

# EMPREGO E DISCRIMINAÇÃO SOCIAL NAS EMPRESAS ALGARVIAS

## EMPLOYMENT AND SOCIAL DISCRIMINATION IN ALGARVE'S COMPANIES

**Maria Manuela Neto**

ESGHT, University of the Algarve  
mmneto@ualg.pt

**Ileana Pardal Monteiro**

ESGHT, University of the Algarve  
imonte@ualg.pt

### RESUMO

O problema da diferenciação social tem sido estudado desde há muito pela Psicologia Social, tanto ao nível subjetivo, como ao nível de comportamentos claramente discriminatórios ou mesmo hostis entre diferentes grupos sociais. A sociedade, hoje, valoriza mais comportamentos de tolerância e flexibilidade, não sendo socialmente desejável manifestar atitudes preconceituosas face a grupos minoritários, contudo, estas continuam a existir ao nível latente. Consta-se que, para além da precarização do emprego, existem pessoas que encontram maiores dificuldades em ser admitidas nas empresas, como, por exemplo, pessoas portadoras de deficiência, ex-toxicodependentes, ex-presidiários, desempregados de longa duração e mesmo os jovens à procura do primeiro emprego. Estes grupos de pessoas têm sido apoiados pelo Estado português, através do Instituto de Emprego e Formação Profissional para aceder à formação profissional e ao emprego. Compreende-se que o empresário se centre essencialmente na produtividade e não queira correr riscos, evitando a integração de pessoas tidas como “problemáticas”. Por outro lado, esta realidade pode encobrir atitudes de discriminação e preconceito relativamente a alguns grupos sociais. Este artigo reflete esta problemática e evidencia as atitudes dos empresários de PME'S no Algarve, face à admissão de pessoas na sua empresa. Verificámos, assim, que os grupos sociais a que as pessoas pertencem determinam, de algum modo, o seu acesso ao emprego.

### PALAVRAS-CHAVE

Discriminação Social, Preconceito, Emprego, Atitudes dos Empresários.

### ABSTRACT

The problem of social differentiation has been studied for long by Social Psychology, at a subjective level as well as at clearly discriminatory or even hostile behaviours among social groups. Nowadays, our society seems to value more tolerant and flexible behaviours, for it is not "politically correct" to manifest attitudes of prejudice towards minority groups, however, at a latent level it remains the same. Besides precariousness of work, we know there are people who find it more difficult to be recruited, for instance, persons with disabilities, ex-drug addicts, ex-convicted, long-term unemployed and also young people searching for their first job. The Portuguese Government, through “Instituto de Emprego e Formação Profissional” (Public Institute for Employment), has helped these groups to access training and employment. We can understand that managers focus themselves on performance and do not want to take risks by employing “problematic” persons. On the other hand, this reality may cover discrimination and prejudice towards some social groups. This paper reflects this problem and studies managers' attitudes towards recruiting to their own small enterprise. We shall show that belonging to certain groups determines the access to a job.

### KEYWORDS

Social Discrimination, Prejudice, Employment, Managers' Attitudes.

## 1. INTRODUÇÃO

Este artigo decorre de um estudo realizado no âmbito do projeto *Porta Aberta* (inserido no *Programa Equal*), em 1997, com o objetivo de conhecer as atitudes dos empresários algarvios face à empregabilidade de pessoas com deficiência. A necessidade de evitar a contaminação dos dados por processos de deseabilidade social (Crowne e Marlowe, 1960; Edwards, 1990) levou à inclusão de outros grupos socialmente discriminados ou mais fragilizados no acesso ao emprego. O estudo foi posteriormente repetido em 2003 e 2010, pelas autoras com o objetivo de acompanhar a evolução das atitudes dos empresários face às pessoas pertencentes a esses grupos, sendo apresentados alguns dos resultados que deverão ser tidos em conta na definição das políticas de acesso ao emprego.

Assim, numa primeira parte discutir-se-á a problemática da discriminação social e das atitudes de preconceito que podem dar origem a comportamentos que efetivamente dificultam a integração de pessoas pertencentes a grupos sociais de menores recursos reais ou simbólicos (Amâncio, 2010). Seguidamente será apresentada a investigação realizada, nomeadamente a metodologia escolhida e os resultados, finalizando-se com a discussão e as implicações desta investigação.

## 2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

A globalização da economia e os novos fluxos migratórios têm aumentado o contacto com «outros» percebidos como culturalmente diferentes. Esta situação tem dimensões jurídicas, políticas e éticas, mas também envolve crenças, representações e atitudes, colocando-se a questão de saber como reagem as pessoas à experiência da diferença cultural, como incorporam a diferença na experiência de vida pessoal e como a representam nas relações interpessoais e intergrupais (Vala e Lima, 2002).

A diversidade inclui todas as diferenças reais ou percebidas pelas pessoas que integram um dado grupo face a outras pertencentes (efetivamente ou não) a um grupo entendido como diferente (van Knippenberg e Schippers, 2007). Refere-se não somente a questões étnicas, de género, idade, orientação sexual ou deficiência, mas também, entre outras, à cultura, religião, escolaridade, experiências, perspetivas, crenças, idiomas. Estas diferenças originaram mudanças significativas nas normas e papéis sociais desempenhados dentro e fora das organizações e têm vindo a alterar os sistemas de valores no sentido de uma maior tolerância e aceitação da diversidade (Wentling e Palma-Rivas, 1998; Robbins e Judge, 2010).

