

A perceção da desigualdade e da discriminação no acesso ao mercado de trabalho: Uma análise empírica

Dissertação de Mestrado

Aida Maria da Silva Bizarro

Mestrado em
Ciências Económicas e Empresariais



Ponta Delgada
2023

A percepção da desigualdade e da discriminação no acesso ao mercado de trabalho: Uma análise empírica

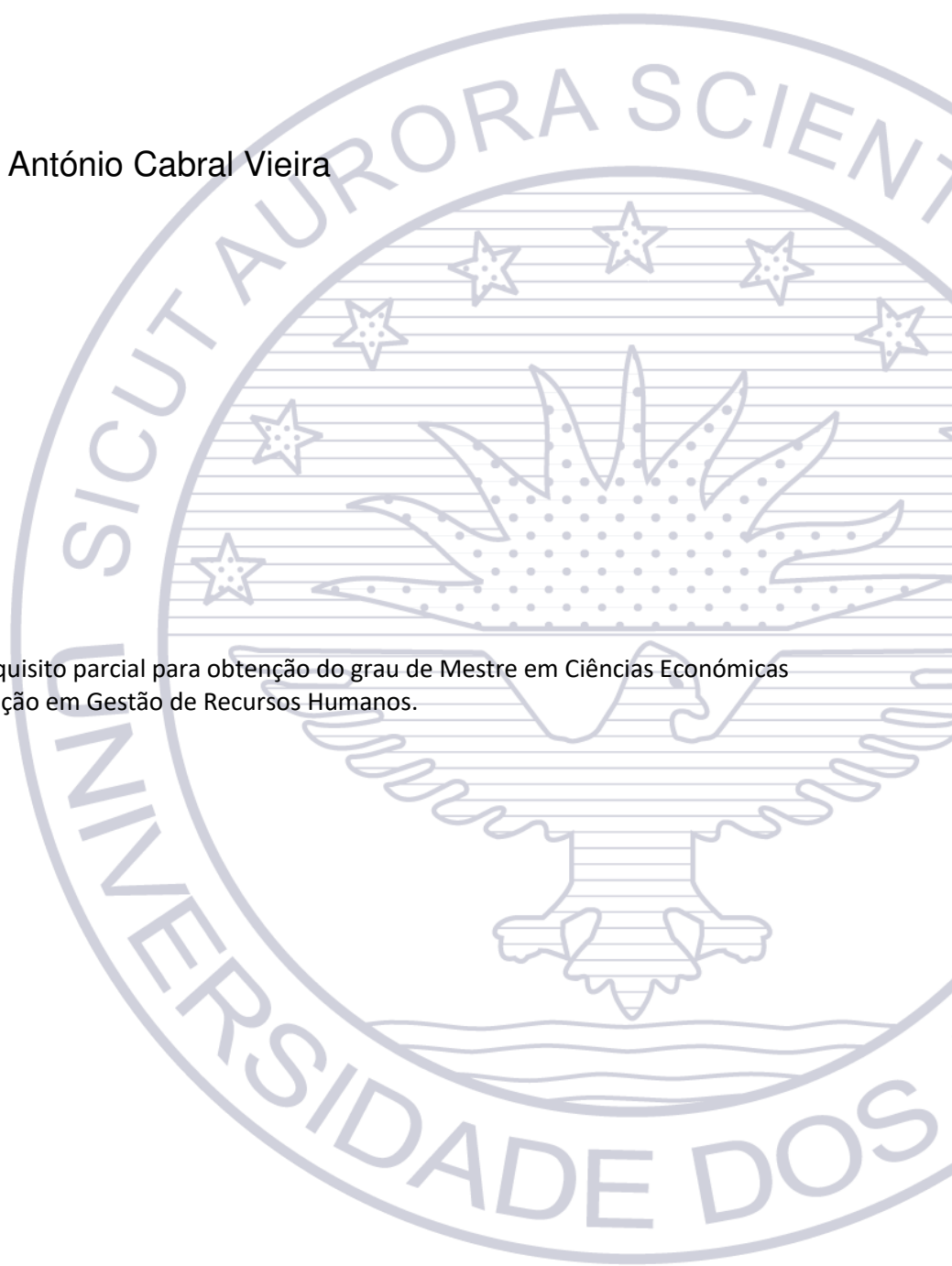
Dissertação de Mestrado

Aida Maria da Silva Bizarro

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 Gestão de Recursos Humanos.



