

AS ATITUDES DOS EMPRESÁRIOS ALGARVIOS FACE AO EMPREGO DE PESSOAS SOCIALMENTE DISCRIMINADAS: Um estudo empírico

Ileana Monteiro

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

Email: imonte@ualg.pt

Maria Manuela Neto

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

Email: mmneto@ualg.pt

Resumo:

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. Actualmente, as atitudes preconceituosas não se manifestam do mesmo modo que há alguns anos, contudo, ao nível latente, estas continuam a existir. Tanto que assim é, que o Estado Português, através do Instituto de Emprego e Formação Profissional, tem necessidade de apoiar alguns grupos de pessoas socialmente discriminadas no acesso ao emprego.

A presente comunicação, baseada num estudo empírico, reflecte esta problemática e evidencia as atitudes dos empresários de PME'S no Algarve. Verificámos, assim, que os grupos sociais a que as pessoas pertencem determinam, de algum modo, o seu acesso ao emprego. Com efeito, há grupos sociais que são categorizados como sendo de muito risco, enquanto outros são percebidos como sendo de risco intermédio ou mesmo sem risco. Este estudo permitiu igualmente conhecer as atitudes dos empresários, de diferentes sexo, idade, nível habilitacional e de vários sectores de actividade, face à aceitação de pessoas pertencentes a diferentes grupos minoritários.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Pretendemos com este estudo pôr em evidência as atitudes dos empresários algarvios face à aceitação de pessoas com maior dificuldade em integrar-se no mercado de trabalho. O estudo das atitudes é extremamente importante em termos sociais, sendo, para a Psicologia Social, um conceito que se pretende mediador entre a acção e o pensamento individual (Lima, 1993). Uma vez que as atitudes revelam aquilo que sentimos e pensamos acerca de um determinado assunto, objecto ou pessoa, pretende-se através do seu conhecimento prever o comportamento futuro do sujeito.

Constata-se que pessoas diferentes da norma podem provocar nos outros sentimentos de ambivalência, sendo colocados como membros de um grupo diferente do grupo a que se pertence. Esta diferenciação, entre o nós e os outros, é um processo de simplificação e de organização da realidade social que resulta da categorização social (Tajfel, 1981/83). Entende este autor por categorização social o modo como se colocam as pessoas, os objectos ou os acontecimentos sociais em grupos de acordo com critérios classificatórios. A categorização social tem visibilidade através dos preconceitos que se manifestam através de atitudes discriminatórias relativamente aos membros do grupo dos outros. Assim, a simples pertença a um grupo socialmente discriminado faz com que se manifestem atitudes, emoções ou comportamentos negativos face a tais indivíduos (Brown, 1995). Contudo, nem sempre as normas ou os constrangimentos sociais permitem dar saliência aos comportamentos correspondentes a essas atitudes (Mitchell, 1987) e, para garantir uma imagem social favorável, os indivíduos procuram esconder as suas atitudes discriminatórias, manifestando comportamentos socialmente desejáveis.

As populações que incluímos neste estudo são quase todas apoiadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional. São elas: estudantes, ex-toxicodependentes, desempregados de longa duração, ex-presidiários, candidatos a primeiro emprego, deficientes, mulheres, imigrantes, pessoas com mais de 40 anos, homossexuais, africanos / Palops.

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.

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

Com o objectivo de obter dimensões de análise da problemática, utilizámos a análise factorial em componentes principais (AFCP), sobre cada uma das variáveis dependentes definidas. De seguida, sobre cada uma das dimensões encontradas, foram criadas novas variáveis dependentes, sobre as quais efectuámos uma análise multivariada de variância.