As perspetivas clássicas da organização consideravam a diversidade como uma ameaça - refira-se todo o trabalho de Frederick Taylor em prol de uma organização científica do trabalho, que valoriza a única melhor forma de executar uma tarefa e considera a diferença como algo a evitar (Chambel e Curral, 2000). Os modelos sistémicos da organização ao refutar o modelo único salientam a existência de diferenças inevitáveis no seio da organização e, nos anos oitenta, os teóricos da cultura de empresa solucionam o problema da diversidade através da criação de uma cultura forte, integradora e geradora de homogeneidade na organização. Um vasto leque de trabalhos concluiu que a diversidade (Triandis, 2003) ou o conflito (Thomas, 1992) são desejáveis pois favorecem a criatividade e a inovação e, ao nível da tomada de decisão, evitam o fenómeno do pensamento de grupo (Janis, 1972; West, 2002). Hoje sabe-se que a tolerância à diversidade promove a inclusão e o crescimento profissional e permite um melhor relacionamento com os clientes (Triandis, 2003).

O desemprego que se tem vindo a acentuar em toda a Europa, desde 2008, acelerou, ainda mais, a precarização do emprego. Este assume formas muito diversificadas desde o trabalho a tempo parcial, o contrato a prazo, o “recibo verde” que transforma o trabalhador por conta de outrem em profissional liberal ou em empresário, até ao pluri-emprego, aos trabalhadores independentes e aos teletrabalhadores (Brewster, Wolfgang e Morley, 2000). Se é verdade que estas formas de flexibilidade contratual permitem a redução dos custos de funcionamento e logo o aumento da competitividade, elas exigem dos trabalhadores autonomia e responsabilidade na gestão da sua própria carreira e têm como consequência a diminuição da responsabilidade social da empresa (Levy-Leboyer, 2007). O empresário adota uma estratégia mais defensiva na gestão das pessoas e

investe pouco em políticas de aquisição, desenvolvimento e incentivo aos recursos humanos. Pretende encontrar no mercado de trabalho pessoas formadas, autónomas e com capacidade para inovar, minimizando riscos, nomeadamente, os inerentes ao recrutamento e à formação. Saliente-se que todo o processo de recrutamento externo implica um risco pois trata-se de integrar uma pessoa desconhecida nos quadros da empresa, não se dispondo, atualmente, de técnicas capazes de prever, sem qualquer margem de erro, o desempenho futuro do colaborador (Gomez-Mejia, Balkin e Cardy, 2011). De facto, é mais fácil ao empresário admitir pessoas que lhe garantam, à partida, produtividade.

Contudo, nas sociedades ocidentais, os valores e as normas legais e sociais censuram atitudes e comportamentos que tenham na sua base o preconceito. A Psicologia Social entende por preconceito uma atitude socialmente orientada contra um grupo ou um indivíduo por ser membro de determinado grupo social, ou seja, o preconceito implica sempre um sentimento negativo para com um determinado grupo de pessoas ou seus representantes (Brown, 2010), bem como a desumanização de um exogrupo (Hogg e Vaughan, 2011).

Historicamente o preconceito e a discriminação foram explicados a um nível de análise individual. Hogg e Vaughan (2011) e Monteiro (2010), referem os trabalhos de Adorno de 1959, sobre a teoria da personalidade autoritária, inspirados na teoria psicanalítica e na teoria da frustração-agressão de Dollard e colaboradores. No início dos anos 70, Rokeach mostrou que as atitudes de preconceito são aprendidas e de natureza intelectual. Distinguiu os indivíduos de “espírito fechado” ou de personalidade dogmática dos indivíduos de “espírito aberto”, sem preconceitos. Monteiro (2010) refere que, para aquele autor, é o grau de semelhança das crenças que determina a rejeição ou atração para com os exogrupos, notando que estas abordagens ignoram a influência de fatores situacionais, sócio-económicos, históricos ou políticos. Só com Kurt Lewin, em 1948 (Amâncio, 2010) o preconceito começou a ser considerado como um fenómeno social, um processo resultante da dinâmica social e independente das características individuais dos membros do grupo social. Consequentemente, só pela ação coletiva poderia o grupo minoritário defender-se da discriminação, ideia retomada mais tarde por Tajfel (1983), ao descrever as estratégias de mudança social. Quando se pretende explicar o preconceito, enquanto processo social, Gordon Allport e Henri Tajfel são considerados dois autores incontornáveis, pelo contributo que deram ao estudo desta problemática (Brown, 2010).

