

Discriminação no mercado de trabalho: uma análise empírica

Dissertação de Mestrado

Eugénia Medeiros Pacheco

Mestrado em

Ciências Económicas e Empresariais



Ponta Delgada
2021

Discriminação no mercado de trabalho: uma análise empírica

Dissertação de Mestrado

Eugénia Medeiros Pacheco

Orientador

Professor Doutor José António Cabral Vieira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Finanças e Contabilidade.



RESUMO

A discriminação no mercado de trabalho ainda é uma realidade atual, seja ela no género, na raça, na idade, no estado civil e mesmo na orientação sexual dos indivíduos. Ainda que a lei seja clara e proíba este ato em muitos países, há empregadores que distinguem as oportunidades, os salários e as condições laborais entre trabalhadores através de um processo discriminatório. Existem inúmeros artigos sobre o tema dando ênfase à discriminação de género, no entanto não se pode esquecer que os outros tipos de discriminação continuam a ser visíveis no mercado de trabalho merecendo a nossa atenção. Esta dissertação pretendeu analisar, não só a discriminação de género, como outras fontes de discriminação, como a idade, a raça, a saúde, a religião e a nacionalidade, entre outros aspetos. Para este efeito foram utilizados dados do ISSP (*International Social Survey Programme*) de 2015. Da análise de resultados apurou-se que a discriminação no mercado de trabalho é um processo universal presente em muitos países, embora com intensidades diferentes, e que afeta mais uns grupos do que outros como é o caso das mulheres ou dos praticantes da religião islâmica.

Palavras-Chave: Discriminação; Mercado Trabalho; Países.

ABSTRACT

Discrimination in the labor market is still a current reality, whether in terms of gender, race, age, marital status or even the sexual orientation of individuals. Although the law is clear and prohibits this act in many countries, there are employers who distinguish opportunities, wages and working conditions among workers based on discriminatory processes. There are numerous articles on the subject emphasizing gender discrimination, however it should not be forgotten that other types of discrimination continue to be visible in the labor market and deserve our attention. This dissertation intends to analyze not only gender discrimination, but also other discrimination variables, such as age, race, health, religion or nationality, among other aspects. For this purpose, data from the ISSP (International Social Survey Program) of 2015 were used. From the analysis of the results, it was found that labour market discrimination is present in many countries, although with different intensities, and that affects some groups more than others, such as women or practitioners of the Islamic religion.

Keywords: Discrimination; Labour Market; Countries.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero agradecer ao Professor Doutor José António Cabral Vieira por me ter acompanhado ao longo desta dissertação, por ajudar a superar as minhas dificuldades e por ter aceite este desafio comigo.

Em segundo lugar, agradeço à minha família e ao meu companheiro pelo apoio incondicional e motivador que me fez chegar até aqui.

Por fim, agradeço a todos que acreditaram em mim e me motivaram para continuar a finalizar mais uma etapa da minha vida académica.

ÍNDICE

RESUMO	i
ABSTRACT	ii
AGRADECIMENTOS.....	iii
ÍNDICE	iv
LISTA DE TABELAS	v
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA.....	3
2.1 A discriminação no mercado de trabalho	3
2.1.1 Discriminação com base no género	5
2.1.2 Discriminação com base na idade	8
2.1.3 Discriminação com base na raça	10
2.1.4 Discriminação com base na religião.....	12
2.1.5 Discriminação com base na nacionalidade	13
2.1.6 Discriminação com base na orientação sexual.....	14
2.1.7 Discriminação com base na saúde.....	16
CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA.....	18
3.1 Apresentação do problema	18
3.2 Os Dados.....	18
3.3 Discriminação no mercado de trabalho: uma análise econométrica	22
3.3.1 O Modelo <i>Probit</i>	22
3.3.2 Resultados da Estimação.....	23
CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS	28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Taxas de participação da força de trabalho nos EUA de 1970 a 2004.....	5
Tabela 2. Média dos rendimentos semanais nos EUA entre 1979 e 2004.....	6
Tabela 3. Diferença de remuneração de homens e mulheres empregadas (%).....	6
Tabela 4. Remunerações médias horárias, por profissão, em 2014 na União Europeia....	7
Tabela 5. Comparação de rendimentos mensais, por 40h de trabalho, no Brasil, 1998.....	11
Tabela 6. Descrição dos dados.....	19
Tabela 7. Razões para a discriminação, por países.....	21
Tabela 8. Resultados estimados (Modelo <i>Probit</i>).....	24

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

No mercado de trabalho, o ato discriminatório pode começar no momento do recrutamento quando um indivíduo é rejeitado, ainda no seu curriculum vitae, por uma determinada característica social e/ou física. No ato da candidatura o empregador associa assim, de acordo com as informações existentes, o indivíduo a um grupo como sendo menos produtivo ou menos aceito socialmente e/ou organizacionalmente. Depois do recrutamento a discriminação exprime-se de outras formas. Ocorre quando há indivíduos igualmente produtivos, com a mesma experiência, empregados no mesmo setor e com o mesmo nível de habilitações e mesmo assim são remunerados de forma diferente com base nas suas características como a cor, género, religião, orientação sexual, entre outros (Becker, 1957). Desta forma, podemos declarar que a discriminação consiste em atos, práticas ou políticas que impõem uma desvantagem às pessoas, direta ou indiretamente.

Este é um tema que apesar de abordado diversas vezes ao longo dos anos continua a ser evidente na sociedade. Desta forma é necessário haver medidas no seu combate para garantir a igualdade no acesso ao emprego, nas oportunidades de carreira, na educação e na sua progressão.

A discriminação está associada ao género, à idade, à raça, à nacionalidade, à saúde, à religião, à etnia, à opinião política, à orientação sexual, entre muitos outros.

Vários estudos afirmam que a discriminação entre géneros é o mais enfrentado por políticas no mercado de trabalho visto que as mulheres têm menos oportunidades de emprego e progressão de carreira o que as levam a remunerações mais baixas que os homens (Ponte, 2018).

Os trabalhadores mais velhos enfrentam cada vez mais atos discriminatórios nas empresas com base nas suas capacidades e disposição para aprender. Para além disso, enfrentam a pressão do mercado para contratar trabalhadores mais jovens que muitas vezes recebem salários mais baixos (Stanila, Vasilescu e Militaru, 2020).

Apesar do termo “raça” ter deixado de existir, a discriminação racial continua visível nos dias de hoje. Um trabalhador negro muitas vezes tem dificuldade em ingressar no mercado de trabalho, principalmente em trabalhos de atendimento ao público (Santos, 2001).

Também é o caso dos indivíduos com crenças religiosas que muitas vezes são discriminados pela sua conduta religiosa. Muitos países discriminam os muçulmanos porque os associam ao islão (Di Stasio, Lance, Veit e Yemane, 2019).

Por algumas décadas, os economistas têm vindo a estudar a discriminação com base na origem nacional dos indivíduos e relatam que existem fortes indícios que os imigrantes sofrem de taxas de desempregos mais altas e salários mais baixos que os trabalhadores nativos (Dancygier e Laitin, 2014).

Muitos estudos relatam que trabalhadores com deficiência mental ou física têm dificuldades em ingressar no mercado de trabalho. Também, portadores de HIV sofrem de discriminação por parte dos empregadores (Hipes, Lucas, Phelan e White, 2016; Thi, Brickley, Vinh, Colby, Sohn, Trung e Mandel, 2008).

Esta dissertação pretende contribuir para o estudo destas questões. O capítulo que se segue tem como base a revisão de literatura onde contempla vários artigos ao longo dos anos, relacionado com a discriminação no mercado de trabalho. Começará por um conceito base da discriminação, prolongando-se, mais especificamente, com os vários tipos de discriminação no mundo. No terceiro capítulo, será feita uma análise empírica, onde se realizará um modelo econométrico. Finalmente, no quarto capítulo apresentam-se as principais conclusões.

CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A discriminação no mercado de trabalho

A discriminação no mercado de trabalho é um tema amplamente analisado na literatura. Como este fenómeno continua evidente e presente na sociedade, o mesmo desperta o interesse a muitos investigadores (DeGraff, Anker e Pinnelli, 2004) pelo comportamento das pessoas ao longo do tempo em relação à desigualdade e por ser um tema evasivo e de difícil mensuração (Pager, 2006).

A Organização Internacional do Trabalho define discriminação como toda a distinção, exclusão ou preferência, com base na raça, sexo, idade, religião, opinião política, nacionalidade, saúde, orientação sexual, entre outros, que tem o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego. Ou seja, qualquer pessoa que é tratada de forma diferente, por características que não estão ligadas às suas competências e capacidades produtivas, mas com base às variáveis acima descritas, é considerado um ato de discriminação.

Por sua vez, Anderson, Berger, Cohen e Zelditch (1966) defendem a teoria de discriminação baseada nas características de *status*, que pode ser um atributo (raça, género, religião, etc.), um papel (maternidade, gerente, diretora, entre outras) ou a classe social. Os mesmos afirmam que as pessoas da classe alta são vistas como mais aplicadas e energéticas do que a classe baixa.

