

DISCRIMINAÇÃO SOCIAL E EMPREGO, UM ESTUDO EMPÍRICO¹

Ileana Monteiro e Maria Manuela Neto

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

Morada: Escola de Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve

Campus da Penha, Estrada da Penha

8000 Faro

Email: imonte@ualg.pt e mmneto@ualg.pt

Resumo:

A compreensão e análise da diferenciação social tem sido desde há muito estudada pela Psicologia Social, tanto ao nível subjectivo, 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.

Constata-se que, para além da precarização do emprego, existem pessoas que encontram maiores dificuldades em ser admitidas nas empresas, como, por exemplo, pessoas com 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, através do Instituto de Emprego e Formação

¹ Este trabalho surge na continuidade da investigação realizada pela Universidade do Algarve, tendo como equipa responsável as autoras, no âmbito do Programa Horizon, projecto Porta Aberta.

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 reflecte esta problemática e evidencia as atitudes dos empresários de PME’S no Algarve, face à admissão de pessoas na sua empresa e à admissão nas empresas em geral. Verificámos, assim, que os grupos sociais a que as pessoas pertencem determinam, de algum modo, o seu acesso ao emprego.

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 even young people searching for their first job. The Portuguese Government, through “Instituto de Emprego e Formação Profissiona”l, 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 and to others enterprises. We shall show that belonging to certain groups determines the access to a job.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

No nosso País, nas duas últimas décadas registaram-se mudanças consideráveis, ao nível demográfico, económico e cultural. A globalização da economia e a subsequente internacionalização dos negócios, as alterações tecnológicas com que as organizações se confrontam, colocam novos desafios à gestão das empresas. A empresa deve hoje lidar com uma considerável diversidade não apenas no exterior da organização mas no seu interior. Portugal é hoje um país receptor de imigrantes, o nível de habilitações literárias da população tem vindo a aumentar significativamente, as mulheres entraram massivamente no mercado de trabalho, o que origina mudanças significativas nos papéis sociais desempenhados, os valores têm-se alterado no sentido de uma maior tolerância e aceitação da diversidade. Estas mudanças sociais são transportadas para o interior da organização obrigando o empresário cada vez mais a lidar com pessoas diferentes.

Enquanto as perspectivas clássicas da organização consideravam a diversidade uma ameaça à organização - 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 (Madureira, 1990; Chambel e Curral, 1995). 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.

Assim, apesar das mudanças verificadas ao nível social, não existe pressão para a aceitação da diferença no seio da organização. Loden e Rosener, (citados por Triandis, Kurowski e Gelfand, 1994: 772) referem seis convicções ainda encontradas nas culturas organizacionais contemporâneas: “1) a diferença é uma deficiência; 2) a diversidade constitui uma real ameaça ao bom funcionamento da organização; 3) expressar desconforto em relação

ao grupo dominante é interpretado como hipersensibilidade;

4) os membros de grupos distintos querem e devem tornar-se mais semelhantes ao grupo dominante; 5) igualdade de tratamento, significa o mesmo tratamento para todos; 6) gerir a diferença significa mudar as pessoas e não a cultura”.

Contudo, um vasto leque de trabalhos concluiu que a diversidade (Triandis, Kurowski, e Gelfand, 1994; Robbins, 1998) ou o conflito (Tajfel 1981/83 e Thomas, 1992) são desejáveis pois favorecem criatividade e inovação e, ao nível da tomada de decisão, evitam o fenómeno do pensamento de grupo (Ferreira, Neves, Abreu, e Caetano, 1996).

A globalização oferece à empresa um leque considerável de oportunidades, proporcionando-lhe um mercado mundial, mas obriga-a igualmente a uma gestão estratégica, garantindo a racionalização dos custos e o aumento da produtividade. A empresa torna-se mais flexível para se adaptar às oportunidades e constrangimentos do meio envolvente. Esta flexibilidade assume as mais diversificadas formas, desde a flexibilidade ao nível da estrutura organizacional, do desenho do trabalho, da gestão do tempo, da contratação e gestão dos Recursos Humanos. Contudo, a flexibilidade contratual tem vindo a transformar empregos estáveis e relativamente bem remunerados em empregos precários e mal remunerados para um número crescente de trabalhadores. Deste modo, verificamos que os contratos por tempo indeterminado, a tempo inteiro e com um estatuto bem definido têm vindo a diminuir substancialmente. O emprego estável, tal como o conhecíamos há décadas, está ameaçado. (Petras, e Cavaluzzi, 1996).

Somos hoje confrontados com a precarização do emprego, que 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 tele-trabalhadores. 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. O empresário adopta uma estratégia mais defensiva na gestão das pessoas e investe pouco nas políticas de aquisição, desenvolvimento e incentivo dos recursos humanos. Pretende encontrar no mercado de trabalho pessoas formadas, autónomas e com capacidade para inovar, minimizando os riscos, nomeadamente, os inerentes ao recrutamento e à formação. Salientemos 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, actualmente, de técnicas capazes de prever, sem qualquer margem de erro, o desempenho futuro do colaborador. De facto, é muito mais fácil ao empresário admitir pessoas que lhe garantam, à partida, produtividade.