Para vários autores (Doise, 1984; Amâncio, 2010) os grupos sociais encontram-se hierarquizados num universo de recursos, reais ou simbólicos que são socialmente valorizados seja através do poder, conhecimentos ou estatuto. A posse destes recursos permite classificar os grupos sociais em dominantes ou dominados. Os grupos dominados são percecionados como entidades coletivas, homogeneizadas e compostos por elementos indiferenciados sem individualidade enquanto pessoas: são “as mulheres”, “os pretos”, “os deficientes”, enquanto os dominantes possuem distintividade, definindo-se como pessoas particulares integradas num coletivo. Deste modo, os mecanismos de assimilação subjacentes à categorização atingem mais os grupos de baixo estatuto, conferindo-lhes visibilidade social, enquanto grupos socialmente dominados, o que pressupõe atitudes e orientações comportamentais negativas, por parte dos grupos dominantes.

No mundo do trabalho, contudo, os valores e recursos individuais, competência, saber, formas de estar representam um recurso simbólico, importante na própria competição do mercado de trabalho. Então, quando o exogrupo adota esses mesmos valores, tal poderá ser sentido como uma ameaça à integridade do grupo dominante, tanto no plano dos recursos materiais como simbólicos, o que, mais uma vez, é uma forma de discriminação social (Vala e Lima, 2002). Os autores salientam que o preconceito hoje mudou, não se manifesta do mesmo modo que há alguns anos atrás, assumindo novas expressões subtis e indiretas, mais difíceis de combater ou modificar. Porém, são tão ou mais prejudiciais que as expressões mais abertas e flagrantes (Vala, Brito e Lopes, 1999).

As teorias de racismo moderno (McConahay, 1986) e racismo simbólico (Kinder e Sears, 1981) sugerem que existe uma resistência à mudança no status quo das relações sociais nos grupos

dominantes. Esta aceção vai no mesmo sentido de Tajfel e Turner (1979), quando referiam as estratégias de criatividade social dos chamados grupos socialmente dominantes, que consideram a discriminação social consensual, ao julgarem-se superiores ao exogrupo. O racismo moderno é representado pela percepção de que os grupos socialmente discriminados recebem mais do que merecem e, conseqüentemente, violam os valores de dominação e controle dos grupos dominantes. A teoria do racismo aversivo (Gaertner e Dovidio, 1986) refere que, nos contextos públicos onde é valorizado o politicamente correto, os grupos dominantes autodefinem-se como igualitários e sem preconceitos sociais. Contudo, quando as normas igualitárias não estão explícitas na situação ou existe um contexto que justifica a discriminação, esta continua a existir.

Na Europa fala-se em preconceito subtil (Vala e Lima, 2002) e tem como alvo as minorias culturais vindas de antigas ex-colónias e os imigrantes de outros países. O preconceito subtil, sendo mais velado, engloba a dimensão da defesa dos valores tradicionais e o exagero das diferenças culturais. As minorias são percecionadas como culturalmente diferentes e faz-se uma avaliação negativa da diferença. Num estudo sobre racismo em Portugal, mostrou-se que a intolerância à diferença cultural entre brancos e negros acentua a crença na incapacidade de adaptação dos negros aos valores da modernidade (Vala, Lopes e Brito, 1999). Todavia, existe, conjuntamente a esta dimensão de rejeição, a expressão de simpatia e até de admiração em relação aos membros do exogrupo, que se manifesta através de uma forma de racismo cordial, expresso através de “brincadeiras”, “sem a intenção de ofender ninguém”, mas com grandes conseqüências, como a intensa discriminação e exclusão dos grupos socialmente discriminados. O indivíduo com crenças de racismo simbólico pode, com toda a sinceridade opor-se ao racismo e acreditar que não é racista (Harrison, et al., 2006), dando origem a que o racismo simbólico seja hoje a forma mais recorrente de atitude racial, como constataam Sears e Henry (2005).

Todas estas formas de referência ao racismo que fazem parte da realidade social, são novas formas de preconceito que se situam preferencialmente nas relações institucionais e interpessoais, que se manifestam em comportamentos discriminatórios na vida quotidiana das pessoas (Lima e Vala, 2004). A discriminação social é objetivada através da referência a grupos considerados dominados, de menores recursos, ou de estatuto inferior, tornando a sua pertença saliente na interação intergrupala (Amâncio, 2010).

Neste trabalho considera-se que a admissão de pessoas é um momento de risco para qualquer empresa (Gómez-Mejía, Balkin e Cardy, 2011), sendo este acrescido face a populações em relação às quais possam existir eventuais preconceitos. Pretende-se, neste trabalho, conhecer a evolução das atitudes dos empresários algarvios face à empregabilidade de pessoas socialmente discriminadas. O estudo inicial, realizado em 1997 (Monteiro e Neto, 1997), e o de 2003 (Neto e Monteiro, 2004), foram realizados num contexto de crescimento socioeconómico. Em 2010, o País encontrava-se em crise económica, deixando suspeitas de que aumentariam os riscos de discriminação e exclusão, como refere o relatório do *Bureau* Internacional do Trabalho (2011).