Ehrenberg e Smith (2000) referem três tipos de discriminação no mercado de trabalho - Preconceito pessoal: ocorre quando as entidades patronais, trabalhadores e clientes recusam a trabalhar com pessoas com determinadas características (sexo, raça, etnia, entre outras). - Preconceito estatístico: baseia-se na qualidade da informação obtida pelas organizações na tomada de decisão de contratação, uma vez que é do interesse das entidades patronais contratar empregados produtivos. - Desejo e uso do poder de monopólio: principal fonte de discriminação, a mais lucrativa.

No estudo de Loureiro (2003), este agrupou quatro grupos fundamentais para os vários tipos de discriminação: a discriminação salarial, que se refere à diferença monetária entre funcionários que realizam o mesmo trabalho, a discriminação de emprego, quando um grupo de indivíduos se encontram em desvantagens ao acesso à oferta de emprego, a discriminação de trabalho em que os indivíduos são restringidos ou proibidos a exercer determinadas funções, mesmo que sejam capazes, e a discriminação

ao acesso do capital humano, que situa-se na impossibilidade de aumentar a produtividade como formações e/ou treino periódico.

Em relação à evolução da literatura teórica sobre a discriminação no mercado de trabalho, destacam-se os trabalhos desenvolvidos por Becker (1957), Arrow (1971) e Phelps (1972). Segundo Becker (1957), a discriminação é baseada em preferências pessoais do empregador. Por outro lado, Arrow (1971) e Phelps (1972) defendem o modelo de discriminação estatística, onde incorpora as incertezas do empregador em relação à produtividade dos trabalhadores no recrutamento e estimam a produtividade dos trabalhadores com base em características observáveis (Stanila, Vasilescu e Militaru, 2020).

Elmslie e Sedo (1996) descrevem a discriminação como um ponto negativo para o capital humano e usam o conceito de “*learned helplessness*” para expor que a discriminação fora do controlo do indivíduo afeta a capacidade de aprendizagem. Deste modo, os autores ponderam que a discriminação pode criar impotência e resignação que diminui o capital humano resultando em diminuição da empregabilidade futura.

Em 2008, o Estado americano deu origem à Lei de Não Discriminação de Informação Genética (*Genetic Information Nondiscrimination Act – GINA*) que protege os indivíduos contra a discriminação e tenta eliminar novas formas de discriminação. É a primeira lei antidiscriminação preventiva na história americana (Roberts, 2011). A lei relata ser ilegítimo um empregador recusar, demitir ou distinguir qualquer funcionário em relação à remuneração, termos, condições ou privilégios de emprego por informações genéticas do trabalhador. Também relata que é ilegal limitar, separar ou classificar os funcionários que os privaria de oportunidades de emprego. (Mallet, 2010). É curioso comparar esta lei com o Código de Trabalho português, onde relata que o empregador não pode praticar um ato discriminatório com base em informações genéticas do indivíduo. A legislação portuguesa exemplifica, concretamente, várias formas de discriminação para que não seja confundida com a diferenciação. Por este motivo, a legislação relata que os comportamentos baseados nos fatores acima referidos sejam em virtude de um requisito justificável da empresa, o que não constitui discriminação (Mallet, 2010).

Continua a ser necessário o estabelecimento de normas governamentais, através de incentivos à antidiscriminação, de modo a promover recompensas que garantem a igualdade entre pessoas com as mesmas qualificações (Cruz, 2010). No entanto, é preciso ter atenção para que a própria ação não seja discriminatória. Foi o caso de uma das ações na Califórnia, que criou cotas para ingresso em universidades públicas para estudantes

vinculados a grupos desfavorecidos. Esta ação foi vista como uma violação à regra da igualdade porque não podendo haver discriminação, não se pode privilegiar um determinado grupo social (Mallet, 2010).

2.1.1 Discriminação com base no género

A discriminação de género no mercado de trabalho aplica-se quando existem distinções não só com base em características biológicas como também físicas e/ou sociais, que distinguem o homem da mulher. São todas as distinções físicas aquelas que não são essenciais para a realização do trabalho, como por exemplo, o peso e a altura. As distinções sociais incluem o estado civil, situação familiar e maternidade (Organização Internacional do Trabalho). Então, se as pessoas de géneros diferentes recebem salários diferentes, mesmo quando possuem características profissionais idênticas, estamos perante a um processo de discriminação (Assis, 2009).

Durante décadas, as mulheres foram excluídas do mercado de trabalho estando à mercê das tarefas domésticas e cuidados da família (Barracho e Martins, 2010). Deste modo, é dada a impossibilidade de estudar e de desenvolver atividades fora do âmbito doméstico (Mourão e Galinkin, 2008). A partir de 1960 com movimentos feministas, a imagem da mulher alterou-se (Barracho e Martins, 2010). As mulheres começam a incorporar-se no mercado de trabalho de forma a ganhar autonomia financeira para sustentar as suas famílias, mas continuam, mesmo assim, muito afetadas ao desempenho de tarefas de apoio uma vez que os cargos de liderança são ainda destinados aos homens (Assis, 2009).

Na Tabela 1 mostra a participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres de 1970 a 2004, sendo a amostra feita a indivíduos com 16 ou mais anos.

Tabela 1. Taxas de participação da força de trabalho nos EUA de 1970 a 2004.

	1970	1980	1990	2000	2004
Feminino	43.3	51.5	57.5	59.9	59.2
Masculino	79.7	77.4	76.4	74.8	73.3
F/M %	54.3	66.5	75.3	80.1	80.8

Fonte: Adaptado de Chao e Utgoff (2005) - Women in Labor Force: A Databook.

Podemos verificar através da Tabela 1, em 2004 cerca de 59% das mulheres estavam integradas no mercado de trabalho tendo uma evolução de 16 pontos percentuais ao longo de 34 anos. Ao contrário do homem que apesar de continuar mais ativo no mercado de

trabalho que as mulheres, houve um declínio de 6,4 pontos percentuais ente 1970 e 2004. De acordo com os dados da Tabela 2, retirados de Chao e Utgoff (2005) conclui-se que os ganhos das mulheres em 2004 são 80% dos rendimentos dos homens.

Tabela 2. Média dos rendimentos semanais no EUA entre 1979 a 2004.

	1970	1980	1990	2000	2004
Feminino	182	201	346	493	573
Masculino	292	313	481	641	713
F/M %	62.3	64.2	71.9	76.9	80.4

Fonte: Adaptado de Chao e Utgoff (2005) - Women in Labor Force: A Databook.

A percentagem de rendimentos das mulheres em relação à dos homens em 1970 era de 62.3% e em 2004 de 80.4%. De acordo com a Tabela 1 e 2, podemos observar que a participação da mulher na força de trabalho é acompanhada de uma redução do hiato salarial entre homens e mulheres. De acordo com os valores incluídos na Tabela 3 a diferença salarial entre homens e mulheres difere substancialmente entre os vários países da União Europeia, sendo que as disparidades salariais mais altas se encontram nos países como a Estónia, República Checa e Alemanha enquanto que na Roménia, Itália e Luxemburgo as disparidades salariais entre géneros são menores.

Tabela 3. Diferença de remuneração de homens e mulheres empregadas (%)

Países	% de diferença salarial
Estónia	26,9
República Checa	22,5
Alemanha	22
Áustria	21,7
Reino Unido	20,8
Eslováquia	19,6
Portugal	17,8
Croácia	10,4
Eslovénia	8,1
Polónia	7,7
Bélgica	6,5
Roménia	5,8
Itália	5,5
Luxemburgo	5,5

Fonte: https://www.ine.pt/scripts/wm_v_final/bloc-2d.html?lang=pt

Num estudo mais recente, comprovou-se que mundialmente existe um diferencial menor entre remunerações de géneros diferentes no mercado de trabalho em seis países: Bélgica, Dinamarca, França, Letónia, Luxemburgo e Suécia. A desigualdade salarial

apesar de diminuta, continua a existir. É o caso da Suécia que, em 2019, tem um diferencial de 5% (World Bank Group, 2019). Ainda mais em concreto, podemos analisar na Tabela 4 a discrepância salarial entre géneros, por diversos cargos, em 2014.

Tabela 4. Remunerações médias horárias, por profissão, em 2014 na União Europeia.

Profissão	Homem	Mulher
Cargos de gestão	31,96 €	22,82 €
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	24,28 €	18,95 €
Técnicos e profissões de nível intermédio	18,67 €	15,10 €
MÉDIA	16,64 €	13,72 €
Pessoal administrativo	14,46 €	13,08 €
Trabalhadores dos serviços e vendedores	11,04 €	10,49 €
Trabalhadores não qualificados	9,08 €	8,59 €
Trabalhadores qualificados na indústria, construção e artífices	12,71 €	8,46 €
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem	11,49 €	7,87 €

Fonte: https://www.ine.pt/scripts/wm_v_final/bloc-2d.html?lang=pt

Em 2014, na União Europeia, em média as mulheres ganhavam menos que os homens em diferentes profissões. A profissão com maior diferença em termos de remuneração horária é a de gestor e as profissões que representam menor discrepância são de trabalhadores não qualificados (vendedor ambulante) e trabalhadores dos serviços e vendas (*bartender*) que por norma recebem salários mais baixos.