Temos vindo a constatar que existem pessoas no mercado de trabalho que encontram maiores dificuldades em ser admitidas para trabalhar nas empresas – são, por exemplo, os jovens sem experiência profissional, pessoas com deficiência, desempregados de longa duração – em suma grupos de pessoas que, para aceder ao emprego, necessitam do apoio do Estado, que o tem concedido através do Instituto de Emprego e Formação Profissional. Esta realidade pode encobrir atitudes de preconceito e comportamentos de discriminação relativamente a alguns grupos sociais.

Contudo, nas sociedades ocidentais, os valores e as normas legais e sociais censuram tais atitudes e comportamentos. Brown (1995) explica-nos que o preconceito hoje mudou, não se manifesta do mesmo modo que há alguns anos atrás. As pessoas aparentam actualmente maior tolerância e flexibilidade ao nível dos valores, não sendo “politicamente correcto” manifestar atitudes de rejeição, mas ao nível latente, tais atitudes perduram e a discriminação permanece.

O preconceito implica sempre um sentimento negativo para com um determinado grupo de pessoas ou representantes desse grupo (Brown, 1995) e implica a desumanização de um exogrupo (Hogg e Vaughan, 1995).

Historicamente, as primeiras perspectivas teóricas que procuram explicar o preconceito e a discriminação situam-se a um nível de análise individual. Hogg e Abrams (1998), Monteiro (1993) e Brown (1995), referem os trabalhos de Adorno sobre a teoria da personalidade autoritária inspirados na teoria psicanalítica e na teoria da frustração - agressão de Dollard e colaboradores. Adorno refere que os indivíduos autoritários têm maior propensão para aceitar as ideias e crenças racistas e fascistas. O autor procurou pôr em evidência uma relação inequívoca entre a personalidade autoritária e as atitudes de preconceito ou os comportamentos de discriminação, não procurando explicar como tais ideias e crenças surgem na sociedade.

No início dos anos 60, Rokeach propõe a hipótese que as atitudes de preconceito são aprendidas e de natureza intelectual. Distingue os indivíduos de “espírito fechado” ou de personalidade dogmática, dos indivíduos de “espírito aberto”, sem preconceitos. Na sua revisão bibliográfica Monteiro (1993) refere que, para aquele autor, é o grau de semelhança das crenças que determina a rejeição ou atracção para com exogrupos.

Estas abordagens ignoram a influência de factores situacionais, sócio-económicos, históricos ou políticos na emergência do preconceito. E, no entanto, as atitudes de preconceito e os comportamentos de discriminação são transversais às diversas culturas, aos diferentes grupos sociais.

Outras abordagens analisam o fenómeno do preconceito como um fenómeno social, situando-se ao nível de análise intergrupala. Lewin, 1948 (citado por Amâncio, 1994) apresenta a discriminação como um fenómeno ao nível da dinâmica social, das relações

intergrupais e independente das características individuais dos membros do grupo social, referindo que, só pela acção colectiva, o grupo minoritário poderia defender-se da discriminação, ideia retomada mais tarde por Tajfel (1978) quando se refere às estratégias de mudança social. No estudo das atitudes preconceituosas Allport, 1954 (citado por Monteiro, 1993) é um dos primeiros autores a fazer uma abordagem sistemática, considerando-as fruto do processo de categorização, tornando-se assim autor de referência para uma abordagem psicossocial do fenómeno.

A categorização social permite ordenar e reduzir a complexidade dos estímulos sociais e discriminar os que pertencem a um dado grupo e os que pertencem a um grupo diferente. Tajfel (1981/83) formula a hipótese de que a categorização de um conjunto de estímulos terá como consequência a sobrestima das diferenças entre os membros de duas categorias e, dentro de cada uma das categoria, tenderá a haver uma homogeneização ou atenuação das diferenças. Trata-se de dois mecanismos complementares, a assimilação e o contraste. Tajfel, Flament, Billig e Bundy(1971) mostraram como o simples facto de ser definida a pertença de um indivíduo a um grupo pode conduzir à discriminação, ou seja, ao tratamento diferenciado dos membros do endogrupo e do exogrupo.

As pessoas serão, então, categorizadas em função das características dos grupos a que pertencem. Para vários autores (eg. Doise, 1976/84, Deschamps, 1982, Amâncio, 1989, Neto, 1996) os grupos sociais encontram-se hierarquizados num universo de recursos, reais ou simbólicos que são socialmente valorizados por ambos os grupos: poder, conhecimentos, estatuto. A posse destes recursos permite classificar os grupos sociais em dominantes ou dominados. Os grupos dominados são percebidos como entidades colectivas, 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 colectivo. Deste modo,

os mecanismos de assimilação subjacentes à categorização atingem mais os grupos de baixo estatuto, conferindo-lhes visibilidade social enquanto grupos sociais dominados, o que pressupõe atitudes e orientações comportamentais negativas, face a estes grupos, por parte dos grupos dominantes.

Neste trabalho considerámos que a categorização iria ser objectivada através da referência a grupos considerados dominados, de menores recursos, ou de estatuto inferior, o que torna a sua pertença social saliente na interacção intergrupar.