Dimensões de Análise da Problemática

As AFCP sobre cada uma das variáveis dependentes reagruparam as populações socialmente discriminadas em três dimensões, a que chamámos dimensão de risco intermédio, muito risco e sem risco. Deste modo entendemos por:

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

Muito risco – É uma dimensão que aponta para grande risco na aceitação/admissão destas populações, nomeadamente os ex-presidiários e os ex-toxicodependentes; é de salientar que estes dois itens são comuns a todas as AFCP. Os deficientes caem nesta dimensão quando os empresários se referem à admissão na sua empresa após formação profissional e à admissão nas empresas em geral. O item desempregados de longa duração também cai nesta dimensão quando se referem à admissão nas empresas em geral.

Sem risco – Nesta dimensão ancoram os estudantes, as mulheres e os candidatos a primeiro emprego. Os deficientes, também, aparecem nesta dimensão quando os empresários se referem à aceitação de estagiários na sua empresa e à admissão na sua empresa.

Apresentamos, a título de exemplo uma das AFCP que realizámos sobre as atitudes que os empresários podem demonstrar face às populações em estudo.

Quadro 1
Estrutura factorial das atitudes dos empresários
face à admissão nas empresas

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Dimensão Risco Intermédio			
Imigrantes	.83483		
Pessoas com mais de 40 anos	.75491		
Africanos	.75190		
Homossexuais	.62022		
Dimensão Muito Risco			
Ex-toxicodependentes		.83969	
Ex-presidiários		.83541	
Desempregados de longa duração		.53236	
Deficientes		.49341	.40611
Dimensão Sem Risco			
Estudantes			.74006
Mulheres			.71686
Candidatos a 1º emprego			.69541
Valores Próprios	5.18978	1.13380	.91938
Variância Explicada (%)	47.2	10.3	8.4
Percentagem acumulada	47.2	57.5	65.8
Alpha de Cronbach	.84	.82	.66

Resultados relativos à aceitação de estagiários, admissão após formação e admissão na sua empresa nas dimensões de risco intermédio, muito risco e sem risco

A análise multivariada de variância (Manova), realizada sobre as novas variáveis dependentes decorrentes da AFCP, permite-nos comparar as respostas dos empresários nas diferentes condições de estímulo (Quadro 2).

Quadro 2

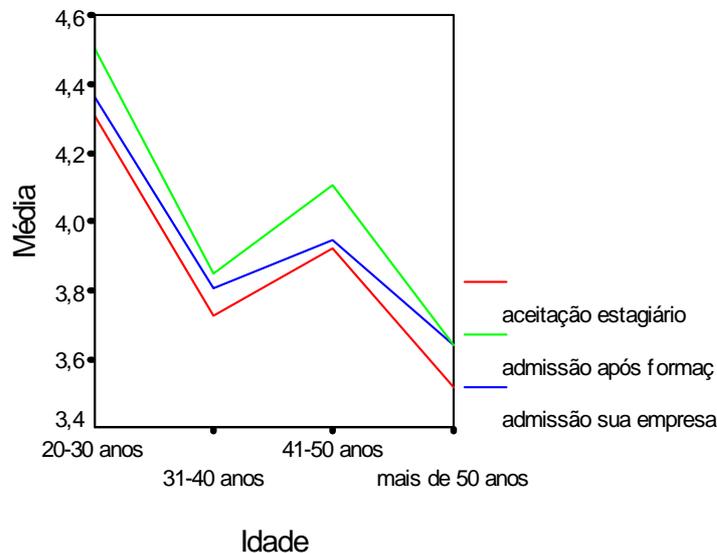
Valores médios para a amostra total nos factores de muito risco, risco intermédio e sem risco, em relação ao estímulo aceitação de estagiários, admissão após formação e admissão na sua empresa

Factores	Aceitação de estagiários	Admissão após formação	Admissão na sua empresa
Risco intermédio	3.78	3.92	3.85
Muito risco	2.53	3.29	2.71
Sem risco	4.84	5.20	4.81

No factor de **risco intermédio** a análise multivariada de variância indicou um efeito principal (*within-subjects*) do estímulo ($F(2, 554)=7.29, p=.001$). Há diferenças significativas no modo como os sujeitos falam das variáveis dependentes em estudo. Assim, os empresários aceitam melhor a admissão após formação do que a simples admissão de pessoas ou de estagiários. Deste modo, a formação profissional contribui de modo determinante para uma melhor aceitação das populações de risco intermédio.