Considera-se que as mulheres estão impedidas de progredir na carreira porque existe um conceito de “*glass ceiling*” (teto de vidro), ou seja, barreiras invisíveis dentro das organizações (Ryan e Haslam, 2005). Apesar de existir indícios que ao longo dos anos as mulheres estão a quebrar este “teto de vidro”, a igualdade de género continua a ser uma luta recorrente (Cotter, Hermsen, Ovadia e Vanneman, 2001). Autores defendem que o conceito “*glass ceiling*” é explicado pelo sexismo aberto no local de trabalho (Schwartz, 1971), incompatibilidades entre as habilidades das mulheres e os requisitos de liderança (Arvey, 1979), responsabilidades das mulheres em casa (Schwartz, 1994) e o medo das mulheres do sucesso (Horner, 1972). Embora as mulheres continuem a enfrentar obstáculos, são determinadas em participar no mercado de trabalho (Byrd, 1999).

Apesar da evolução existente, as mulheres continuam a ser vistas como menos capazes, o que dificulta a entrada no mercado de trabalho, e por poderem usufruir de mais

horas semanais devido a licenças de maternidade, baixas para assistência à família, entre outras (Vosko e Andrew, 2002). A convicção de que as mulheres ou mães são menos competentes e empenhadas no trabalho do que os homens, leva a um processo de discriminação na contratação, promoção e de salários (Ridgeway e Correll, 2004).

Para eliminar a discriminação da mulher no mercado de trabalho são definidas medidas pela *United Nations Commission on the Status of Women*, tais como o direito ao trabalho para todo o ser humano, direito às mesmas oportunidades de trabalho, aplicação dos mesmos critérios de seleção de emprego, o direito em escolher livremente a profissão, o direito à promoção e à estabilidade, o direito ao acesso a formações e treinamento periódico, o direito da igual remuneração, entre muitas outras (Mallet, 2010).

Os homens também podem sofrer de discriminação, mais especificamente em ocupações tradicionalmente femininas como na área de enfermagem. Um estudo feito no Canadá, na obstetrícia e saúde materna, apurou que 90% dos enfermeiros são do sexo feminino evidenciando a discriminação contra os enfermeiros do sexo masculino (Kane, Rajacich e Andary, 2020), enquanto que as mulheres sofrem de discriminação quando se trata de empregos mais profissionais, o chamado “colarinho branco” (Stanila, Vasilescu e Militaru, 2020).

2.1.2 Discriminação com base na idade

A discriminação no mercado de trabalho com base na idade afeta tanto os trabalhadores mais jovens como os trabalhadores mais velhos (Silva, 1984). A discriminação pode-se expressar de duas formas, a primeira ao desemprego juvenil e a segunda ao desemprego das pessoas com idades próximas da reforma (Anastasia, Julia, Elena e Eldar, 2013). Nos trabalhadores mais jovens há uma diminuição de oportunidades de carreira, salários baixos e períodos de experiência maiores. Por sua vez, os trabalhadores mais velhos sofrem de discriminação pelos preconceitos sobre as suas capacidades e disposição para aprender (Organização Internacional do Trabalho).

Nos Estados Unidos, 84% dos trabalhadores com mais de 60 anos já sofreram de preconceito de idade, nomeadamente com piadas ofensivas, desrespeito e pressupostos relativos à fragilidade ou doenças (Palmore, 2004). A discriminação é influenciada pelo conceito de que a capacidade física e mental de um indivíduo pelo seu envelhecimento. A este fenómeno é chamado de “*Gray ceiling*” (Stanilla, Vasilescu e Militaru, 2020).

Numa sociedade cada vez mais idosa, como a portuguesa, é difícil combater as práticas de discriminação (Castro, 2012).

Os trabalhadores mais velhos permanecem no mercado de trabalho por necessidade de um salário, ocupar o seu tempo ou mesmo pelo gosto pessoal no trabalho (Vanzella, Lima Neto e Silva, 2011), mas são vistos como menos capazes, mental e fisicamente, do que os trabalhadores mais jovens. Moreira (2000) defende que o trabalhador mais velho no mercado de trabalho pode ser uma fonte de aumento de qualidade de vida ou um agravamento de qualidade de vida, ou seja, o trabalho pode ser benéfico quando aumenta a autoestima, satisfação e sensação de produtividade e, por outro lado, pode ser prejudicial quando a única razão é a remuneração. No ponto de vista do empregador um indivíduo “velho” é associado a maiores custos (salários maiores, pensões, entre outros) do que um candidato mais jovem.

Warr e Cremer (1994) salientam que não há diferenças entre o desempenho de trabalhadores mais jovens e trabalhadores mais velhos. Os autores classificam a atividade laboral com base na relação desempenho/idade em quatro categorias. A primeira, atividades para deficientes físicos - tarefas que incluem o processamento rápido de informações, em que os trabalhadores mais velhos não conseguem desempenhar; a segunda categoria – atividades contrárias à idade, onde os trabalhadores mais velhos optam por estratégias para compensar as poucas habilidades de processamento de informação; a terceira – atividades neutras em relação à idade, onde o trabalho é pouco exigente e rotineiro; e por último – atividades aprimoradas pela idade, onde o desempenho melhora com a idade, a falada experiência.

Em relação aos jovens trabalhadores, estes têm dificuldades em ingressar no mercado de trabalho porque são vistos menos dignos de confiança (Loretto, Duncan e White, 2000) e que neles há preferência de trabalhar com colegas mais jovens (Bytheway, 1994). De acordo com um estudo de Duncan e Loretto (2004), os trabalhadores mais jovens coletam atitudes negativas perante os trabalhadores mais velhos, salientando que eles eram menos capazes para desafios e para tomar responsabilidades. As empresas, muitas vezes, não investam na formação dos seus jovens trabalhadores pensando que os jovens não procuram empregos de longa duração.

Um estudo feito na Europa afirma que os jovens têm menor proteção no emprego ao invés de trabalhadores mais velhos (Görlich, Stepanok, e Al-Hussami, 2013).

No estudo de Bell e Blanchflower (2010), estes autores concluem que o grupo de trabalhadores jovens se divide em dois, o interno e o externo. O interno é relativo à

pequena experiência desenvolvida enquanto que o externo está associado à ineficiência dos jovens na procura de trabalho ou pelo facto das empresas preferirem trabalhadores mais experientes.

A discriminação com base na idade pode ser extrema tanto para os jovens trabalhadores como para os mais velhos (Biglio, 2020). Para eliminar esta discriminação deve ser implementado medidas voluntárias por parte do empregador, melhorar as práticas de recrutamento, formação contínua e promoção de carreiras (Ngan, Kam e Cheung, 2010).

2.1.3 Discriminação com base na raça

Quando as empresas distinguem a qualidade dos trabalhadores a partir de atributos como o facto de serem brancos ou negros, estão a fazer discriminação racial (Nunley, Pugh, Romero e Seals, 2014). Esta característica demográfica é determinante para o desemprego, principalmente em países periféricos. Pode-se constatar que na maioria das sociedades, os negros apresentam maiores taxas de desemprego em relação à sociedade branca (Funkhouser, 1996). Mesmo em sociedades significativamente constituídas por negros, como no Brasil, apresentam discriminação racial no mercado de trabalho (Silva Filho, Queiroz e Clementino, 2012).

Um estudo realizado por Ramos e Vieira (2001) sobre as determinantes da desigualdade salarial no Brasil entre 1992 e 1997, utilizando o método de discriminação estatística, apontou que havia 8% de desigualdade salarial relativamente à raça/cor do trabalhador. Observam, também, que a tendência deste fenómeno é crescente nos anos de estudo. Soares (2000) analisou as mesmas variantes utilizando o método Oaxaca, alcançando resultados mais significativos. Concluiu que os homens negros apresentam maior diferença salarial em relação aos brancos por não terem formação educacional, o que leva a outro ponto de discriminação – a educação.

A população negra, caracteristicamente, nasce em áreas pouco desenvolvidas o que origina a famílias mais pobres (Brandão, 2003). Henriques (2001) observa que esta característica justifica a desigualdade de distribuição de recursos. Isto evidencia a falta de recursos e meios para uma formação e por conseguinte a dificuldade em entrar no mercado de trabalho (Soares, 2000). Por este motivo, a população negra está concentrada em trabalhos como a agricultura, construção e nas prestações de serviços, atividades que apresentam os piores salários e rendimentos (Brandão, 2003). Nestas posições

ocupacionais, a probabilidade de discriminação é menor (Campante, Crespo e Leite, 2004). Este fenómeno trás uma desvantagem competitiva que é produzida e mantida pela discriminação racial (Brandão, 2003). Existe uma visão generalizada do lugar do negro na sociedade, que é o exercer trabalhos manuais, sem requisitos académicos em setores industriais pouco dinâmicos (Soares, 2000). Devido à influência da discriminação racial, quanto mais bem posicionado está o trabalhador negro na distribuição salarial, maior é o diferencial salarial negativo em relação aos brancos. Os trabalhadores negros recebem de 5% a 20% a menos que os trabalhadores brancos, sendo que o diferencial é tanto maior quanto maior for o salário do negro. Estes perdem cerca de 10% por trabalharem em setores inferiores aos dos trabalhadores brancos (Soares, 2000). Soares (2000) descreve: “Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca discriminação. Mas se porventura tentar ocupar um lugar ao sol, sentirá todo o peso das três etapas da discriminação sobre os seus ombros”. O autor analisa uma diferença salarial entre duas pessoas como resultado de um processo dividindo em três etapas da discriminação: qualificação, inserção e rendimento.