Considerámos também que o preconceito é evidenciado através das atitudes das pessoas face a certos grupos (e.g. Brown, 1995; Vala, Brito e Lopes, 1999). Entendemos por atitude (Lima, 1993) uma predisposição comportamental para responder de um modo globalmente favorável ou desfavorável ao meio que nos rodeia. Agostinos e Walker, (1995) referem que as atitudes emergem das interações sociais e são largamente partilhadas, dando significado e suporte à vida do dia a dia e podem definir a pertença a grupos, o que implica consequências sociais e comportamentais. Contudo, nem sempre a atitude é coincidente com o comportamento, pois este é influenciado por normas e constrangimentos sociais (Mitchell, 1987). Ao nível da Psicologia Social, o estudo das atitudes tem-se mostrado estatisticamente, um bom preditor do comportamento dos indivíduos face à problemática do preconceito e da discriminação intergrupar.

Pensamos, por isso, que, ao conhecermos as atitudes dos empresários algarvios face à empregabilidade de pessoas socialmente discriminadas, estamos a pressupor que eles mostrarão determinado tipo de comportamentos face a estas pessoas.

Colocámos a seguinte hipótese: os empresários aceitam melhor as populações quando se referem às empresas dos outros do que à sua própria empresa.

Considerando que a admissão de pessoas é um momento de risco para qualquer empresa e que este é acrescido face a populações em relação às quais possam existir eventuais preconceitos, pensamos que será mais fácil ao empresário manifestar maior tolerância e flexibilidade quando se refere à admissão nas empresas dos outros.

2. METODOLOGIA

Construção do questionário e condições de Aplicação

O instrumento de medida utilizado foi o questionário. Na sua construção definimos como variáveis independentes: sector de actividade, idade da organização, número de trabalhadores, sexo, idade e habilitações literárias do empresário. As variáveis dependentes: as atitudes dos empresários face à admissão dos vários grupos na sua empresa e admissão nas empresas em geral. Pretendemos com as variáveis dependentes medir a atitude de aceitação dos empresários face a diferente tipo de populações quando se referem à sua própria empresa ou às empresas em geral.

Consideramos neste estudo alguns grupos que, de algum modo, parecem ser objecto de preconceito e discriminação subtil, pois são preteridos pelos empresários e o mercado de trabalho nos processos de recrutamento e selecção. São eles: os estudantes, ex-toxicodependentes, desempregados de longa duração, ex-presidiários, candidatos a primeiro emprego, deficientes, mulheres, imigrantes, pessoas com mais de 40 anos, homossexuais e africanos / Palops.

Para a medida das variáveis dependentes utilizámos uma escala ordinal com seis posições, em que 1 significa discordo e 6 concordo.

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 para análise estatística 324.

Caracterização da amostra

A amostra é composta por 324 empresas. Dentro da caracterização da amostra, e no sentido de não nos alongarmos, apresentaremos apenas as variáveis mais relevantes para a compreensão deste estudo.

No que concerne ao sector de actividade, observamos que os serviços com uma percentagem de 28.2% (n=90) são os que têm maior peso, seguidos da hotelaria e turismo com 27.6% (n=88). O comércio representa 17.6% (n=56) da amostra, a indústria e produção 13.2% (n=42), é seguida pela construção e obras públicas com 9.7% (n=31). O sector de actividade com menor peso é a agricultura e pescas com 3.8% (n=12).

Caracterizando as variáveis relativas à idade do empresário e suas habilitações literárias, o maior número de empresários (21.4%) tem entre 31-40 anos e tem até ao 12º ano. De seguida, com o mesmo nível habilitacional, encontram-se os empresários com idades compreendidas entre os 41-50 anos (20.2%). Seguem-se-lhes empresários cuja idade se situa entre 31-40 anos com curso superior (17.1%).

3. RESULTADOS

Plano de tratamento dos dados

Os dados foram tratados através do SPSS para Windows. Começámos a análise dos resultados através da estatística descritiva, que nos permite observar a distribuição das frequências de respostas em cada uma das variáveis dependentes.

De modo a obter dimensões de análise da problemática, pretendemos reagrupar as populações socialmente discriminadas em cada uma das condições de admissão. Para tal, utilizámos a análise factorial em componentes principais (AFCP). Antes de a realizarmos verificámos que todos os itens tinham variabilidade, pois em nenhum deles havia valores percentuais superiores a 60% no extremo da escala (Soczka, 1983). Na AFCP utilizámos a rotação Varimax. Na estrutura factorial encontrada não retirámos os itens, com saturação factorial acima de 0.40 em mais do que um factor (Soczka, 1983 e Amâncio, 1989), pois constatámos que retirando-os, continuavam a haver itens que ancoravam em mais do que um factor. Optámos, então, por não retirar nenhum dos itens da matriz de modo a pôr em evidência as ambiguidades no contributo das populações, através do seu peso factorial para diferentes dimensões. A AFCP convergiu, em ambas as condições de admissão, em duas dimensões, contudo constatámos que o terceiro factor apresentava um valor próprio de respectivamente 0.98 e 0.92, pelo que decidimos forçá-lo. Nestas circunstâncias a AFCP passou de uma variância explicada de 57,4% para 66,3% e de 57,5% para 65,8% em 6 iterações. Foram encontradas três dimensões - risco intermédio, muito risco, sem risco – e criadas novas variáveis dependentes através de medidas compostas.