RESUMO

Este trabalho analisa a percepção dos indivíduos relativamente à discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e admissão de trabalhadores e o conseqüente efeito no acesso ao mercado de trabalho, com base em características como o sexo, a orientação religiosa, a orientação política, a orientação sexual, a aparência física, o grau de deficiência, a raça ou etnia, a idade e a nacionalidade. A análise dos dados, recolhidos com base num inquérito, sugere que a maioria, ou seja mais de 50%, dos inquiridos considera que existe discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e admissão de trabalhadores com base naquelas dimensões, com exceção da orientação religiosa e a orientação política onde menos de 50% tem aquela percepção. A maioria dos inquiridos ainda concorda que tal processo de discriminação constitui um elemento de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, embora existam algumas exceções e relativas a determinadas características. Uma análise de regressão indica que são os inquiridos do sexo feminino que têm maior probabilidade de referir a existência daquele fenómeno discriminatório relativamente a características como o sexo, a aparência física, o grau de deficiência, a raça ou etnia, a idade e a nacionalidade. Não existe, no entanto, uma diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres sobre a percepção de tal prática por parte das entidades empregadoras no que concerne a características como a orientação religiosa, a orientação política e a orientação sexual.

Palavras-chave: Desigualdade; Discriminação; Mercado de Trabalho

ABSTRACT

This work analyses the perception of individuals regarding discrimination by employers in the process of recruitment and admission of workers and the consequent effect on access to the labour market, based on characteristics such as sex, religious orientation, political orientation, sexual orientation, physical appearance, degree of disability, race or ethnicity, age, and nationality. Analysis of the data, based on a survey, suggests that the majority, or more than 50%, of respondents consider that there is discrimination by employers in the process of recruitment and admission of workers based on those dimensions, except for religious orientation and political orientation where less than 50% have that perception. Most respondents also agree that such a process of discrimination constitutes an element of inequality in access to the labour market, although there are some exceptions and related to certain characteristics. A regression analysis indicates that it is female respondents who are most likely to report the existence of this discriminatory phenomenon in relation to characteristics such as sex, physical appearance, degree of disability, race or ethnicity, age, and nationality. There is, however, no statistically significant difference between male and female respondents in the perception of such practice by employers with regard to characteristics such as religious orientation, political orientation and sexual orientation.

Keywords: Discrimination; Inequality, Labour Market

ÍNDICE

RESUMO	i
ABSTRACT	ii
ÍNDICE.....	iii
LISTA DE TABELAS	iv
CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO II - REVISÃO DE LITERATURA.....	3
2.1. Conceito de desigualdade e discriminação	3
2.2. Fontes de desigualdade e de discriminação no mercado de trabalho	7
CAPÍTULO III - ANÁLISE EMPÍRICA.....	20
3.1. Descrição do problema a analisar	20
3.2. Dados e caracterização da amostra	20
3.3. Análise de regressão	25
3.3.1. A escolha do modelo econométrico	25
3.3.2. Resultados da estimação	25
CAPÍTULO IV - CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS	35

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Percepção sobre a existência de fenómenos de discriminação por parte das entidades empregadoras discriminação no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores.....	24
Tabela 2. Grau de concordância com o facto de a discriminação constituir um elemento gerador de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho	24
Tabela 3. Determinantes da percepção da existência de fenómenos de discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores (Modelo Probit: 1= Sim 0=Não).....	28
Tabela 4. Determinantes do grau de concordância com o facto de a discriminação constituir um elemento gerador de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho (Modelo Probit Ordenado: 1 – Discordo, 2- Não concordo nem discordo e 3 – Concordo)	30