Nas mulheres tanto negras como brancas, tem havido um decréscimo na taxa de discriminação salarial. No entanto, a mulher negra continua a sofrer de dupla discriminação, por ser mulher e por ser negra. (Soares, 2000).

Tabela 5. Comparação de rendimentos mensais, por 40h de trabalho, Brasil, 1998.

	Salário Mensal (Reais)
Homens brancos	726,89
Homens negros	337,13
Mulheres brancas	572,86
Mulheres negras	289,22

Fonte: Adaptado de Soares (2000).

Na Tabela 5 conseguimos perceber que os homens e as mulheres negras têm rendimentos inferiores aos demais, sendo que os seus rendimentos chegam a ser 60% inferiores ao rendimento do homem branco.

O nome de um candidato também pode ser crucial para atingir a discriminação racial. Também, um estudo feito por Carlsson e Rooth (2007) em Estocolmo e Gotemburgo, afirmou que 26% dos empregadores discriminavam os candidatos com nome árabe e que a discriminação era mais evidente nas profissões menos qualificadas.

2.1.4 Discriminação com base na religião

A discriminação religiosa inclui todas as distinções feitas com base em crenças religiosas de um grupo social. Embora este tipo de discriminação não seja permitido, tal como nenhum outro é, pode haver requisitos no local de trabalho que afetam a religião de um indivíduo. Por exemplo, uma religião pode exigir um determinado tipo de roupa que pode não ser compatível para exercer a função de segurança (Organização Internacional do Trabalho).

No estudo de Bryson e Chevallier (2015) estes observam que os empregadores não discriminam o trabalhador muçulmano não religioso, mas sim o religioso. Para além desta distinção, os empregadores não apostam no risco de contratar um muçulmano porque têm um histórico negativo no local de trabalho, o que leva a um ato de discriminação. É após o 11 de setembro de 2001 que se verifica maior discriminação relativamente aos muçulmanos (Yemane, 2020), dados os perfis dos terroristas, os mais jovens muçulmanos são mais vulneráveis à discriminação (Rabby e Rodgers, 2011).

Para ingressar no mercado de trabalho, verifica-se que nos EUA e Reino Unido não é obrigatório colocar fotografia no currículo precisamente para não haver atos de discriminação. No entanto, na Alemanha, anexar a fotografia é uma regra padrão. Uma fotografia oferece a oportunidade para indicar aspetos físicos do candidato, por exemplo, se usa ou não burca. As mulheres que usam burca são mais discriminadas que as restantes emigrantes. Estas são discriminadas não só pela sua origem ou nação, mas pelas suas crenças religiosas muçulmanas (Weichselbaumer, 2020). No caso do Sul da Ásia, as taxas de participação da mulher no mercado de trabalho são extremamente baixas, principalmente para as mulheres muçulmanas. Apesar da heterogeneidade nas taxas de emprego das mulheres muçulmanas, o uso do véu e o isolamento físico das mulheres, prevalece nas sociedades muçulmanas que são impedidas de participar no mercado de trabalho da mesma forma que os homens (Das, 2013). Aqui, e como falado anteriormente, a mulher é discriminada triplamente: por ser mulher, pela sua etnia e pela sua religião.

Di Stasio, Lancee, Veit e Yemane (2019) afirmam que a população muçulmana sofre uma forte discriminação e ainda é mais evidente se a proximidade com o Islão for mencionada na candidatura. Concluíram que estes trabalhadores são menos discriminados em Espanha e mais discriminados na Noruega. Também sofrem fortemente a discriminação na Holanda e no Reino Unido, países que são abertos à acomodação do islão.

2.1.5 Discriminação com base na nacionalidade

Todas as distinções com base no local de nascimento, antepassados ou origem estrangeira de uma pessoa intitula-se como discriminação (Organização Internacionais do Trabalho).

O trabalho é a principal motivação para os indivíduos que pensam em imigrar. São milhões de imigrantes que participam no mercado de trabalho em que as suas famílias representam 40% da população imigrante global (Flynn, Carreón, Eggerth e Johnson, 2014).

A nível da Europa tem se vindo a monitorizar imigrantes residentes, tanto a nível de perceção sobre a existência de imigrantes em cada país como a nível de experiências reportadas de discriminação dos mesmos, pois tem-se assumido alguma preocupação (Carlsson e Rooth, 2007).

Relativamente ao mercado de trabalho, Oreopoulos (2011) defende que a empresa perde, economicamente, por discriminar imigrantes sendo que alguns indivíduos podem apresentar um alto nível de qualificação que os demais candidatos. Os empregadores discriminam essencialmente pelo nome (exemplos: indiano, chinês ou paquistanês) porque acreditam que características biológicas afetam a sua linguagem e habilidades culturais para o trabalho. Num estudo na Finlândia, deparou-se que os empregadores discriminam mais os candidatos imigrantes de origem não europeia do que europeia, em particular os de nome árabe, que são os mais indesejáveis (Ahmad, 2020).

Por sua vez, Neckerman e Kirschenman (1991) comprovam que os empregadores não abordam as causas de discriminação pois não contratavam imigrantes por desconhecer as dotações de capital humano destes trabalhadores. Ahmad (2020) discorda com os estes autores, afirmando que a discriminação tem origem em mecanismos sociológicos, sociais, psicológicos ou económicos e que os empregadores ocultam as suas preferências para excluir uma determinada categoria de trabalhadores. É o caso da discriminação em relação aos muçulmanos, em que os empregadores podem ter crenças diferentes (Valfort, 2020).

Imigrantes africanos afirmam que a sua origem é um entrave para ingressar no mercado de trabalho dos EUA (Showers, 2015) e aquando da sua contratação são colocados em trabalhos menos estáveis e com menor remuneração, recebendo 76% a menos que um trabalhador branco (Santos, 2001). O mesmo acontece na França em que

a oportunidade de contratação para candidatos de origem do Norte de África é reduzida porque são associados ao Islã (Valfort, 2020).

Um estudo apurou que na Alemanha os imigrantes da Polónia e Chipre têm salários mais baixos que os residentes (Thijssen, 2020) porque quando entram no mercado de trabalho tendem a ser colocados em trabalhos manuais que exige menos qualificação enquanto que os residentes podem ser realocados para trabalhos que exigem mais qualificações (Andersson, Eriksson e Scocco. 2019).

Estudos realizados nos EUA, Canadá, Austrália, Reino Unido, Holanda, Suíça, Dinamarca, Noruega, Alemanha e Suécia comprovam que os refugiados e os imigrantes apresentam taxas de emprego mais baixas logo após a chegada ao país anfitrião. No entanto, prova-se que esses níveis se equilibram ao longo do tempo. Em relação aos rendimentos os refugiados ficam atrás dos imigrantes (Bevelander, 2020). Bevelander (2020) defende que os refugiados têm menos probabilidade de serem selecionados para a integração no mercado de trabalho do que um trabalhador imigrante porque vários países criaram políticas de triagem para uma melhor integração no mercado de trabalho e, em outros países, garantem a admissão à entrada, conforme a disponibilidade do país.

A discriminação com base na nacionalidade não afeta somente trabalhos que visam contacto com o cliente. A discriminação está presente em qualquer tipo de trabalho e os empregadores são menos dispostos a considerar um candidato de origem imigrante, mesmo que eles possuem atributos idênticos aos não-imigrantes (Ahmad, 2020).

2.1.6 Discriminação com base na orientação sexual

Na sociedade, pertencemos ao género masculino ou feminino, o que é considerado uma questão genetal e hormonal que ao longo da vida exercem padrões históricos, sociais e culturais considerados normais (Costa, 1994). No entanto, para algumas pessoas é difícil aceitar esta condição cisgênera pois estas possuem características e comportamentos que fogem à “normalidade” (Souza, 2012).

No mercado de trabalho os casos mais comuns de discriminação com base na orientação sexual são relativos à homossexualidade. Mesmo para empregadores com este preconceito, por vezes, têm poucas maneiras de identificar aspetos homossexuais nos seus trabalhadores a não ser que esses exponham a sua vida privada (Adam, 1981; Weichselbaumer, 2003).

Ao longo dos anos foram feitos estudos de ganhos salariais em relação às orientações sexuais de todos os indivíduos, nos Estados Unidos da América e observou-se que os homens homossexuais, entre 1989 e 2005, recebiam menos 30% a 5%, respetivamente, que os restantes homens (Badgett, 1995; Black *et al.*, 2003; Carpenter, 2007), enquanto as mulheres homossexuais começaram a receber menos 35%, mas no final do estudo, comprova-se que recebem mais 9% que as restantes mulheres (Arabsheibani, Marin e Wadsworth, 2005).