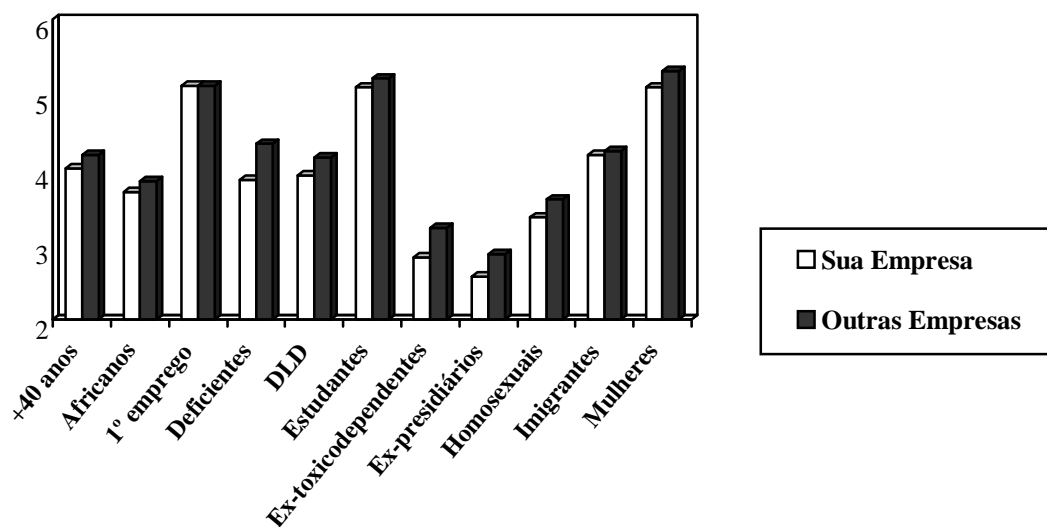
Recorremos, de seguida, à análise multivariada de variância (Manova) sobre as três dimensões de risco nas duas condições - admissão na sua empresa e admissão nas empresas e procurámos observar os efeitos das variáveis independentes (formação realizada, sector de

atividade, idade da organização, número de trabalhadores, sexo do respondente, habilitações literárias e idade do empresário). Apresentaremos as figuras e os resultados quando estatisticamente significativos.

Análise dos resultados

Resultados médios das atitudes dos empresários

Conforme podemos ver no gráfico 1, os empresários aceitam melhor as populações em estudo nas empresas dos outros do que na sua empresa, com excepção dos candidatos a primeiro emprego que são igualmente aceites, em ambas as condições (média=5.11). Relativamente à **admissão na sua empresa** e à **admissão nas empresas** em geral, as populações com média superior a 5 são: os candidatos a 1º emprego, os estudantes e as mulheres. Acima da média, encontram-se as pessoas com mais de 40 anos, os africanos, os deficientes, os desempregados de longa duração e os imigrantes. e, abaixo da média, os ex-toxicodependentes, os ex-presidiários e os homossexuais.



□

Figura 1

Comparação média entre admissão na sua empresa e nas empresas dos grupos em análise

Dimensões de Análise da Problemática

Em ambas as AFCP encontrámos 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 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 admissão, nomeadamente os ex-presidiários e os ex-toxicodependentes.

Sem risco – Nesta dimensão ancoram os estudantes, as mulheres e os candidatos a primeiro emprego.

Apresentamos, de seguida, as AFCP realizadas sobre cada uma das atitudes que os empresários podem demonstrar face às populações em estudo, acerca de admissão na sua empresa ou nas empresas em geral.

Tabela 1

Estrutura factorial das atitudes dos empresários face à admissão na sua empresa

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Dimensão Risco Intermédio			
Imigrantes	.819	.075	.183
Africanos	.772	.308	.158
Pessoas com mais de 40 anos	.753	.274	.064
Desempregados de longa duração	.577	.394	.193
Homossexuais	.550	.380	.351
Dimensão Muito Risco			
Ex-presidiários	.320	.855	.047
Ex-toxicodependentes	.234	.852	.159
Dimensão Sem Risco			
Estudantes	-.072	.251	.798
Mulheres	.215	-.030	.772
Candidatos a 1º emprego	.388	0.77	.642
Deficientes	.289	.476	.508
Valores Próprios	4.97	1.349	.974
Variância Explicada (%)	45.2	12.3	8.9
Percentagem acumulada	45.2	57.4	66.3
Alpha de Cronbach	.83	.85	.72

Como se pode observar através da análise das tabelas 1 e 2 existe alguma ambiguidade na ancoragem das populações dentro das dimensões, pois apesar de se agruparem e explicarem bem a dimensão onde se posicionam, têm pesos factoriais elevados em mais do que um factor. O mais notório será o caso dos deficientes, que na estrutura factorial das atitudes dos

empresários face à admissão na sua empresa, ancora com peso factorial de 0.508 na dimensão sem risco, mas tem um peso de 0.476 na dimensão de muito risco. Também, na estrutura factorial das atitudes dos empresários face à admissão nas empresas, como se pode constatar, através da tabela 2, os deficientes têm um peso factorial elevado de 0.493 na dimensão de muito risco onde se posicionam e de 0.406 e 0.347 respectivamente na dimensão sem risco (factor 3) e na de risco intermédio (factor 1), o que demonstra bem a ambiguidade de “colocação” desta população por parte dos empresários. No que concerne aos desempregados de longa duração, quando os empresários se referem à admissão na sua própria empresa (tabela 1) colocam-nos no factor 1, de risco intermédio, embora com um peso factorial de 0.394 no factor 2, de risco intermédio, mas quando se trata das empresas em geral (tabela 2), esta população ancora no 2º factor, de muito risco. Como se pode ver ainda nesta última estrutura factorial, as mulheres que ancoram na dimensão sem risco, contribuem com um peso de 0.42 para a dimensão de risco intermédio o que também indicia ambiguidade.