Registamos um efeito principal (*between subjects*) do sexo ($F(1, 264)=7.41, p=.007$), indicando que as mulheres aceitam melhor as populações de risco intermédio que os homens. Observamos também um efeito principal (*between subjects*) da idade do empresário ($F(3, 261)=3.14, p=.026$), indicando diferenças significativas no modo como os sujeitos dos diferentes grupos etários se posicionam face às populações de risco intermédio. Verificamos, através do gráfico 1, que são os jovens que apresentam médias mais elevadas face ao estímulo. Os mais velhos são os que pior aceitam estas populações em qualquer das condições. Note-se que o padrão de respostas do grupo 31-40 anos se assemelha ao dos mais velhos. O padrão de respostas na idade dos 41-50 mostra maior tolerância na aceitação destas populações, não tendo contudo valores médios tão elevados como o dos mais jovens.

Gráfico 1
Risco intermédio pela idade do empresário

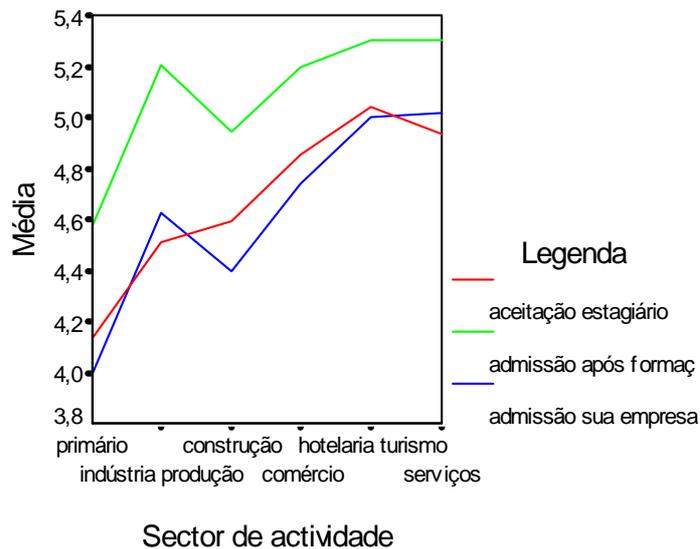


A análise multivariada de variância sobre a variável de **muito risco** indicou um efeito principal (*within-subjects*) do estímulo ($F(2, 552)=122.99, p=.000$), ou seja os sujeitos falam de modo diferente das variáveis dependentes em estudo. Assim, como podemos observar no quadro 2, relativamente às populações de muito risco, os empresários aceitam melhor a admissão após formação (média=3,29) do que a simples admissão de pessoas (média=2,71), sendo os piores valores para a aceitação de estagiários (média=2,53). Também relativamente a estas populações, a formação profissional faz a diferença, tornando os empresários mais tolerantes. Registámos, ainda, diferenças significativas do estímulo e do número de trabalhadores ($F(8, 536)=2.36, p=.017$) e verificámos que esta diferença se deve às empresas de 101-250 trabalhadores. São estas que melhor aceitam as populações de muito risco após formação profissional (média=3.84) e melhor as admitem (média=3.02), tendo um padrão inverso relativamente à aceitação de estagiários.

A análise multivariada de variância sobre o factor **sem risco** evidencia um efeito principal (*within-subjects*) do estímulo ($F(2, 556)=50.23, p=.000$). Há diferenças significativas no modo como os sujeitos se referem às variáveis dependentes em estudo. As populações após formação são as melhores aceites (média=5.20), sendo estas que contribuem para a significância deste efeito.