De acordo com a teoria discriminação neoclássica, os empregadores acabem por agir conforme o seu preconceito contra os homossexuais (considerando-os menos capazes ou produtivos). Esta discriminação pode implicar salários mais baixos ou menos oportunidades de conseguir emprego. Herek (2000) salienta que será provável este preconceito acontecer mais aos homens do que às mulheres. Isto pode acontecer porque os empregadores associam os homens homossexuais à infeção por HIV/AIDS (Badgett, 2003) e nestas circunstâncias, diminuem a produtividade e aumentam o descompromisso para com a empresa (Zenou, Patacchini e Ragusa, 2012).

Ao contrário dos outros tipos de discriminação, sejam elas por género, idade, raça, religião e/ou nacionalidade, a discriminação com base na orientação sexual incorpora características sociais e não físicas e/ ou mentais (Mott, 2001). Desta forma, alguns empregadores não aceitam homossexuais em certos cargos porque acham que irão criar “influências” (Costa e Souza Pires, 2015), principalmente para homossexuais com traços femininos, onde têm muita dificuldade em entrar no mercado de trabalho (Oliveira Ferreira, Souza e Moreira, 2015).

Para a Itália, um estudo concluiu que cerca de 30% dos homens homossexuais têm menos oportunidades de serem contratados ao invés do homem heterossexual. No entanto, não concluíram nenhuma penalidade para as mulheres homossexuais (Zenou, Patacchini e Ragusa, 2012).

Para além dos homossexuais, existe outra condição em que as pessoas são severamente discriminadas – o transexual. Estas pessoas não se identificam com o corpo que nasceram e submetem-se à transformação para o sexo oposto (Souza, 2012). Estas pessoas são discriminadas pela sociedade e, em muitos casos, com falta de apoio familiar, criando dificuldades no apoio psicológico, na educação e, posteriormente, na ingressão no mercado de trabalho (Bento, 2008). Relativamente às mulheres transexuais enfrentam maiores dificuldades na obtenção de trabalho devido à falta de apoio do Estado para reconhecimento legal da sua condição feminina, ou mesmo pelo preconceito da sociedade

(Zenou, Patacchini e Ragusa, 2012), salientando que o trabalho representa uma fonte de identificação e inserção social para um indivíduo (Marx, 1963).

Em termos percentuais, estudos revelam que cerca de 90% de pessoas transexuais afirmam ser discriminados no local de trabalho, sendo que os homens transexuais sofrem mais discriminação que as mulheres transexuais (Stanila, Vasilescu e Militaru, 2020).

2.1.7 Discriminação com base na saúde

Os problemas de saúde são vistos muitas vezes com preconceito pelos empregadores, o que representa obstáculos à contratação e à permanência no local de trabalho. Desta forma, o trabalhador tem tendência a ocultar o seu problema de saúde para não sofrer práticas discriminatórias (Machado, 2019).

As oportunidades para pessoas com deficiência é um direito essencial e constitucional, mas enfrentam inúmeros obstáculos para ingressar no mercado de trabalho (Gandarillas Gutiérrez, Requero, Briñol e Rojo, 2016). Há um número restrito de empregadores que estão abertos a dar oportunidades a pessoas com deficiência. Apesar de as considerarem pessoas “normais”, limitam o salário de acordo com os seus desempenhos (Tudorache, Folostina, Tutunea e Sima, 2013).

Estudos comprovam que existe discriminação no mercado de trabalho contra pessoas com doença mental o que leva a uma taxa maior de desemprego para esta população (Baldwin e Marcus, 2007; Cook, 2006; Stuart, 2004). Neste mesmo estudo, constatou-se que os empregadores hesitam em contratar trabalhadores com histórico de doença (Krupa, Kirsh, Cockburn e Gewurtz, 2009) e que os colegas de trabalho discriminam pessoas com doença mental referindo-as como incompetentes, perigosos e não aptos (Hipes, Lucas, Phelan e White, 2016). Algumas mulheres com histórico de cancro de mama afirmam que já sofreram de discriminação (Machado, 2019), levando-as, assim, a uma dupla discriminação.

Mitra e Sambamoorthi (2008) acreditam que há várias razões para a discriminação do homem com deficiência ao homem sem deficiência, no setor agrário. O homem com deficiência recebe menos que o homem sem deficiência, no entanto existem semelhanças na produtividade, mas, uma oferta limitada para este tipo de trabalhadores. Cerca de 52% de homens com deficiência é que estão ativamente no mercado de trabalho.

Para além da discriminação para com as pessoas com deficiência, estudos relatam que pessoas portadoras de HIV sofrem de discriminação no acesso ao emprego,

principalmente quando se trata de serviços de saúde pois os empregadores temem a transmissão do vírus para outros utentes (Thi, Brickley, Vinh, Colby, Sohn, Trung e Mandel, 2008). Apesar da transmissão nos locais de trabalho seja difícil, os empregadores usam este termo para não contratar ou para despedir trabalhadores portadores de HIV (Ferreira e Figueiredo, 2006).

Atualmente, o mercado de trabalho já sofre de escassez para toda a população o que torna ainda mais difícil para este grupo social. Desta forma, o cenário mais comum é desistirem de continuar à procura de emprego (Ferreira e Figueiredo, 2006).

CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA

3.1 Apresentação do problema

Como referido na revisão de literatura, o tema de discriminação no mercado de trabalho tem sido investigado por vários autores por várias décadas. Neste estudo pretende-se analisar os determinantes da discriminação. Para este efeito, analisa-se os determinantes da probabilidade de um indivíduo considerar que se sentiu discriminado no âmbito emprego (mercado de trabalho). Apresentam-se ainda, para aqueles que afirmaram já se terem sentido discriminados, alguma evidência descritiva sobre as razões da discriminação, como uma especial atenção para as diferenças entre países.

3.2 Os Dados

Os dados a utilizar neste trabalho foram retirados da base de dados disponibilizada publicamente pelo *International Social Survey Programme* (ISSP) e do tópico/módulo *Work Orientation*. Este programa decorre de uma colaboração internacional entre vários países. O programa foi criado em 1984 e teve como países fundadores a Austrália, a Alemanha, a Grã-Bretanha e os Estados Unidos. Outros países aderiram posteriormente a este programa, o qual inclui atualmente um significativo número de membros que abrangem várias culturas e continentes, tornando-o importante na análise de comparações internacionais. Os membros institucionais do programa, cada um deles representando um país, consistem em organizações académicas tais como universidade e agências, institutos ou centros de investigação. Os dados incluem um conjunto de variáveis caracterizadoras do inquirido como género, a idade, o estado civil, a religião, os anos de educação, anos de trabalho, se o indivíduo chefia/supervisiona outros trabalhadores ou não, filiação sindical, país de residência, entre outras. Inclui ainda outras variáveis caracterizadoras do emprego e satisfação com o mesmo como o facto de o indivíduo já se ter sentido ou não discriminado no mercado de trabalho, sendo o principal fator de discriminação.

Relativamente à discriminação, aos indivíduos que estavam a trabalhar, foi colocado a seguinte questão: *Nos últimos cinco anos, foi discriminado no âmbito ao seu trabalho?* A resposta a esta questão era dicotómica: sim ou não. Para os que responderam afirmativamente foi ainda perguntado: *Em sua opinião, qual foi o principal motivo da discriminação?* Entre as várias alternativas de resposta encontravam-se a idade, a raça ou

etnicidade, a nacionalidade, o género, a religião, a deficiência física ou mental, as responsabilidades familiares, as crenças políticas e outros motivos (incluindo a educação).

Na Tabela 6 podemos verificar que a idade média dos indivíduos é cerca de 42 anos, e que cerca de 50% são do sexo feminino. Além disso, 63% são casados ou vivem numa união de facto, 24% são sindicalizados, 28% chefia ou supervisiona outros trabalhadores e cerca de 28% não tem crença ou filiação religiosa. No que concerne à discriminação cerca de 18% afirmam terem-se sentido discriminados, sendo, para estes, os principais motivos, por ordem de grandeza: a idade, o género, as responsabilidades familiares, a raça ou etnicidade e as crenças políticas. Note-se que outros motivos (incluindo a educação) tem um peso bastante significativo, sendo, na verdade, o motivo com maior peso (39,7%).

