

## **EVOLUÇÃO DAS ATITUDES DOS EMPRESÁRIOS NAS EMPRESAS TURÍSTICAS FACE AO EMPREGO DE PESSOAS SOCIALMENTE DISCRIMINADAS**

**EVOLUTION OF MANAGERS' ATTITUDES TOWARDS EMPLOYABILITY OF SOCIALLY  
DISCRIMINATED PERSONS IN TOURISTIC ORGANIZATIONS**

**Ileana Pardal Monteiro**

PhD, Senior Lecturer, University of Algarve

[imonte@ualg.pt](mailto:imonte@ualg.pt)

**Maria Manuela Neto**

Senior Lecturer, University of Algarve

[mmneto@ualg.pt](mailto:mmneto@ualg.pt)

**Ana Trindade**

Senior Lecturer, University of Algarve

[atrindade@ualg.pt](mailto:atrindade@ualg.pt)

### **1. OBJECTIVOS**

A presente comunicação relata uma investigação longitudinal, levada a cabo nos anos de 1997, 2003 e 2010, que procurou conhecer as atitudes dos empresários algarvios face ao emprego de pessoas socialmente discriminadas, reconhecendo que há pessoas que têm maiores dificuldades de integração no mercado de trabalho relativamente a outras. Vivemos atualmente uma crise económica no mundo ocidental em geral e particularmente em Portugal, onde existem dificuldades no controlo da despesa pública e do deficit orçamental, o que sujeita as empresas a um esforço crescente de adaptação à instabilidade, para assegurar a sua sobrevivência (Câmara, Guerra & Rodrigues, 2007). Confrontadas com a instabilidade externa e a diversidade interna, porquanto a força de trabalho mudou no que respeita à feminização e à diversidade étnica, etária, cultural e religiosa (Robbins, 1998), as empresas centram-se na racionalização dos custos para aumentar a produtividade e não quer correr riscos, procurando trabalhadores sempre mais qualificados e produtivos, capazes de responder aos novos desafios. Contudo, esta realidade também pode encobrir atitudes de discriminação e preconceito relativamente a vários grupos sociais.

### **PALAVRAS-CHAVE**

Empresas Turísticas, Atitudes, Discriminação Social, Desejabilidade Social, Emprego.

### **KEYWORDS**

Attitudes, Employment, Social Discrimination, Social Desirability, Touristic Organizations.

### **2. METODOLOGIA**

Na construção do questionário definiu-se como variáveis independentes: o sector de atividade, 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 (condições de estímulo) são as atitudes dos empresários face à aceitação de estagiários na sua empresa, à admissão na sua empresa após formação,

à admissão na sua empresa e à admissão nas empresas em geral. Em cada uma das condições de estímulo, os itens referem-se às populações consideradas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional como preteridas e/ou com maiores dificuldades de integração no mercado de trabalho: os estudantes, ex-toxicodependentes, desempregados de longa duração (DLD), ex-presidiários, candidatos a primeiro emprego, pessoas com deficiência, mulheres, imigrantes, pessoas com mais de 40 anos, homossexuais e africanos / Palops, sendo estas as integradas no questionário. Para a medida das variáveis dependentes utilizámos uma escala ordinal com seis posições, em que 1 significa discordo e 6 concordo.

A amostra foi definida por conveniência, tendo os alunos da ESGHT participado ativamente na recolha de informação. Dos questionários recebidos foram validados para análise estatística 324, 91 e 334 respectivamente em 1997, 2003 e 2010.

Nesta comunicação serão apresentados apenas os dados relativos ao sector do turismo, ou seja, um total de 140 empresas turísticas, sendo 40% do total (56), em 1997; 14% (19) em 2003 e 46% (65) em 2010.