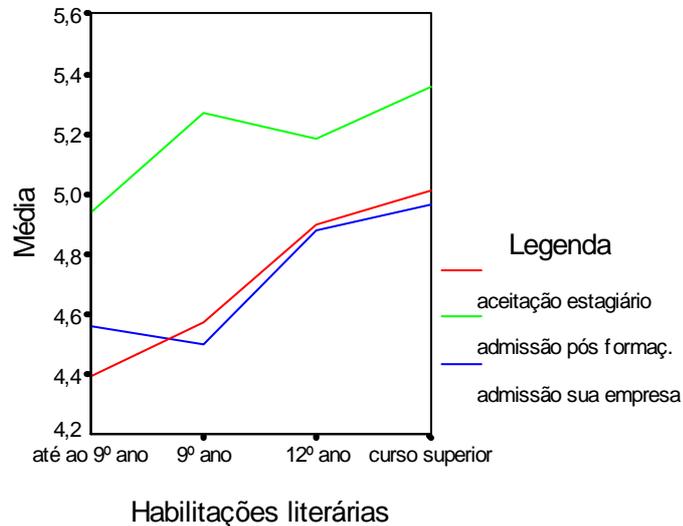
Registamos um efeito principal (*between subjects*) do sector de actividade ($F(5, 269)=3.46, p=.005$). São os serviços e a hotelaria e turismo que melhor aceitam as populações sem risco; o sector primário é o que pior as aceita, como se pode observar no gráfico 2.

Gráfico 2
Populações sem risco pelo sector de actividade



Existe, também, um efeito principal (*between subjects*) do número de trabalhadores ($F(4, 270)=4.35, p=.002$) mostrando diferenças significativas consoante o tamanho da empresa. São as empresas de 11-50 e de 51-100 trabalhadores que pior aceitam esta população. As micro-empresas, tal como as com mais de 100 trabalhadores apresentam uma maior aceitação. Nas populações sem risco, ainda verificámos um efeito principal (*between subjects*) das habilitações literárias ($F(3, 259)=2.92, p=.035$). Assim, como mostra o gráfico 3, quanto maior o nível das habilitações literárias, maior é a aceitação média destas populações. Existe também um efeito do estímulo e das habilitações literárias (*within-subjects*) ($F(6, 518)=3.21, p=.004$). Os empresários com o 9º ano são os que evidenciam valores médios inferiores na admissão na sua empresa e os empresários com habilitações inferiores ao 9º ano distinguem-se dos restantes por serem aqueles que pior aceitam os estagiários, colocando-os abaixo da mera admissão de pessoas.

Gráfico 3
Populações sem risco pelas habilitações literárias



CONCLUSÕES

Os resultados deste estudo permitem-nos tecer algumas considerações acerca das atitudes dos empresários face às populações em estudo.

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

Verificámos que existem algumas populações relativamente às quais se manifesta uma clara ambiguidade, isto é, parece que os empresários não sabem que atitude adoptar face a estas populações. Trata-se, em primeiro lugar, dos deficientes que são considerados como população de muito risco ou sem risco. Assim, quando os empresários se referem à aceitação de estagiários e à admissão na sua empresa, consideram-nos população sem risco, note-se que estão a falar da sua própria empresa. Quando se reportam às empresas em geral (empresas dos outros) falam dos

deficientes como população de muito risco. Salientamos que esta população nunca é colocada junto das populações de risco intermédio; ou são população sem risco ou de muito risco. Parece-nos haver aqui uma manifestação do fenómeno da deseabilidade social. É verdade que, na condição de admissão na sua empresa após formação, os empresários colocam os deficientes na dimensão de muito risco, mas com grande ambiguidade, pois os valores desta população são muito equivalentes nas duas dimensões (muito risco e sem risco). Em relação aos desempregados de longa duração os empresários também manifestam o efeito da deseabilidade social, referindo-se a esta população como sendo de risco intermédio quando se trata da sua própria empresa e sendo população de muito risco em relação às empresas em geral, ou seja, nas empresas dos outros.