## 2. METODOLOGIA

### 2.1. CONSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO E CONDIÇÕES DE APLICAÇÃO.

O instrumento de medida utilizado foi o questionário, tendo em conta que se pretendia inquirir um elevado número de empresários. Na construção do instrumento inicial, que pretendia apenas medir as atitudes dos empresários face à empregabilidade de pessoas portadoras de deficiência, houve a preocupação de evitar possíveis enviesamentos decorrentes de processos de desajustabilidade social (Crowne e Marlowe, 1960; Edwards, 1990). Decidiu-se camuflar este grupo social entre outros grupos, de algum modo, objeto de preconceito e discriminação subtil. Trata-se de grupos preteridos nos processos de recrutamento e seleção, justificando medidas de apoio à empregabilidade por parte do Instituto de Emprego e Formação Profissional de Portugal – estudantes, ex-toxicodependentes, desempregados de longa duração (DLLD), ex-presidiários, candidatos a primeiro emprego, pessoas com deficiência, mulheres, imigrantes, pessoas com mais de 40 anos,

homossexuais e africanos / Palops. Foram colocadas aos inquiridos quatro questões, solicitando a opinião do empresário acerca da aceitação de pessoas pertencentes a cada um dos grupos acima mencionados como estagiários, aceitação após formação, aceitação na sua empresa e admissão nas empresas (esta última questão não é objeto de estudo neste artigo). Para a medidas destas variáveis dependentes foi utilizada uma escala ordinal em seis pontos, para obrigar o respondente a tomar posição, em que 1 significa discordo em absoluto e 6 concordo em absoluto.

O questionário incluía também questões destinadas a caracterizar a empresa (setor de atividade, idade da organização, número de trabalhadores) e o empresário (sexo, idade e habilitações literárias) que constituíram as variáveis independentes.

Trata-se de um estudo longitudinal, realizado em três anos, 1997, 2003 e 2010. O questionário foi enviado pelo correio às empresas constantes das bases de dados existentes na ESGHT, nos dois primeiros anos. No primeiro ano, o Projeto Porta Aberta contribuiu com os fundos necessários, o que possibilitou um relançar do questionário um mês depois do seu envio e um *follow-up* telefónico. Tal não foi possível em 2003. Em 2010, o projeto foi apresentado como trabalho de campo aos alunos de licenciatura da mesma instituição, tendo o questionário sido entregue em mão aos empresários. Foram validados para análise estatística 324, em 1997; 91, em 2003 e, em 2010, 334 questionários. Os dados foram tratados no programa IBM SPSS versão 19 para Windows.

## 2.2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra é composta por 758 empresas. No que concerne ao setor de atividade, observamos que os serviços com uma percentagem de 30.4% são os que têm maior peso, seguidos da hotelaria e turismo com 29.6%. O setor industrial representa 20.5% das empresas inquiridas e o da construção e obras públicas 13. O setor de atividade com menor peso é a agricultura e pescas com 5.3%.

Os empresários inquiridos são maioritariamente do género masculino (n=523, o que corresponde a 72.3%); 10,8% (78) têm entre 20 e 30 anos; 33,8 (245) entre 31-40; 32,5 (235) entre 41 e 50 anos e 22,9% (166) têm mais de 50 anos entre 31-40 anos. Quanto ao nível de habilitações literárias 191 empresários (26,5%) têm até ao 9º ano de escolaridade, 212 (29,5%) concluíram o 12º ano e 316 (43,9%) têm um curso superior.

## 3. RESULTADOS

No tratamento dos dados, após a estatística descritiva, que permitiu observar a normalidade da distribuição das frequências de respostas em cada uma das variáveis dependentes, no sentido compreender o modo como os empresários agrupam as populações socialmente discriminadas, em cada uma das condições de admissão, e assim entender melhor as dimensões do preconceito subtil, utilizou-se a análise fatorial em componentes principais (AFCP). Verificou-se previamente que todos os itens tinham variabilidade, pois em nenhum deles havia valores percentuais superiores a 60% no extremo da escala. Os itens, com saturação fatorial acima de 0.40 em mais do que um fator (Hair, Anderson, Tatham e Black, 1987) não foram retirados pois interessava considerar todas as populações e dado que se constatou que, mesmo eliminando-os, outros itens continuavam a ancorar em mais do que um fator. Optou-se, então, por manter todos os itens da matriz de modo a pôr em evidência as ambiguidades resultantes do contributo das populações para as diferentes dimensões/fatores.

Em cada uma das condições de aceitação, a AFCP convergiu em três dimensões que foram denominadas consoante o risco percebido de admissão em sem risco, risco intermédio, muito risco (Monteiro e Neto, 1997) tendo sido criadas novas variáveis dependentes através de medidas compostas.

A AFCP permitiu extrair, em cada ano, três dimensões em cada uma das condições de aceitação, que foram apelidadas de sem risco, risco intermédio e muito risco (Monteiro e Neto, 1997; Neto e Monteiro; 2004), referindo-se ao risco percebido perante a admissão de pessoas pertencentes aos grupos com mais dificuldade de acesso ao emprego. Assim, ancoram no fator *Sem risco*: os estudantes, as mulheres e os candidatos a primeiro emprego; no fator de *Risco intermédio*: os

imigrantes, as pessoas com mais de 40 anos, os africanos e os homossexuais; no fator de *Muito risco*, ex-presidiários e os ex-toxicodependentes. Existem populações relativamente às quais os empresários evidenciam alguma ambiguidade; é o caso dos DLD e das pessoas portadoras de deficiência. Os DLD, em 1997, ancoravam no fator de risco intermédio, em 2003, no de muito risco e, em 2010, no fator sem risco (embora com um peso fatorial de 0,50 no fator de muito risco). As pessoas portadoras de deficiência apresentavam um peso fatorial nos fatores sem risco e de muito risco, ao longo dos três anos (Monteiro e Neto, 1997; Neto e Monteiro, 2004; Monteiro e Neto, 2011).