Tabela 2

Estrutura factorial das atitudes dos empresários face à admissão nas empresas

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Dimensão Risco Intermédio			
Imigrantes	.835	.173	.171
Pessoas com mais de 40 anos	.755	.305	.091
Africanos	.752	.333	.183
Homossexuais	.620	.358	.263
Dimensão Muito Risco			
Ex-toxicodependentes	.250	.840	.160
Ex-presidiários	.320	.835	.087
Desempregados de longa duração	.327	.532	.367
Deficientes	.347	.493	.406
Dimensão Sem Risco			
Estudantes	.052	.174	.740
Mulheres	.420	-.074	.717
Candidatos a 1º emprego	.108	.311	.695
Valores Próprios	5.190	1.134	.919
Variância Explicada (%)	47.2	10.3	8.4
Percentagem acumulada	47.2	57.5	65.9
Alpha de Cronbach	.84	.82	.66

Resultados relativos à admissão na sua empresa e nas empresas nas dimensões de risco intermédio, muito risco e sem risco

Procurando verificar se os empresários têm atitudes diferentes consoante falam da admissão de pessoas na sua própria empresa e nas empresas em geral, apresentamos de seguida os valores médios do risco de admissão percebido (tabela 3).

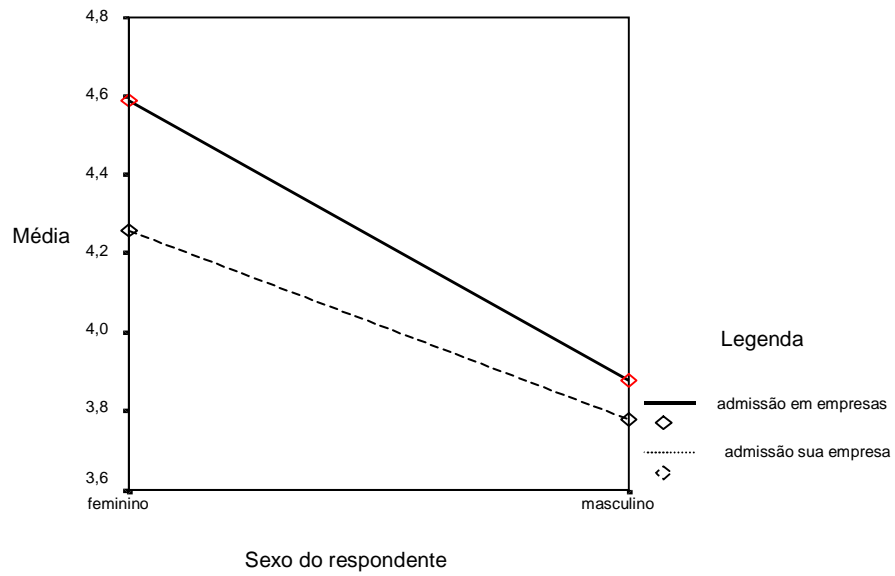
Tabela 3

Valores médios para a amostra total nos factores de muito risco, risco intermédio e sem risco, em relação ao estímulo admissão na sua empresa e admissão nas empresas

Factores	Admissão na sua empresa	Admissão nas empresas
Risco intermédio	3.85 (286)	3.98 (299)
Muito risco	2.71 (290)	3.67 (298)
Sem risco	4.81 (290)	5.22 (307)

No que concerne às populações de **risco intermédio**, a análise multivariada de variância indicou um efeito principal (*within-subjects*) do estímulo ($F(1, 265)=18.38, p=.000$). Vemos que os empresários se referem de modo diferenciado à aceitação consoante ela seja na sua empresa (média=3.85) ou nas empresas de modo geral (média=3.98). Existe, igualmente, um efeito (*between-subjects*) do sexo ($F(1, 265)=8.89, p=.003$) que mostra que as mulheres apresentam médias maiores de aceitação das populações de risco intermédio do que os homens, conforme se pode observar na figura 2. Contudo, verifica-se um efeito de interacção (*within-subjects*) do estímulo e do sexo ($F(1, 265)=5.14, p=.024$) que refere que as mulheres têm um padrão de admissão diferente do dos homens, pois elas diferenciam mais entre a aceitação na empresa dos outros e a sua própria empresa, enquanto os homens apresentam um padrão de aceitação mais homogéneo.

