras diferentes – lideranças, funcionários de empresas de diferentes portes e características, organizações da sociedade civil e as governamentais envolvidas com essa problemática.

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

Referências

- Abric, J. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Alvaro, J., & Garrido, A. (2003). *Psicología social: perspectivas psicológicas y sociológicas*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Anadón, M., & Machado, P. (2003). *Reflexões teóricas-metodológicas sobre as representações sociais*. Salvador: Editora da UNEB.
- Aranha, M. L., & Martins, M. (1993). *Filosofando: introdução à Filosofia*. São Paulo: Moderna.
- Aranha, M. S. F. (1995). Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. *Temas em Psicologia*, 2, 63-70.
- Aranha, M. S. F. (2001). Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, 11 (21), 160-173.
- Barbosa, V. (2004). *Tem que ser deficiente e eficiente: a condição do trabalhador com deficiência física*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Bauman, Z. (1999). *Modernidade e ambivalência*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bianchetti, L. (2003). Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. In L. Bianchetti, & I. M. Freire (Orgs.). *Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania* (5ª ed., pp. 21-52). Campinas: Papyrus.
- Billig, M. (1991). *Ideology and opinions: Studies in Rhetorical Psychology*. London: Sage.
- Camargo, B. (2005). Alceste: Um programa informático de análise quantitativa de dados textuais. In A. S. P. Moreira, J. C. Jesuino, & B. V. Camargo (Orgs.). *Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais* (pp. 511-539). João Pessoa: Editora Universitária da UFPB.
- Camino L., & Pereira C. (2000). O papel de Psicologia na construção dos Direitos Humanos: análise das teorias e práticas psicológicas na discriminação ao homossexualismo. *Revista Perfil*, 13(13), 49-69.
- Camino, L., Silva, P., Machado, A., & Pereira, C. (2001). A Face Oculta do Racismo no Brasil: Uma Análise Psicossociológica. *Revista de Psicologia Política*, 1(1), 13-36.
- Camino, L., Silva, P., & Machado, A. (2004). As novas formas de expressão do preconceito racial no Brasil: Estudos exploratórios. In M. E. O. Lima, & M. E. Pereira (Orgs.). *Estereótipos, Preconceitos e Discriminação: Perspectivas teóricas e Metodológicas* (pp. 119-137). Salvador: EDUFBA.
- Campos, P. (2003). Quando a exclusão se torna “objeto” de representações sociais. In A. Moreira, & J. Jesuino (Orgs.). *Representações sociais: teoria e prática* (2ª ed., pp. 103-122). João Pessoa: Editora Universitária da UFPB.
- Crochík, J. (2001). Teoria crítica da sociedade e estudos sobre o preconceito. *Revista Psicologia Política*, 1(1), 67-99.
- Doise, W. (1986). *Levels of explanations in Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Doise, W. (2002). Da psicologia social à psicologia societal. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18(1), 27-35.
- Dovidio, J., Mann, J., & Gaertner, S. (1989). Resistance to affirmative action: The implications of aversive racism. In F. Blanchard, & F. Crosby (Eds.). *Affirmative Action in Perspective* (pp. 83-102). New York: Springer-Verlag.
- Duveen, G. (2005). Apresentação. In S. Moscovici. *Representações Sociais: investigações em Psicologia Social*. Petrópolis: Vozes.
- Farr, R. (1998). *As raízes da psicologia social moderna*. Petrópolis: Vozes.
- Hernandez, B., Keys, C. & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA Employment Rights:

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

- A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66 (4), 4-16.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2000). *Censo Demográfico*. Recuperado em 17 julho, 2011, de <http://www.ibge.gov.br/censo/>
- Jackson, C., Furnham, A., & Willen, K. (2000). Employer willingness to comply with the disability discrimination act regarding staff selection in the UK. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 119-129.
- Jodelet, D. (1993). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. In S. Moscovici (Org.). *Psicología social II* (pp. 469-494). Barcelona: Ediciones Paidós.
- Jodelet, D. (2002). Representações sociais: um domínio em expansão. In D. Jodelet (Org.). *As Representações sociais* (pp. 17-44). Rio de Janeiro: EDUERJ.
- Katz, I., & Hass, R. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 893-905.
- Kinder, D., & Sears, D. (1981). Prejudice and politics: Symbolic racism versus racial threats to the good life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 414-431.
- Kronberger, N. & Wagner, W. (2002). Palavras-chave em contexto: análise estatística de textos. In M. W. Bauer, & G. Gaskel. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (4a pp. 416-441) Petrópolis: Vozes.
- Marques, C. A. (1998). Implicações políticas da institucionalização da deficiência. *Educação e Sociedade*, 19, 62, 105-122.
- McConahay, J. B. (1983). Modern racism and modern discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9, 551-558.
- Meertens, R., & Pettigrew, T. (1999). Será o racismo sutil mesmo racismo? In J. Vala (Org.). *Novos Racismos: Perspectivas Comparativas* (pp. 11-29). Oeiras: Celta.
- Moscovici, S. (1978). *A Representação Social da Psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Moscovici, S. (2005). *Representações Sociais: investigações em Psicologia Social*. Petrópolis: Vozes.
- Neri, M. (2003). *Retrato da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV. Recuperado em 11 maio, 2009, de www.fgv.br/cps/deficiencia_br/inicio.htm
- Ribas, J. (2003). *O que são pessoas deficientes* (Coleção Primeiros Passos). São Paulo: Brasiliense.
- Ross, P. (2003). Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In L. Bianchetti, & I. M. Freire (Orgs.). *Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania* (5a ed., pp. 53-110). Campinas: Papirus.
- Sasaki, R. (2003). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA.
- Segnini, L. R. (2000). Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. *São Paulo em Perspectiva*, 14(2), 72-81.
- Schwarz, A., & Haber, J. (2006). *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. FEBRABAN. Recuperado em 20 novembro, 2007, de <http://www.febraban.org.br/>
- Silva, O. M. (1987). *A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: Cedras.
- Simonelli, A., Rodrigues, D., & Soares, L. (2006). Caracterização do perfil de trabalhadores afastados e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho do município de São Carlos. *Jornadas de Jovens pesquisadores da Associação de Universidades do Grupo Montevideu (AUGM)*, Campinas, SP, Brasil, 14. Recuperado em 12 dezembro, 2007, de <http://www.cori.unicamp.br/jornadas/>
- Tanaka, E., & Manzini, E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294.
- Turra, C., & Venturi, G. (1995). *Racismo cordial: a mais completa análise sobre preconceito de cor no Brasil*. São Paulo: Ática.

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

Vala, J. (2002). Representações sociais e psicologia social do conhecimento cotidiano. In J. Vala, & J. M. B. Monteiro (Coords.). *Psicologia Social* (pp. 457–502). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Veiga, C. (2006). As regras e as práticas: factores organizacionais e (...) reabilitação profissional das pessoas com deficiência. *Lisboa Cadernos SNR*, 20. Recuperado em 3 maio, 2009, de <http://www.inr.pt/content/1/111/cadernos-snr/>

Categoria de contribuição: Relato de Pesquisa
Recebido: 30/03/2011
Aceito: 12/07/2011