Os dados mostram que a estrutura fatorial em cada condição de aceitação se altera de ano para ano, como mostram as tabelas 1, 2 e 3.

**Tabela 1 – Estrutura fatorial das atitudes dos empresários face à aceitação de estagiários**

1997		2003		2010	
Fator 1	Risco Intermédio	Fator 1	Risco Intermédio	Fator 1	Muito Risco
Variância explicada: 38.7%		50.2%		36.0%	
Alfa de Cronbach: .79		.87		.78	
Fator 2	Muito Risco	Fator 2	Sem Risco	Fator 2	Sem Risco
Variância explicada: 12.1%		14.0%		12.8%	
Alfa de Cronbach: .79		.86		.76	
Fator 3	Sem Risco	Fator 3	Muito Risco	Fator 3	Risco Intermédio
Variância explicada: 9.7%		9.1%		12.5%	
Alfa de Cronbach: .60		.82		.73	
Variância total: 60,5		73,3		61,3	

A tabela 1, relativa à aceitação de estagiários, mostra que a dimensão de risco intermédio é a que tem maior peso fatorial em 1997 (38,7%), acontecendo o mesmo em 2003 (50,2%). Contudo, em 2010, a situação inverte-se, sendo o fator de muito risco que surge em primeiro lugar, explicando 36% da variabilidade dos dados. Os empresários davam menor importância, em 2003, às populações de muito risco (12,1%) do que em 1997 (9,1%). O fator sem risco era o que tinha menor peso fatorial em 1997 (9,7%) e em 2003 surgia em segundo lugar com peso fatorial de 14%, tal como em 2010 (12,8%).

**Tabela 2 – Estrutura fatorial das atitudes dos empresários face à admissão após formação**

1997		2003		2010	
Fator 1	Risco Intermédio	Fator 1	Muito Risco	Fator 1	Sem Risco
Variância explicada: 45.1%		Variância explicada: 48.7%		Variância explicada: 47.9%	
Alfa de Cronbach: .80		.82		.80	
Fator 2	Muito Risco	Fator 2	Sem Risco	Fator 2	Risco Intermédio
Variância explicada: 12.3%		Variância explicada: 14.5%		Variância explicada: 12.6%	
Alfa de Cronbach: .77		.79		.85	
Fator 3	Sem Risco	Fator 3	Risco Intermédio	Fator 3	Muito Risco
Variância explicada: 8.9%		Variância explicada: 8.5%		Variância explicada: 10.1%	
Alfa de Cronbach: .68		.87		.91	
Variância total: 62,3		71,7		70,6	

Relativamente à admissão após formação, a percepção de risco de empregabilidade diminuiu claramente em 2010, como se pode observar na tabela 2, o fator 1 (sem risco) explica 47,9% da variância total. Ao longo dos anos, a dimensão sem risco vai assumindo maior importância para os empresários, passando de 3º fator (8,9%) em 1997, para 2º fator (14,5%) em 2003, e 1º fator, em 2010. Os dados relativos a 2003 mostram que os inquiridos nesse ano salientam mais o risco de emprego de pessoas pertencentes aos grupos mais discriminados, pois o fator de muito risco explica mais de metade da variância total explicada pelos dados, sendo que em 1997 a percepção de risco intermédio explica 45,1% da variabilidade dos dados.

Tabela 3 – Estrutura fatorial das atitudes dos empresários face à admissão na sua empresa

1997		2003		2010	
Fator 1	Risco Intermédio	Fator 1	Risco Intermédio	Fator 1	Sem Risco
Variância explicada: 45.2%		50%		43.6%	
Alfa de Cronbach: .83		.85		.80	
Fator 2	Muito Risco	Fator 2	Sem Risco	Fator 2	Risco Intermédio
Variância explicada: 12.3%		14.0%		12.4%	
Alfa de Cronbach: .85		.81		.82	
Fator 3	Sem Risco	Fator 3	Muito Risco	Fator 3	Muito Risco
Variância explicada: 8.9%		8.4%		10.1%	
Alfa de Cronbach: .72		.81		.70	
Variância total 66,4		72,4		66,1	

Relativamente à admissão na sua empresa, a tabela 3 evidencia o mesmo processo, a saber, o fator sem risco tornou-se mais saliente, mostrando que os empresários foram aumentando a tolerância (o fator sem risco, aumenta progressivamente a percentagem de explicação da variância total 8.9%, em 1997; 14%, em 2003; e 44,6%, em 2010). O fator de muito risco, por seu lado, passa de 2º em 1997 para terceiro fator nos anos 2003 e 2010, perdendo saliência.

A análise de variância (ANOVA) sobre as três dimensões de risco, nas três condições de aceitação, permitiu mostrar a evolução ao longo dos anos das atitudes dos empresários. Apresentaremos as tabelas e os resultados quando estatisticamente significativos.