Tabela 6. Descrição dos dados

	Média	Desvio Padrão
Sentiu-se discriminado em relação ao emprego	0,178	
Principal motivo para a discriminação:		
Idade	0,188	
Raça ou etnicidade	0,080	
Nacionalidade	0,037	
Género	0,116	
Religião	0,012	
Deficiência física ou mental	0,036	
Responsabilidades familiares	0,082	
Crenças políticas	0,052	
Outros motivos (incluindo a educação)	0,397	
Idade	42,04	11,86
Mulher	0,498	
Anos de Educação	14,50	9,85
Casado ou em união de facto	0,632	
Membro de um sindicato	0,244	
Trabalha no setor público	0,305	
Chefia outros trabalhadores (supervisor)	0,275	
Sem religião	0,281	
Católico	0,193	
Protestante	0,058	
Ortodoxo	0,298	
Outras Religiões Cristãs	0,046	
Judeu	0,023	
Islâmico	0,023	
Budista	0,021	

Tabela 6. (continuação)

Hinduísta	0,019
Outras religiões asiáticas	0,038
Outras religiões	0,010
Residente na Austrália	0,025
Residente na Áustria	0,023
Residente na Bélgica	0,044
Residente no Chile	0,024
Residente na China	0,021
Residente no Taiwan	0,059
Residente na Croácia	0,024
Residente na República Checa	0,034
Residente na Estónia	0,029
Residente na Finlândia	0,025
Residente na França	0,024
Residente na Geórgia	0,011
Residente na Alemanha	0,042
Residente na Hungria	0,025
Residente na Islândia	0,029
Residente na Índia	0,016
Residente em Israel	0,027
Residente no Japão	0,031
Residente na Letónia	0,025
Residente na Lituânia	0,018
Residente no México	0,019
Residente na Nova Zelândia	0,011
Residente na Noruega	0,038
Residente nas Filipinas	0,029
Residente na Polónia	0,018
Residente na Rússia	0,034
Residente na República Eslovaca	0,025
Residente na Eslovénia	0,023
Residente na África do Sul	0,033
Residente na Espanha	0,037
Residente no Suriname	0,017
Residente na Suécia	0,030
Residente na Suíça	0,037
Residente no Reino Unido	0,029
Residente na Venezuela	0,017
Residente nos Estados Unidos	0,047
N	17442

Numa abordagem mais específica dos dados, podemos ver através da Tabela 7 quais os motivos que levaram aos indivíduos a se sentirem discriminados no mercado de

trabalho em cada país. No geral, a categoria com mais significância é, tal anteriormente referido para a média da amostra, a de “outros – incluindo a educação”, onde a Croácia (65%), a Taiwan (55%) e Eslovênia (53%) apresentam as taxas mais elevadas em relação aos outros países. No que respeita a idade, países como Japão (40%), Austrália (39%) e México (37%) representam as maiores percentagens de indivíduos que já se sentiram discriminados com base nesta característica pessoal. O peso dos indivíduos que se sentem discriminados com base no seu género é significativo em países como a Suécia (25%), Noruega (19%) e Islândia (17%). No que respeita à raça ou etnicidade, este motivo é severamente representado pela discriminação na África do Sul (46%) e em Suriname (42%). As responsabilidades familiares representam com elevada incidência no México (20%) e na China (19%). Na Geórgia deparamos que 58% dos que se sentiram discriminado apontam para as crenças políticas.

Tabela 7. Razões para a discriminação, por países.

	Idade	Raça	Nacionalidade	Género	Religião	Deficiência física ou mental	Responsabilidades familiares	Opinião pública	Outros - incluindo educação
Austrália	39%	5%	3%	10%	1%	7%	6%	1%	27%
Áustria	18%	9%	5%	16%	1%	3%	6%	4%	38%
Bélgica	19%	9%	8%	11%	2%	3%	8%	3%	37%
Chile	26%	2%	3%	12%	1%	7%	10%	6%	33%
China	28%	1%	0%	10%	1%	6%	19%	1%	34%
Taiwan	21%	4%	3%	5%	1%	6%	6%	0%	55%
Croácia	17%	0%	3%	9%	1%	2%	3%	2%	65%
República Checa	26%	1%	0%	10%	0%	6%	16%	4%	37%
Estónia	23%	12%	8%	5%	0%	10%	6%	2%	35%
Finlândia	36%	4%	4%	12%	0%	3%	6%	3%	31%
França	19%	6%	4%	13%	0%	7%	12%	5%	35%
Geórgia	16%	2%	4%	0%	4%	0%	11%	58%	5%
Alemanha	16%	2%	1%	7%	1%	3%	9%	16%	43%
Hungria	21%	26%	3%	9%	0%	3%	10%	7%	21%
Islândia	22%	2%	4%	17%	0%	2%	4%	3%	46%
Índia	9%	26%	6%	10%	6%	3%	4%	25%	11%
Israel	17%	13%	1%	9%	7%	5%	8%	4%	36%
Japão	40%	0%	1%	6%	1%	9%	6%	1%	36%
Letónia	23%	6%	2%	4%	1%	6%	8%	2%	49%
Lituânia	23%	3%	2%	12%	1%	7%	11%	1%	40%
México	37%	2%	0%	5%	6%	5%	20%	4%	21%
Nova Zelândia	30%	15%	1%	12%	0%	7%	5%	1%	28%
Noruega	14%	7%	9%	19%	1%	3%	4%	1%	42%
Filipinas	35%	1%	4%	2%	6%	5%	13%	7%	26%
Polónia	26%	0%	1%	5%	1%	4%	9%	2%	52%
Rússia	23%	6%	1%	5%	0%	4%	7%	3%	51%
Eslováquia	31%	13%	2%	9%	0%	7%	9%	3%	27%

Tabela 7. (continuação)

Eslovênia	19%	3%	3%	8%	0%	6%	4%	3%	53%
África do Sul	12%	46%	7%	5%	3%	4%	3%	5%	14%
Espanha	23%	3%	10%	10%	0%	4%	6%	2%	41%
Suriname	9%	42%	2%	2%	1%	1%	2%	4%	38%
Suécia	25%	1%	4%	25%	1%	7%	3%	1%	33%
Suíça	14%	5%	16%	6%	1%	4%	6%	2%	47%
Grã-Bretanha	24%	6%	6%	6%	0%	16%	10%	1%	31%
EUA	24%	21%	4%	14%	1%	3%	6%	1%	27%
Venezuela	26%	4%	1%	8%	6%	7%	16%	32%	0%

3.3 Discriminação no mercado de trabalho: uma análise econométrica

Neste ponto pretende-se analisar os determinantes da existência de fenómenos de discriminação no mercado de trabalho com base num modelo de regressão onde a variável a explicar, ou dependente, é o facto de o indivíduo responder que já se sentiu discriminado (Sim) ou não se sentiu discriminado (Não) em relação ao emprego, nos últimos cinco anos.

3.3.1 O Modelo *Probit*

Considere-se que a propensão para o indivíduo i responder Sim ou Não é determinada pelo seguinte processo estocástico:

$$y_i^* = \alpha' x_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

$i=1, \dots, N$

Onde:

y_i^* – Variável latente ou não observada

α – Vector de parâmetros a serem estimados

x_i – Vector de variáveis explicativas (idade, género, nacionalidade, ...)

ε_i – Componente aleatória

O observado nos dados não é a variável latente do processo, mas sim uma variável binária do tipo:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{se } y_i^* > 0 & \text{Sim} \\ 0 & \text{se } y_i^* \leq 0 & \text{Não} \end{cases}$$

Se se considerar que a componente aleatória ou estocástica segue uma distribuição do tipo $N(0,1)$, então:

$$P(y_i = 1) = P(y_i^* > 0) = P(\varepsilon_i > -\alpha' x_i) = 1 - \Phi(-\alpha' x_i)$$

donde :

$$P(y_i = 0) = 1 - P(y_i = 1) = \Phi(-\alpha' x_i)$$

onde Φ corresponde à função de distribuição acumulada da normal padrão.

A estimação dos parâmetros do modelo (α) pode ser concretizada através do método de máxima verosimilhança, sendo a função de verosimilhança logaritmizada dada por:

$$\text{Log}L = \sum_{i=1}^N \{ (1 - y_i) \ln[1 - \Phi(\alpha' x_i)] + y_i \ln[\Phi(\alpha' x_i)] \} \quad (2)$$

3.3.2 Resultados da Estimação

Para a estimação do modelo *Probit* descrito no ponto anterior recorreu-se ao programa de estatística STATA. A variável dependente “já se sentiu discriminado” no mercado de trabalho vai ser explicada por um conjunto de características do indivíduo como a idade, o género, os anos de educação, o facto de ser ou não sindicalizado, se trabalha no setor público ou no setor privado, se chefia ou supervisiona outros trabalhadores, a crença ou filiação religiosa e o país onde reside (trabalha).

Os resultados estimados do modelo econométrico encontram-se na Tabela 8 e indicam que as mulheres têm maior probabilidade de dizer que se sentiram discriminadas em relação aos homens. A idade não influencia a probabilidade associada ao sentimento de discriminação (embora a idade seja apontada como uma razão para a discriminação, é possível que fenómeno atinja os diferentes grupos etários e por diversas razões), tratando-se de trabalhadores casados ou em união de facto diminuiu a probabilidade de dizer que se sentiram discriminados, os trabalhadores islâmicos têm maior probabilidade de dizer que se sentiram discriminados em relação aos católicos (grupo de referência) e o país que apresenta maior probabilidade do trabalhador dizer que se sentiu discriminado é na China (seguida da Índia), enquanto que a menor probabilidade do trabalhador afirmar que se sentiu discriminado acontece na Hungria, considerando tudo o resto constante, seguida do Reino Unido e da Noruega.