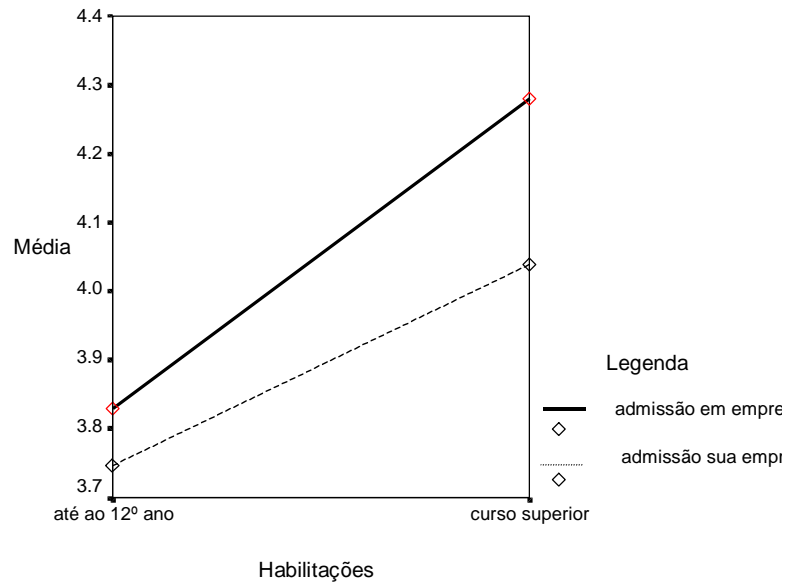
Figura 2



Populações de risco intermédio pelo sexo

Verificámos um efeito (*between-subjects*) das habilitações ($F(1, 262)=5.436, p=.020$) que mostra que os empresários com curso superior apresentam médias mais elevadas de aceitação destas populações, como podemos constatar na figura 3.

Figura 3



Populações de risco intermédio pelas habilitações

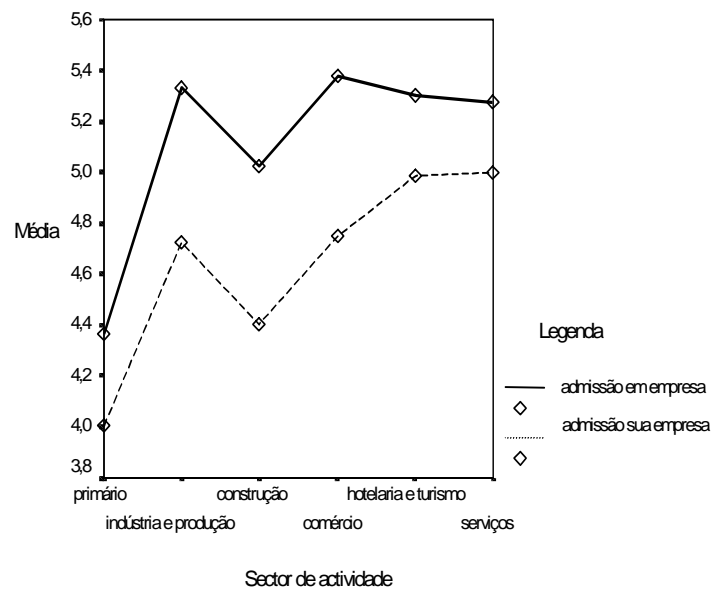
Nas populações de **muito risco** a análise multivariada de variância indicou um efeito principal (*within-subjects*) do estímulo ($F(1, 265)=163.038, p=.000$), ou seja os sujeitos referem-se de modo diferente (ver tabela 3) consoante falem da admissão de populações de muito risco na sua empresa (média=2.71) ou nas empresas de modo geral (média=3.67).

Em relação às populações de muito risco não encontramos mais nenhum efeito principal ou de interação significativo.

A análise multivariada de variância indicou um efeito (*within-subjects*) do estímulo ($F(1, 267)=53.967, p=.000$) no que diz respeito às **populações sem risco**. Em relação a este estímulo os empresários aceitam pior a admissão na sua empresa (média=4.81) do que nas empresas de modo geral (média=5.22).

Verificamos um efeito principal (*between-subjects*) do sector de actividade ($F(5, 273)=3.391, p=.005$), indicando que as empresas de diferentes sectores não se posicionam do mesmo modo relativamente à admissão das populações sem risco. Com efeito, verificamos que os empresários dos sectores dos serviços e da hotelaria e turismo são aqueles que melhor aceitam as populações sem risco (apresentando valores médios superiores à média total). Os restantes situam-se abaixo da média total, sendo o sector primário aquele que pior aceita estas populações. É de salientar igualmente o efeito (*within-subjects*) do estímulo e do sector de actividade ($F(5, 273)=2.726, p=.020$), indicando diferenças no modo como em cada sector de actividade, os empresários se situam face à admissão das populações sem risco (figura 4). Este efeito deve-se aos empresários do sector primário, dos serviços e da hotelaria e turismo que são aqueles que menos diferenciam a admissão na sua empresa da admissão nas outras empresas.