Tendo em conta as ambiguidades registadas no fator de risco intermédio, acima referidas, procurou-se determinar em que populações se registaram evoluções significativas, ao longo dos anos. Utilizou-se a análise de variância (ANOVA) sobre cada população, por ano, nas três condições de aceitação. Recorreu-se ao teste Sheffé porque testa as diferenças de médias em casos de amostras desiguais (Agresti e Finlay, 2009). A tabela 4 evidencia as diferenças significativas.

Tabela 4- Diferenças de média em cada ano e respetivos níveis de significância

		Populações	1997 n=324	2003 n=91	2010 n=334
Aceitação estagiários	de	DLD	3,8	3,8	4,2
				<b>Sig.</b>	<b>.01 *</b>
		Imigrantes	4,1	3,3	3,4
				<b>Sig.</b>	<b>.00 **</b>
		Mais de 40 anos	3,9	4,0	4,3
				<b>Sig.</b>	<b>.00 *</b>
Admissão formação	após	Homossexuais	3,4	3,8	4,3
				<b>Sig.</b>	<b>.00 *</b>
		Africanos	3,8	4,0	4,1
				<b>Sig.</b>	<b>.04</b>
		DLD	4,1	4,3	4,4
				<b>Sig.</b>	<b>.04 *</b>
Admissão empresa	na sua	Imigrantes	4,2	3,8	3,7
				<b>Sig.</b>	<b>.01 *</b>
		Mais de 40 anos	4,1	4,4	4,6
				<b>Sig.</b>	<b>.00 *</b>
		Homossexuais	3,4	4,0	4,2
				<b>Sig.</b>	<b>.00 **</b>
		Africanos	3,8	4,2	4,1
				<b>Sig.</b>	<b>.04</b>
		Imigrantes	4,2	3,3	3,6
		<b>Sig.</b>	<b>.00 **</b>		
		Candidatos 1º emprego	5,1	5,0	4,8

<b>Sig.</b>		<b>.01 *</b>	
<b>Mais de 40 anos</b>	4,0	4,2	4,4
<b>Sig.</b>		<b>.00 *</b>	
<b>Homossexuais</b>	3,4	3,9	4,0
<b>Sig.</b>		<b>.00 *</b>	

\* O teste Scheffé mostra que as diferenças significativas são entre o ano 1997 e 2010

\*\* O teste Scheffé mostra diferenças significativas entre 1997 e 2003 e entre 1997 e 2010

Como mostra a tabela 4, no que concerne aos imigrantes, os empresários diminuíram significativamente a atitude de aceitação, entre os anos 1997 e 2003 e entre 1997 e 2010 quando se referem à condição de aceitação de estagiários e à admissão na sua empresa e, entre os anos 1997 e 2010 na condição admissão após formação. Os candidatos a primeiro emprego também veem diminuir a aceitação dos empresários entre 1997 e 2010 mas apenas na condição admissão na sua empresa. Relativamente aos homossexuais, a tolerância aumenta em todas as condições de aceitação, entre 1997 e 2010. Na condição admissão na sua empresa a aceitação de homossexuais é significativa de 1997 para 2003 e entre 1997 e 2010. Relativamente às pessoas com mais de 40 anos a aceitação aumentou significativamente entre 1997 e 2010 em todas as condições. Quanto aos DLD aumenta a tolerância nas condições aceitação de estagiários e admissão após formação, entre 1997 e 2010, não havendo diferenças significativas na admissão na sua empresa. O teste Scheffé revela a não existência de diferenças significativas relativamente aos Africanos.

## 5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

Este trabalho relata um estudo longitudinal que procurou evidenciar a evolução das atitudes dos empresários algarvios face a pessoas pertencentes a grupos discriminados no acesso ao emprego. Os resultados apresentados permitem identificar as diferenças que ocorreram ao longo de treze anos. Recorde-se que em 1997, quando foi elaborado o questionário, Portugal vivia um período de crescimento económico que se manteve até 2008, data em se iniciou a crise internacional.

Os dados obtidos em cada um dos três anos, mostram que os empresários agrupam as populações objeto do estudo em três categorias, consoante o risco percebido na admissão destas pessoas como trabalhadores. Esta categorização reflete as atitudes de maior ou menor preconceito, como referem Vala et al. (1999) e Monteiro (2010) e podem determinar comportamentos de discriminação.

Estudou-se a estrutura factorial, em cada ano, nas três questões colocadas aos inquiridos (aceitação de estagiários, admissão após formação e admissão na sua empresa) tendo-se constatado que, relativamente à primeira, a ordem das dimensões se altera, indicando que os empresários revelam uma maior preocupação na aceitação de estagiários, em 2010. Tendo em conta as dificuldades que as empresas atravessam e a redução dos quadros de pessoal, existe menor disponibilidade para formar pessoas. Os estagiários requerem supervisão, orientação e formação e, quando existe excesso de recursos no mercado de trabalho, os empresários não estão disponíveis para investir (Gomez-Mejia et al. 2011).