Tabela 8. Resultados estimados (Modelo *Probit*)

	Coef.	E. Padrão	
Constante	-0,910	0,073	***
Idade	0,001	0,001	
Mulher	0,102	0,023	***
Anos de Educação	0,003	0,001	**
Casado ou em união de facto	-0,089	0,025	***
Membro de um sindicato	0,076	0,031	**
Trabalha no setor público	-0,001	0,026	
Chefia outros trabalhadores (supervisor)	0,015	0,026	
Sem religião	0,083	0,041	**
Protestante	0,067	0,082	
Ortodoxo	0,077	0,044	*
Outras Religiões Cristãs	-0,055	0,066	
Judeu	-0,104	0,150	
Islâmico	0,221	0,085	***
Budista	0,066	0,100	
Hinduísta	0,102	0,136	
Outras religiões asiáticas	-0,182	0,108	*
Outras religiões	0,242	0,113	**
Trabalhador na Austrália	0,099	0,085	
Trabalhador na Áustria	-0,406	0,098	***
Trabalhador na Bélgica	-0,035	0,075	*
Trabalhador no Chile	-0,072	0,087	*
Trabalhador na China	0,398	0,088	***
Trabalhador no Taiwan	-0,151	0,098	
Trabalhador na Croácia	-0,187	0,092	
Trabalhador na República Checa	-0,136	0,080	*
Trabalhador na Estónia	-0,341	0,091	***
Trabalhador na Finlândia	-0,315	0,093	***
Trabalhador na França	-0,121	0,088	
Trabalhador na Geórgia	-0,506	0,148	***
Trabalhador na Alemanha	0,057	0,072	
Trabalhador na Hungria	-0,942	0,118	***
Trabalhador na Islândia	-0,002	0,084	
Trabalhador na Índia	0,161	0,147	
Trabalhador em Israel	-0,003	0,141	
Trabalhador no Japão	-0,509	0,095	***
Trabalhador na Letónia	-0,147	0,088	*
Trabalhador na Lituânia	-0,227	0,101	**
Trabalhador no México	-0,318	0,104	***
Trabalhador na Nova Zelândia	-0,144	0,121	
Trabalhador na Noruega	-0,557	0,087	***
Trabalhador nas Filipinas	-0,017	0,084	
Trabalhador na Polónia	0,078	0,097	

Tabela 8. (continuação)

Trabalhador na Rússia	-0,363	0,103	***
Trabalhador na República Eslovaca	-0,385	0,094	***
Trabalhador na Eslovénia	-0,080	0,089	
Trabalhador na África do Sul	-0,168	0,082	**
Trabalhador na Espanha	-0,141	0,079	*
Trabalhador no Suriname	-0,319	0,108	***
Trabalhador na Suécia	-0,302	0,088	***
Trabalhador na Suíça	-0,191	0,078	**
Trabalhador no Reino Unido	-0,609	0,094	***
Trabalhador na Venezuela	-0,170	0,104	*
Log-L	-7822		
Chi-quadrado (52)	454.3	P=0.000	
N	17442		

*** Significativo a 1% ** Significativo a 5% * Significativo a 10%

CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO

Esta dissertação teve como contribuir para uma melhor compreensão da discriminação no mercado de trabalho, a partir da análise de um conjunto de microdados disponíveis para um vasto número de países.

A literatura é clara e afirma que existe discriminação sob diversas formas. Assim sendo, analisou-se através de uma amostra do *International Social Survey Program* (ISSP), se os indivíduos se sentem ou se já se sentiram discriminado a dada altura no mercado de trabalho. 18% dos indivíduos responderam que sim tendo como principais razões a educação, a idade e o género. Posteriormente foi feita uma análise econométrica, usando o modelo PROBIT.

Tendo como variável dependente o sentimento (ou não) de ter sido discriminado no mercado de trabalho, foi possível concluir que a probabilidade da mulher se sentir discriminada é maior do que o homem. Os resultados estimados vão de acordo com a literatura, afirmando que as mulheres se sentem mais discriminadas que os homens por haver discrepâncias nos salários, pelas oportunidades de carreira e até mesmo no ato de candidatura, sendo que as mulheres são vistas com um peso associado chamado responsabilidades familiares. Também é importante realçar que na maioria das categorias referidas no estudo, as mulheres são alvo, muitas vezes, de dupla discriminação, como as mulheres negras e mulheres muçulmanas. Também se concluiu que trabalhadores casados ou em união de facto têm menor probabilidade de se sentirem discriminados.

É interessante ver que na análise econométrica a idade não influencia na discriminação na amostra selecionada. No entanto, a literatura contradiz e afirma que existe discriminação no mercado de trabalho nos trabalhadores idosos, por falta de capacidades em executar trabalhos mais específicos e nos jovens, pela falta de experiência.

Em relação à religião do indivíduo, apurou-se que a probabilidade de um trabalhador islâmico se sentir discriminado é maior que o trabalhador católico e judeu, o que também está de acordo com a literatura.

Ao analisar os resultados obtidos pelos vários países da amostra observa-se que o país com maior probabilidade do trabalhador se sentir discriminado é a China. Em países como a Noruega, o Reino Unido e a Hungria que a probabilidade dos trabalhadores se sentirem discriminados é menor.

Em suma, podemos concluir que todas e quaisquer formas de discriminação no mercado de trabalho, apesar de decrescerem ao longo dos anos, especialmente nos últimos, continua a existir na atualidade e que apesar de haver medidas governamentais no seu combate é provável que este tema seja debatido ainda por alguns/muitos anos. O sentimento de discriminação varia, no entanto, substancialmente entre países, géneros ou crença religiosa.

REFERÊNCIAS

- Adam, B. D. (1981). Stigma and employ ability: discrimination by sex and sexual orientation in the Ontario legal profession. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 18(2), 216-221.
- Ahmad, A. (2020). Do Equal Qualifications Yield Equal Rewards for Immigrants in the Labour Market?. *Work, Employment and Society*, 34(5), 826-843.
- Ahmad, A. (2020). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468-496.
- Anastasia, K., Julia, K., Elena, K., & Eldar, S. (2013). Discrimination and inequality in the labor market. *Procedia Economics and Finance*, 5, 386-392.
- Anderson, B., Berger, J., Cohen, B. P., & Zelditch Jr, M. (1966). Status classes in organizations. *Administrative science quarterly*, 264-283.
- Andersson, L. F., Eriksson, R., & Scocco, S. (2019). Refugee immigration and the growth of low-wage work in the EU15. *Comparative Migration Studies*, 7(1), 1-19.
- Arabsheibani, G. R., Marin, A., & Wadsworth, J. (2005). Gay pay in the UK. *Economica*, 72(286), 333-347.
- Arrow, K. J. (1971). The theory of discrimination in labor markets. Retrieved May, 14, 2010.
- Arvey, R. D. (1979). Unfair discrimination in the employment interview: Legal and psychological aspects. *Psychological Bulletin*, 86(4), 736.
- Assis, B. F. F. (2009). *Mulheres no mercado de trabalho: mudanças e permanências* (Doctoral dissertation, Universidade Cândido Mendes).
- Badgett, M. L. (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *International Labor Review*, 48(4), 726-739.
- Badgett, M. L. (2003). *Money, myths, and change: The economic lives of lesbians and gay men*. University of Chicago Press.
- Baldwin, M. L., & Marcus, S. C. (2007). Labor market outcomes of persons with mental disorders. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46(3), 481-510.

- Barracho, C., & Martins, C. (2010). *Liderança e gênero*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Becker, G. ([1975] 1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: University of Chicago Press.
- Bell, DN e Blanchflower, DG (2010). Desemprego no Reino Unido na grande recessão. *Revisão econômica do instituto nacional*, 214 (1), R3-R25.
- Bento, B. (2008). *O que é transexualidade*. São Paulo: Brasiliense.
- Bevelander, P. (2020). Integrating refugees into labor markets. *iza World of Labor*.
- Biglio, M. L. (2020). *Perceived Age Discrimination in the Labor Market: Age Group Differences* (Doctoral dissertation).
- Black, D. A., Makar, H. R., Sanders, S. G., & Taylor, L. J. (2003). The earnings effects of sexual orientation. *ILR Review*, 56(3), 449-469.
- Brandão, A. A. P. (2003). Raça, demografia e indicadores sociais. *Relações raciais e educação: novos desafios*. Rio de Janeiro: DP&A, 34-53.
- Bryson, A., & Chevalier, A. (2015). Is there a taste for racial discrimination amongst employers?. *Labour Economics*, 34, 51-63.
- Byrd, B. (1999). Women in carpentry apprenticeship: A case study. *Labor Studies Journal*, 24(3), 3-22.
- Bytheway, B. (1994). *Ageism*. McGraw-Hill Education (UK).
- Campante, F. R., Crespo, A. R., & Leite, P. G. (2004). Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. *Revista Brasileira de Economia*, 58(2), 185-210.
- Carlsson, M., & Rooth, D. O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14(4), 716-729.
- Carpenter, C. S. (2007). Revisiting the income penalty for behaviorally gay men: Evidence from NHANES III. *Labour economics*, 14(1), 25-34.
- Castro, D. F. D. S. (2012). *Igualdade e não discriminação em razão da idade na relação laboral: a discriminação dos trabalhadores mais velhos* (Doctoral dissertation).