Constatámos que os empresários manifestam atitudes diferentes consoante se referem à aceitação de estagiários, à admissão após formação e à admissão na sua empresa. Com efeito, a formação profissional contribui de modo determinante para uma melhor aceitação de todas as populações, independentemente do risco que as populações representem para o empresário. Verifica-se que nas populações de risco intermédio e de muito risco os empresários manifestam pior aceitação dos estagiários do que nas outras condições. Mas nas populações sem risco os empresários já não diferenciam a aceitação de estagiários da admissão na sua empresa.

Verificamos, em relação ao factor de **risco intermédio**, que as empresárias do sexo feminino aceitam melhor estas populações do que os empresários do sexo masculino. Assim, as mulheres, população também dominada do ponto vista das dinâmicas sociais (e. g. Amâncio, 1989), parecem compreender melhor a discriminação social de que é vítima esta população composta pelos imigrantes, africanos, homossexuais e pessoas com mais de 40 anos. Explicamos os níveis de aceitação dos mais jovens e do grupo etário 41-50 anos, de acordo com Robbins (1993) que refere os primeiros como tendo valores de maior tolerância e flexibilidade e os segundos como evidenciando menor conformidade.

No que concerne às populações de **muito risco** constatámos que também para estas populações a formação profissional faz a diferença, pois independentemente das características do empresário ou da empresa o padrão de aceitação é idêntico. Contudo as empresas de 101-250 trabalhadores diferenciam-se das restantes por serem as que melhor aceitam estas populações após formação profissional.

Quanto às populações **sem risco**, notámos que o sector de actividade diferencia o grau de aceitação destas populações. Assim, são os serviços e a hotelaria e turismo que melhor as aceitam. Do mesmo modo, são as PME (101 a 250 trabalhadores) que melhor aceitam estas populações, e as de 51-100 trabalhadores são as que pior as aceitam. As grandes PME e as micro-empresas também apresentam bons níveis de aceitação. O nível habilitacional do empresário também diferencia o grau de aceitação, com efeito, quanto maior o grau de habilitação, maior é a aceitação. Notámos ainda que os empresários de nível inferior ao 9º ano, aceitam pior os estagiários do que admitem pessoas na sua empresa; é como se dissessem: uma relação de trabalho aceita-se mas não os estagiários.

Para concluir, gostaríamos de salientar que a formação profissional faz a diferença, seja qual for o risco percebido pelo empresário. Deste modo, constata-se que a formação profissional na empresa para além de ser um instrumento de qualificação dos recursos humanos, aumentando as suas competências, permite ao trabalhador assimilar em simultâneo os conhecimentos técnicos, comportamentais e culturais da empresa. Compreende-se, assim, facilmente que o empresário prefira admitir trabalhadores após formação profissional na sua empresa, em vez de proceder ao recrutamento externo que constitui um maior risco para a organização. Esta evidência é particularmente saliente nas populações de muito risco. Aqui para além dos factores referidos, há que ter em linha de conta que, ao contactar durante algum tempo com pessoas pertencentes a estes grupos, o empresário observa que elas têm valor como trabalhador e como pessoa, diminuindo assim o preconceito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amâncio, L. (1989). *Factores Psicossociológicos da Discriminação da Mulher no Trabalho*, Tese de Doutoramento, Lisboa, ISCTE.
- Brown, R. (1995). *Prejudice, its Social Psychology*, Oxford: Blackwell Publishers.
- Lima, L. (1993). Atitudes, in J.Vala. e M.B. Monteiro (coords.), *Psicologia Social*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Mitchell, T.R. & Larson, J.R. (1987). *People in Organizations, an Introduction to Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill International.
- Robbins, S.P. (1995). *Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Applications*. New York: Prentice Hall International Editions.
- Tajfel, H. (1981). *Grupos Humanos e Categorias Sociais*, tradução portuguesa, Lisboa, Livros Horizonte, 2 volumes, 1983.