Na condição de admissão após formação profissional, em 2010, os empresários tornam saliente a admissão após formação como fator sem risco, podendo-se considerar, com Chambel e Currel (2000) que as pessoas formadas são garantia de produtividade, autonomia e responsabilidade. A formação constitui hoje um recurso real e simbólico socialmente valorizado e de inegável peso quando se pensa no acesso ao emprego (Bureau Internacional do Trabalho, 2011). Este mesmo padrão pode ser encontrado na condição de admissão na sua empresa, levando a pensar que a admissão na sua empresa apenas contempla pessoas competentes e autónomas, o que poderá refletir uma menor responsabilidade social da empresa (Levy-Leboyer, 2007).

Estes dados demonstram que, relativamente ao recrutamento de trabalhadores, a saliência do risco tem diminuído, o que pode indiciar quer um aumento da tolerância face ao emprego, quer a necessidade de manifestar atitudes politicamente corretas. Desde modo, em contextos públicos em que é valorizada a admissão, os empresários manifestam maior tolerância, mas, quando existe um contexto que justifique a discriminação – ser estagiário – esta continua a existir (Gaertner e Dovidio, 1986)

Registaram-se diferenças na aceitação dos empresários face a alguns grupos sociais, diferenças que devem ser consideradas essencialmente entre 1997 e 2010, de acordo com os dados apresentados. Assim, a tolerância e aceitação aumentou para os desempregados de longa duração, pessoas com mais de 40 anos e homossexuais; e diminuiu para imigrantes de Leste e candidatos ao primeiro emprego. Esta evolução está certamente ligada às alterações do contexto social, político e económico nacional, pois, relativamente aos desempregados de longa duração, o aumento da tolerância, apenas diz respeito às condições de aceitação de estagiários e após formação profissional, demonstrando a importância crescente que os empresários dão à formação profissional (Robbins e Judge, 2010). Como refere Amâncio (2010) a categorização social implica a atribuição de qualidades ou defeitos reais ou simbólicos, o que levou, em períodos de crescimento económico, os empresários a categorizar os DLD como um risco para o recrutamento. Tendo em conta, o aumento do desemprego, a partir de 2008, estar desempregado deixou de ser sinónimo de “preguiça” ou outro atributo disposicional passando a ter uma causa externa. Quando o desemprego atinge proporções tais que cada cidadão conhece um outro cidadão desempregado, ser DLD deixa de ser negativo.

Alguns fatores de contexto, como a mudança da idade da reforma e a campanha político-social em favor da legalização do casamento entre pessoas do mesmo sexo, podem ter contribuído para uma maior aceitação, em 2010, da empregabilidade das pessoas com mais de 40 anos e homossexuais. Quanto ao aumento da intolerância, manifestado através da diminuição da aceitação de candidatos ao primeiro emprego, registado entre 1997 e 2010, a já mencionada disponibilidade de trabalhadores com experiência profissional, pode levar os empresários a não querer correr o risco de recrutar pessoas sem provas dadas (Gomez-Mejia, Balkin e Cardy, 2011).

A imagem social dos emigrantes de Leste, está associada, pela população portuguesa, ao aumento de conflitos sociais e da criminalidade em geral provocará certamente uma diminuição da empregabilidade, sendo neste caso manifesto o sentimento negativo que existe para com esta população (Brown, 2010). Estes dados, também, vão ao encontro do relatório do Bureau Internacional do Trabalho (2011).

Em suma, este trabalho permitiu mostrar o modo como a evoluíram as atitudes dos empresários face à empregabilidade de pessoas pertencentes a grupos discriminados, revelando o modo como são hierarquizados em função dos seus recursos reais ou simbólicos (Vala e Lima, 2002; Amâncio, 2010). Com efeito, os empresários exigem dos seus colaboradores competência, autonomia e responsabilidade, como recursos essenciais, sendo considerado um risco admitir pessoas que não os possuam. Assim, a expressão de uma maior tolerância no recrutamento de pessoas formadas aumentou significativamente. Note-se que relativamente aos grupos categorizados como de muito risco (ex-presidiários e ex-toxicodependentes) a rejeição mantém-se.

Como em todas as investigações, este trabalho tem limitações, sendo a primeira o facto de não ter sido possível garantir a representatividade das amostras recolhidas em cada ano. Desejável seria também garantir essa representatividade por setor de atividade. Contudo, a inexistência de diferenças significativas, entre setores de atividade ou outras características organizacionais, permite considerar os contributos deste trabalho para um melhor conhecimento do tecido empresarial da região algarvia. Uma outra limitação decorre do próprio tema, o preconceito e a discriminação, que tende a suscitar respostas socialmente desejáveis, camuflando os reais comportamentos de rejeição.

Seria necessário associar outras metodologias, nomeadamente metodologias qualitativas, para conseguir compreender melhor a discriminação subtil e, delinear com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, sindicatos e associações promotoras da inserção e igualdade, existentes na região, um projeto colaborativo que contribua efetivamente para a mudança das representações dos empresários algarvios.