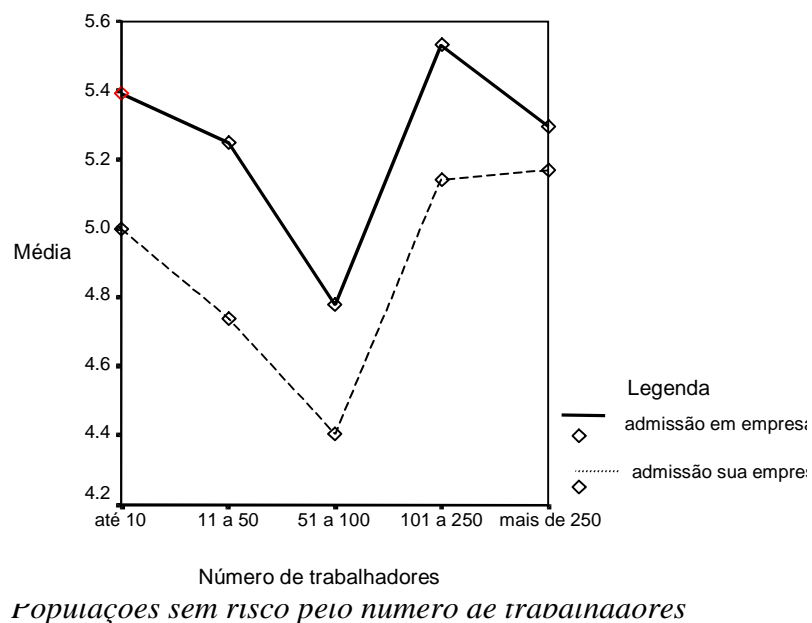
Figura 4



Populações sem risco pelo sector de actividade

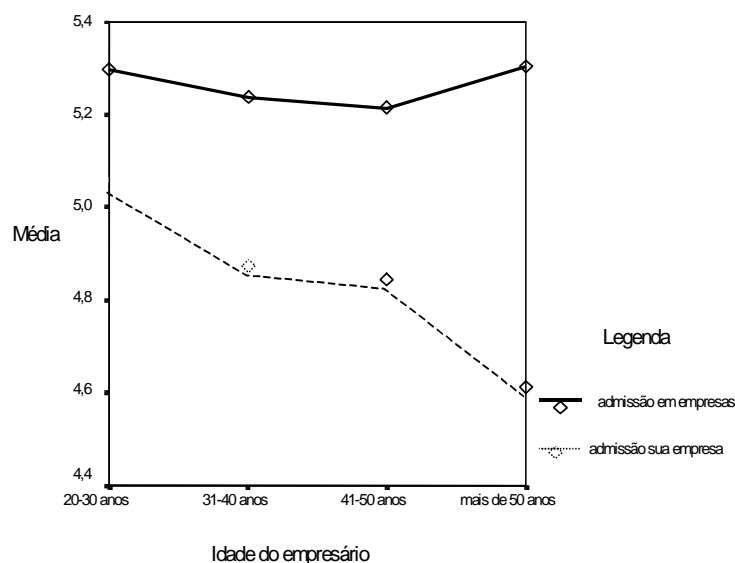
Como se pode ver na figura 5, os dados referem um efeito principal (*between-subjects*) do número de trabalhadores ($F(4, 273)=3.979, p=.004$), indicando que as empresas cujo número de trabalhadores se situa entre 51 e 100 são as que pior aceitam as populações sem risco. Estas apresentam valores de aceitação inferiores à média, enquanto as com mais 100 trabalhadores apresentam a aceitação mais elevada.

Figura 5



Notamos igualmente um efeito principal (*within-subjects*) do estímulo e da idade do empresário ($F(3, 266)=3.667, p=.013$). Assim, os jovens são quem menor diferenciação estabelece entre a admissão na sua empresa e nas empresas. Os empresários com mais de 50 anos, pelo contrário, são os que têm os níveis de diferenciação mais elevados. Referindo-se à admissão nas empresas em geral, os empresários com mais de 50 anos e os jovens, têm níveis de aceitação semelhantes; no entanto, os mais velhos, quando se referem à admissão na sua própria empresa são os menos tolerantes

Figura 6



Populações sem risco pela idade do empresário

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

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

Verificámos que a hipótese orientadora deste trabalho foi confirmada, ou seja, os empresários aceitam melhor as populações, independentemente do risco que representam, na empresa dos outros do que na sua própria empresa.

Contudo, observámos que existem algumas populações relativamente às quais se manifesta uma clara ambiguidade, isto é, parece que os empresários não sabem que atitude

adoptar face ao risco de admissão destas pessoas nas suas empresas. 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 admissão na sua empresa, consideram-nos população sem risco e 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, assim, ou são população sem risco ou de muito risco.

Quanto aos desempregados de longa duração constatamos que eles são considerados como população de muito risco quando se trata da admissão nas empresas em geral e de risco intermédio quando o empresário se refere à sua própria empresa. Relativamente às mulheres, apesar de serem consideradas grupo sem risco os empresários manifestam clara ambiguidade quando se referem às empresas em geral havendo uma tendência para as colocar na dimensão de risco intermédio.

O comportamento dos empresários face aos deficientes, desempregados de longa duração e às mulheres indicia uma manifestação subtil do preconceito que é escondido, pois os empresários pretendem dar de si próprios uma imagem de não discriminação aceitando melhor estes grupos sociais na sua própria empresa, mas dizendo que constituem um risco para as empresas. Assim, o fenómeno da desejabilidade social faz com que sejam camufladas atitudes preconceituosas e eventuais comportamentos de discriminação.

Verificamos, em relação ao factor de **risco intermédio**, que as empresárias de 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, pessoas com mais de 40 anos, africanos e homossexuais. Contudo, as mulheres diferenciam-se dos homens ao adoptarem uma atitude

mais defensiva quando se trata da admissão na sua própria empresa. Nestas circunstâncias elas adoptam o referente masculino, que é dominante, tal como é predito por Amâncio (1993), adoptando um comportamento considerado adequado pelo grupo masculino. Têm, então, mais cuidado quando se trata de admitir pessoas na sua própria empresa e não o fazem nas empresas dos outros, pois podem, nesta circunstância, libertar-se do referente masculino.