- Chao, E. L., & Utgoff, K. P. (2005). Women in the labor force: A databook. *US Department of Labor and US Bureau of Labor Statistics, (Sep 2006), BLS Report, 996.*
- Cook, J. A. (2006). Employment barriers for persons with psychiatric disabilities: Update of a report for the President's Commission. *Psychiatric services, 57*(10), 1391-1405.
- Costa, R. P. (1994). Os onze sexos: as múltiplas faces da sexualidade humana. In *Os onze sexos: as múltiplas faces da sexualidade humana* (pp. 207-207).
- Costa, W. S., & de Souza Pires, J. C. (2015). SEXUALIDADE E TRABALHO: discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho. *QUALIA: a ciência em movimento, 1*(1), 78-105.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces, 80*(2), 655-681.
- Crenshaw, K. W. (2017). *On intersectionality: Essential writings*. The New Press.
- Cruz, M. S. D. (2010). Atitudes, expectativas e discriminação no mercado de trabalho brasileiro.
- Dancygier, RM e Laitin, DD (2014). Imigração para a Europa: Discriminação econômica, violência e políticas públicas. *Annual Review of Political Science, 17* , 43-64.
- Das, MB (2013). Exclusão e discriminação no mercado de trabalho. *Relatório de Desenvolvimento Mundial*.
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration studies, 1-22*.
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization, 11*(1), 95-115.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2000). *A moderna economia do trabalho: teoria e política pública*. Makron Books.
- Elmslie, B., & Sedo, S. (1996). Discrimination, social psychology, and hysteresis in labor markets. *Journal of Economic Psychology, 17*(4), 465-478.

- Ferreira, R. C., & Figueiredo, M. A. C. (2006). Reinserção no mercado de trabalho. Barreiras e silêncio no enfrentamento da exclusão por pessoas com HIV/AIDS. *Medicina (Ribeirão Preto)*, 39(4), 591-600.
- Flynn, M. A., Carreón, T., Eggerth, D. E., & Johnson, A. I. (2014). Immigration, work, and health: a literature review of immigration between Mexico and the United States. *Revista de Trabajo Social*, 6, 129.
- Funkhouser, E. (1996). *How Much of Immigrant Wage Assimilation is Related to English Language Acquisition?*. Department of Economics, UC Santa Barbara.
- Gandarillas Gutiérrez, B., Requero, B., Briñol, P., & Rojo, B. (2016). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad.
- Görlich, D., Stepanok, I., & Al-Hussami, F. (2013). *Youth unemployment in Europe and the world: Causes, consequences and solutions* (No. 59). Kiel Policy Brief.
- Henriques, R. (2001). Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90.
- Herek, G. M. (2000). The psychology of sexual prejudice. *Current Directions in Psychological Science*, 9(1), 19-22.
- Hipes, C., Lucas, J., Phelan, J. C., & White, R. C. (2016). The stigma of mental illness in the labor market. *Social Science Research*, 56, 16-25.
- Horner, M. S. (1972). Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social Issues*, 28(2), 157-175.
- ISSP Research Group. (2017). International social survey programme: Work orientations IV–ISSP 2015. *GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version*, 2(0), 10-4232.
- Kane, D., Rajacich, D., & Andary, C. (2020, September). Exploring the Contextual Factors Surrounding the Recruitment and Retention of Men in a Baccalaureate Nursing Program. In *Nursing Forum*.
- Krupa, T., Kirsh, B., Cockburn, L., & Gewurtz, R. (2009). Understanding the stigma of mental illness in employment. *Work*, 33(4), 413-425.
- Loretto, W., Duncan, C., & White, P. J. (2000). Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people's perceptions. *Ageing and society*, 20(3), 279-302.

- Loureiro, P. R. (2003). Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, 57(1), 125-157.
- Machado, A. L. S. (2019). As práticas de discriminação em razão de condição de saúde do trabalhador & o sistema jurídico para a concretização do direito fundamental a receber tratamento não discriminatório no mercado de trabalho (Dissertação de Mestrado). Fundação Edson Queiroz Universidade de Fortaleza.
- Mitra, S., & Sambamoorthi, U. (2008). Disability and the rural labor market in India: evidence for males in Tamil Nadu. *World Development*, 36(5), 934-952.
- Moreira, M. M. D. S. (2000). *Trabalho, qualidade de vida e envelhecimento* (Doctoral dissertation).
- MOTT, L. (2001). A revolução homossexual: o poder de um mito. *Revista USP*, (49), 40-59.
- Mourão, T. M. F., & Galinkin, A. L. (2008). Equipes gerenciadas por mulheres: representações sociais sobre gerenciamento feminino. *Psicologia: reflexão e crítica*, 21(1), 91-99.
- Neckerman, K. M., & Kirschenman, J. (1991). Hiring strategies, racial bias, and inner-city workers. *Social problems*, 38(4), 433-447.
- Ngan, R. M. H., Kam, P. K., & Cheung, J. C. K. (2010). Age Discrimination in the Labor Market. *The crisis of welfare in East Asia*, 147.
- Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N., & Seals, R. A. (2014). An examination of racial discrimination in the labor market for recent college graduates: Estimates from the field. *Auburn University Department of Economics Working Paper Series*, 6.
- Oliveira Ferreira, B., Souza, A. B. L., & Moreira, L. L. (2015). “Mercado colorido”: percepções de gays sobre o mercado de trabalho de Teresina-PI. *Revista Eletrônica Gestão e Saúde*, (2), 1565-1584.
- Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148-71.
- Pager, D. (2006). Medir a discriminação. *Tempo Social*, 18(2), 65-88.
- Palmore, E. B. (2004). Research note: ageism in Canada and the United States. *Journal of cross-cultural gerontology*, 19(1), 41-46.

- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4), 659-661.
- Ponte, M. D. J. B. (2018). *Discriminação no mercado de trabalho* (Doctoral dissertation).
- Rabby, F., & Rodgers, WM (2011). Resultados do mercado de trabalho muçulmano dos EUA após o 11 de setembro. *Atlantic Economic Journal* , 39 (3), 273-289.
- Ramos, L. R. A., & Vieira, M. L. (2001). Desigualdade de rendimentos no Brasil nas décadas de 80 e 90: evolução e principais determinantes.
- Recommendation, O. W. (1980). Information System on International Labour Standards. URL: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f>.
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683-700.
- Roberts, J. L. (2011). The genetic information nondiscrimination act as an antidiscrimination law. *Notre Dame L. Rev.*, 86, 597.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- Santos, H. (2001). Discriminação racial no Brasil. In *Anais de seminários regionais preparatórios para a conferência mundial contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata*. Brasília: Ministério da Justiça (pp. 81-102).
- Schwartz, F. N. (1994). Management women and the new facts of life. In N. A. Nichols (Ed), *Reach for the top: Women and the changing facts of work life* (pp. 87-101). Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Showers, F. (2015). Being black, foreign and woman: African immigrant identities in the United States. *Ethnic and Racial Studies*, 38(10), 1815-1830.
- Silva Filho, L. A., de Queiroz, S. N., & Clementino, M. D. L. M. (2012). Mercado de trabalho, desemprego e discriminação: Bahia 2001-2008. *Revista Economia & Tecnologia*, 8(2).
- Silva, J. A. (1984). *Curso de direito constitucional positivo*. Revista dos Tribunais.
- Soares, S. S. D. (2000). Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.

- Souza, H. A. D. (2012). Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais.
- Stanila, L., Vasilescu, M. D., & Militaru, E. (2020). Investigating Labor Market Discrimination in Romania. *Sustainability*, 12(12), 4983.
- Stuart, H. (2004). Stigma and work. *Healthcare papers*, 5(2), 100-111.
- Thi, M. D. A., Brickley, D. B., Vinh, D. T. N., Colby, D. J., Sohn, A. H., Trung, N. Q., & Mandel, J. S. (2008). A qualitative study of stigma and discrimination against people living with HIV in Ho Chi Minh City, Vietnam. *AIDS and Behavior*, 12(1), 63-70.
- Thijssen, L. D. J. (2020). *Racial and ethnic discrimination in western labor markets: Empirical evidence from field experiments* (Doctoral dissertation, Universiteit Utrecht).
- Tudorache, L. A., Folostina, R., Tutunea, J., & Sima, H. (2013). Disability as a risk factor on the access to labor market. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 130-135.
- Valfort, M. A. (2020). Anti-Muslim discrimination in France: Evidence from a field experiment. *World Development*, 135, 105022.
- Vanzella, E., Lima Neto, E. D. A., & Silva, C. C. D. (2011). A terceira idade e o mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Ciências da Saúde*, 14(4), 97-100.
- Vosko, LF, & Andrew, C. (2002). Trabalho temporário: a ascensão de uma relação de trabalho precária com base no gênero. *The American Review of Canadian Studies*, 32 (1), 162.
- Warr, P., Snel, J., & Cremer, R. (1994). Work and Aging: a European perspective.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour economics*, 10(6), 629-642.
- Weichselbaumer, D. (2020). Multiple discrimination against female immigrants wearing headscarves. *ILR Review*, 73(3), 600-627.
- World Bank Group. (2019). *Women, business and the law 2019: A decade of reform*. World Bank.

Yemane, R. (2020). Cumulative disadvantage? The role of race compared to ethnicity, religion, and non-white phenotype in explaining hiring discrimination in the US labour market. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, 100552.

Zenou, Y., Patacchini, E., & Ragusa, G. (2012). Unexplored Dimensions of Discrimination in Europe: Homosexuality and Physical Appearance.

UNIVERSIDADE DOS AÇORES
Faculdade de Economia e Gestão

Rua da Mãe de Deus
9500-321 Ponta Delgada
Açores, Portugal



DM

Discriminação no mercado de trabalho: uma análise empírica

Eugénia Medeiros Pacheco

2021