## BIBLIOGRAFIA

- Agresti, A. and Finlay, B. (2009), *Statistical Methods for the Social Sciences*, Pearson, Ohio.
- Amâncio, L. (2010), “Identidade social e relações intergrupais”, in Vala, J. e Monteiro, M. B., (Coords.) *Psicologia Social*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 287-307.
- Brewster, C., Wolfgang, M. and Morley, M. (2000), *New challenges for European human resources management*, Macmillan, Press Ltd, London.
- Brown, R. (2010), *Prejudice, it's Social Psychology*, John Willey & Sons, Sussex.
- Bureau Internacional do Trabalho (2011), *Equality at work: The continuing challenge*. Organização Internacional do Trabalho, Genebra, [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration), accessed 23.03.2012.
- Chambel, M.J. e Curral, L. (2000), *Psicossociologia das Organizações*, Texto Editora, Lisboa.
- Crowne, D. P., and Marlowe, D. (1960). “A new scale of social desirability independent of psychopathology”, *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Doise, W. (1984), *A Articulação Psicossociológica e as Relações entre Grupos*, Moraes Editores, Lisboa.
- Edwards, A. (1990), “Construct validity and social desirability”, *American Psychologist*, 45, 287-289.
- Gaertner, S. L. and Dovidio, J. F. (1986), “The aversive form of racism”, in Dovidio, J. F and Gaertner, S. L. (eds.), *Prejudice, Discrimination and Racism*, Academic Press, New York, 61-89.
- Gomes-Mejia, L. Balkin, D. B. and Cardy, R. L. (2011), *Managing Human Resources*, Prentice Hall, International Editions, New Jersey.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (1987). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Harrison, D. A., Kravitz, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M., and Lev-Arey, D. (2006), “Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research”. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1013-1036.
- Hogg, M.A. and Vaughan, G.M. (2011). *Social Psychology*, Prentice Hall London.
- Janis, I.L. (1972), *Victims of groupthink: A psychological study of foreign policy decisions and fiascos*, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Kinder, D. R. and Sears, D. O. (1981), “Prejudice and politics: Symbolic racism versus racial threats to the good life”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 414-431.
- Levy-Leboyer, C. (2007), *Re-motiver au travail*, Eyrolles, Paris.
- Lima, M e Vala, J. (2004), “As novas formas de expressão do preconceito e do racismo”, *Estudos de Psicologia*, 9, 401-411.
- Mcconahay, J. B. (1986), “Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale” in Dovidio, J. F. and Gaertner, S. L., *Prejudice, Discrimination and Racism*, Academic Press, New York, 91-125.
- Monteiro, I.P. e Neto, M.M. (1997), *As Atitudes dos Empresários Face a Pessoas Socialmente Discriminadas*, Programa Horizon, Projecto Porta Aberta, ESGHT-Universidade do Algarve, Faro.
- Monteiro, I.P., Neto, M.M. and Trindade, A. (2011), “Evolução das atitudes dos empresários nas empresas turísticas face ao emprego de pessoas socialmente discriminadas”, *Book of Proceeding of the International Conference of Tourism and Management Studies*, Universidade do Algarve, Faro, 1169-1172.
- Monteiro, M.B. (2010), “Conflito e Cooperação nas Relações Intergrupais”, in J. Vala e M.B. Monteiro (Coords.) *Psicologia Social*, Fundação Calouste Gulbenkian Lisboa, 309-353.

- Neto, M. M. e Monteiro, I. (2004), “Evolução das Atitudes dos Empresários da Região do Algarve face ao Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência”, *Actas das XIV Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica – Gerir a Competitividade Regional*, Universidade dos Açores, Ponta Delgada, 2522-2531.
- Robbins, S. P. and Judge, T. (2010), *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, New Jersey.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*, Free Press, New York.
- Sears, D.O. and Henry, P.J. (2005), “A contemporary look at symbolic racism”, *Advances in Experimental Social Psychology*, 37, 95-150.
- Tajfel, H. (1983), *Grupos Humanos e Categorias Sociais*, Livros Horizonte, 2 volumes, Lisboa.
- Tajfel, H. and Turner (1979), “Na integrative theory of intergroup conflict”, in Austin, W. G. AND Worchel, S. (eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Brooks Cole, California, 33-47.
- Thomas, K.W. (1992), “Conflict and Negotiation Processesing Organizations”, in Dunnetteand, M. AND Hough, L. (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, volume 3, Consulting Psychologist Press, Palo Alto 651-717.
- Triandis, H.C. (2003),” The future of workforce diversity in international organizations: A commentary”, *Applied Psychology*, 52, 486-495.
- Vala, J. Brito, R. e Lopes D. (1999), *Expressões dos Racismos em Portugal, Perspectivas Psicossociológicas*, Instituto de Ciências Sociais, Lisboa.
- Vala, J. e Lima, M. (2002), “Individualismo meritocrático, diferenciação e racismo”, *Análise Social*, 162, 181-207.
- Van Knippenberg, D., and Schippers, M. C. (2007), “Workgroup diversity”, *Annual Review of Psychology*, 58, 515–541.
- Wentling, R. M. and Palma-Rivas, N. (1998), “Current status and future trends of diversity initiatives in the workplace: diversity experts’ perspective”, *Human Resource Development Quarterly*, 9, 35-61.
- West, M. A. (2002), “Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups” *Applied Psychology: an International Review*, 51, 355-424.