Os empresários com habilitações superiores aceitam melhor as populações de risco intermédio o que demonstra que a formação e o aumento do nível de qualificações torna as pessoas mais tolerantes, flexíveis e receptivas face à diferença.

No que concerne às populações de **muito risco** constatámos que independentemente das características do empresário ou da empresa o padrão de aceitação é idêntico, havendo uma clara rejeição por parte de todos os empresários à admissão destas pessoas na sua empresa. De qualquer modo, os programas do governo, recentemente implementados, para integração deste tipo de populações, parecem estar a dar algum efeito, pois os empresários admitem a sua integração nas empresas dos outros. Parece-nos que tem que ser realizado, ainda, muito trabalho para inverter esta tendência.

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 com mais de 100 trabalhadores as que melhor aceitam estas populações; as de 51-100 trabalhadores são as que pior as aceitam. As micro-empresas também apresentam bons níveis de aceitação.

Os empresários mais velhos, com valores mais conservadores (Robbins, 1993) são aqueles que mais diferenciam entre a admissão de populações sem risco na sua empresa e nas empresas dos outros, sendo mais permissivos quando se referem à última condição. Os mais jovens são os que menos discriminam entre a sua empresa e a empresa dos outros.

Este trabalho confirma uma vez mais os processos de categorização social e revela o modo como os grupos são hierarquizados em função dos recursos reais ou simbólicos que possuem. Sabemos que na esfera empresarial são valorizados, como recursos essenciais a independência, a autonomia, a responsabilidade, sendo considerado um risco admitir pessoas que não os possuam. Assim, os grupos sociais problemáticos face à posse destes recursos tenderão a ser discriminados. Então, quando o empresário pretende admitir alguém estabelece uma hierarquia consoante o risco percebido e deste modo ele considera que há populações que por não terem recursos são percebidas como de muito risco e não as aceita, mostrando que apesar de um aparente aumento da tolerância ao nível dos valores o preconceito mantém-se e a discriminação permanece persistindo a dificuldade de aceitação das diferenças, nomeadamente quanto à empregabilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agoustinis M. e Walker, I. (1995). *Social Cognition, an Integrated Introduction*. London: Sage publications.

Amâncio, L. (1989). *Factores Psicossociológicos da Discriminação da Mulher no Trabalho*, Tese de Doutoramento, Lisboa, ISCTE.

Amâncio, L. (1993). Identidade social e relações intergrupais, in J. Vala e M. B. Monteiro (Coods.), *Psicologia Social*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino, a Construção Social da Diferença*, Porto, Afrontamento.

Brown, R. (1995). *Prejudice, it's Social Psychology*. Oxford: Blackwell

- Deschamps (1982). Social Identity and Relations of Power between Groups, in H. Tajfel (ed.) *Social Identity and Intergroup Relations*. London: Cambridge University Press.
- Doise, W. (1976). *A Articulação Psicossociológica e as Relações entre Grupos*, tradução portuguesa, Lisboa, Moraes Editores, 1984.
- Chambel, M.J. e Curren, L. (1995). *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Texto Editora
- Ferreira, J.M.C., Neves, J., Abreu, P.N. E Caetano, A. (1996)- *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill
- Hogg, M.A. e Abrams, D. (1988). *Social identifications. A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Process*. London: Routledge.
- Hogg, M.A. e Vaughan, G.M. (1995). *Social Psychology*. London: Prentice Hall
- Madureira, M.A.S. (1990) *Introdução à Gestão*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Mitchell, T.R. e Larson, J.R. (1987). *People in Organizations, an Introduction to Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill International
- Monteiro, M.B. (1993). Conflito e Cooperação nas Relações Intergrupais. In J. Vala e M.B. Monteiro (Coords.) *Psicologia Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
- Myers, D. G. (1997). *Psicologia Social*. Mexico: Mc Graw Hill
- Neto, M.M. (1996) *Nós e os Outros. Dinâmicas Intergrupais: turismo e Identidade Social no Algarve*. Lisboa: ISCTE. (tese de mestrado).
- Petras, J. & Cavaluzzi, T. (1996). Devenir Pauvre en Travaillant. *Le Monde Diplomatique*, Juillet 1996, p. 11
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall

- Tajfel H. (1978). *Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*, London, Academic Press.
- Tajfel, H. (1981). *Grupos Humanos e Categorias Sociais*, tradução portuguesa, Lisboa, Livros Horizonte, 2 volumes, 1983.
- Tajfel, H., Flament, C., Billig, M. e Bundy, R. P. (1971). Social categorization and intergroup behavior, *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.
- Thomas, K.W. (1992). Conflict and Negotiation Processes in Organizations. In M. Dunnette and L. Hough (eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press
- Triandis, H.C., Kurowski, L.L. e Gelfand, M. (1994). Workplace Diversity, in Triandis, H.C., Dunnette, M.D., & Hough, L.M. editors *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, vol. 4: 769-827).
- Vala, J. Brito, R. e Lopes D. (1999). *Expressões dos Racismos em Portugal, Perspectivas Psicossociológicas*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.