### 3. PRINCIPAIS RESULTADOS

Os dados foram tratados através do SPSS para Windows, versão 17. De modo a obter dimensões da análise da problemática utilizou-se a Análise Factorial em Componentes Principais (AFCP) e foram encontradas três dimensões associadas ao risco de recrutamento em qualquer das condições de estímulo: populações sem risco, populações de risco intermédio e populações de muito risco. Os dados mostram que em todas as condições de estímulo as mulheres, os estudantes e os candidatos a 1º emprego são sempre consideradas populações sem risco. Os Imigrantes, homossexuais, pessoas com mais de 40 anos e africanos são sempre populações de risco intermédio. Os ex-presidiários e os ex-toxicodependentes ancoram sempre como populações de muito risco. As diferenças encontram-se nas pessoas com deficiência e nos DLD. Assim os DLD surgem como populações de muito risco em todas as condições de estímulo, excepto após formação profissional. Relativamente às pessoas com deficiência são população de muito risco na admissão nas empresas em geral e sem risco em qualquer das condições respeitante à sua empresa.

No sector do turismo, na condição empresas em geral, as diferenças na aceitação diminuíram nas dimensões sem risco e de muito risco, sendo esta diminuição estatisticamente significativa. Salientamos que em 2003 havia uma tendência para aumentar a aceitação. A análise multivariada de variância (Manova) demonstrou que nas empresas turísticas, qualquer que seja a dimensão, os empresários aceitam melhor as populações socialmente discriminadas após formação profissional.

Analisaram-se seguidamente as percepções que os empresários tinham relativamente a cada uma das populações em estudo através da análise de variância (Anova). Verifica-se uma diminuição tendencial em 2010 na aceitação face ao emprego comparativamente a 1997 e 2003. Os dados evidenciaram diferenças significativas na diminuição da aceitação de ex-toxicodependentes, ex-presidiários e candidatos a 1º emprego quando os empresários se referem ao recrutamento nas empresas em geral. Quanto aos homossexuais constatou-se o mesmo efeito relativamente à admissão na própria empresa.

#### 4. CONCLUSÕES

Este estudo permitiu mostrar que os empresários algarvios segmentam as populações socialmente discriminadas em três dimensões consoante o risco percebido face à admissão de pessoas nas organizações. A evolução das atitudes dos empresários, no intervalo de treze anos, manifesta uma diminuição da tolerância e um aumento da atitude defensiva face ao emprego em geral a que não será estranha a atual conjuntura económico-social que o país atravessa. As diferenças registadas, ao longo destes anos, continuam a mostrar efeitos de desejabilidade social. A desejabilidade social representa a tendência que os indivíduos têm de distorcer a suas respostas, de modo a apresentar-se mais favoravelmente junto de outrem. Assim, os empresários manifestam maior tolerância ao referir a sua empresa e maior discriminação nas empresas dos outros. Este efeito regista-se relativamente à admissão de pessoas com deficiência e homossexuais. Contudo, tal como em 1997 e 2003 a formação profissional continua a ser um factor importante de aceitação de todas as populações analisadas neste estudo. Numa época em que se esperaria que as empresas turísticas investissem mais em estratégias de responsabilidade social, preocupando-se com o bem-estar dos seus trabalhadores e das comunidades em que se inserem, estes resultados espelham um retrocesso nas atitudes dos empresários e uma tendência contrária à adopção de estratégias de longo prazo.

#### BIBLIOGRAFIA

- BROWN, R. (1995), *Prejudice, it's Social Psychology*, Blackwell, Oxford.
- CÂMARA, P., GUERRA, P. B. & RODRIGUES, J. V. (2007), *Novo Humanator. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*, D. Quixote, Lisboa.
- NETO, M. & MONTEIRO, I. (2000), “Ser uma Pessoa com Deficiência, Ser Socialmente Discriminada, um Estudo Empírico”, in Silva, J. A. M. & Noronha M. T., (eds.) *Aspectos de Dinamismo Regional*, Cider, Faro, 91-111.
- Neto, M. & Monteiro, I. (2004), “Evolução das Atitudes dos Empresários da Região do Algarve Face ao Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência”, in *XIV Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica – Gerir a Competitividade Regional*, (Actas), Ponta Delgada - Açores, 2522-2531.
- LIMA, M. L. (1993), “Atitudes”, in Vala, J., e Monteiro, M. B., (coords.) *Psicologia Social*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 167-198.
- ROBBINS, S.P. (1998), *Organizational Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- TRIANDIS, H. C., KUROWSKI, L.L. & GELFAND, M. (1994), “Workplace Diversity”, in Triandis, H. C., Dunnette, M. D. & Hough, L. M., (eds) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Consulting Psychologist Press, Palo Alto, 769-827.