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

Embora a desigualdade e discriminação sejam conceitos diferentes ao nível do mercado de trabalho, a verdade é que os mesmos se cruzam. Se é verdade que pode haver fenómenos de desigualdade sem que tal se deva a discriminação o inverso não acontece. De facto, a discriminação é talvez um dos principais elementos geradores de desigualdade entre os indivíduos no mercado de trabalho, embora não seja o único (Kamasheva et al., 2013). A teoria da discriminação, de inspiração neoclássica e desenvolvida por Becker (1971), é talvez das mais utilizadas para avaliar a existência de fenómenos de discriminação no mercado de trabalho. Tal teoria sugere que não são apenas o capital humano, adquirido através da formação ou da educação, e as condições de trabalho que explicam as diferenças salariais dos trabalhadores. Estas podem surgir mesmo entre indivíduos com o mesmo nível de capital humano e a trabalhar em empregos com condições de trabalho semelhantes, com base em características como, por exemplo a raça, o sexo, as crenças religiosas, a nacionalidade, a origem social, as convicções políticas, a obesidade e a aparência física, entre outros aspetos.

Os estudos sobre desigualdades e fenómenos de discriminação no mercado de trabalho, na sua maioria, referem-se à análise de dados relativamente a trabalhadores que já estão no mercado de trabalho. No entanto as próprias práticas de recrutamento e seleção, com vista ao preenchimento de postos de trabalho, podem ser desiguais ou até discriminatórias. Tal pode acontecer se determinados indivíduos, igualmente produtivos, ficarem impedidos de aceder a determinados segmentos de mercado de trabalho com base nas características normalmente utilizadas para estudar a discriminação (como por exemplo, a origem social ou a aparência física), tal como têm demonstrado alguns estudos existentes, enquadrados na teoria do insider/outsider (Biegert, 2017). Para Borjas (1996) quando dois trabalhadores, no mesmo emprego, com o mesmo nível de educação, produtividade e experiência recebem remunerações diferentes, instituídas em fatores como a nacionalidade, sexo, religião, raça, orientação sexual, entre outras características, são vítimas de discriminação no mercado de trabalho.

Segundo o Relatório Global de acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (2007) a desigualdade é uma das

consequências da discriminação e os indivíduos a ela sujeitos estão em situação de desvantagem no acesso as oportunidades de emprego e à igualdade de tratamento no trabalho. Portugal em matéria de igualdade de género tem vindo a subir a sua posição desde 2010, ocupando a 16^a posição na União Europeia (Instituto Europeu para a Igualdade de Género 2020).

O objetivo deste trabalho é contribuir para compreender a perceção dos indivíduos relativamente à discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e admissão de trabalhadores no acesso ao mercado de trabalho, e ainda estudar se os fatores baseados em aspetos o sexo, a raça ou etnia, orientação política, orientação sexual, orientação religiosa, idade, nacionalidade, grau de deficiência e a aparência física e se consideram que tal fenómeno constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho.

O trabalho estrutura-se em quatro capítulos. No capítulo que se segue apresenta-se breve revisão à literatura, o qual foi dividido em dois tópicos. No primeiro tópico apresentam-se algumas definições do conceito de desigualdade e discriminação relacionados com o tema em estudo. No segundo tópico procura-se evidenciar quais as fontes de desigualdade e discriminação no mercado de trabalho baseado em características como o sexo (homens e mulheres), a orientação religiosa, a orientação política, a orientação sexual, a aparência física, o grau de deficiência, raça ou etnia, nacionalidade e idade. Em seguida, no Capítulo 3 inclui uma análise empírica, onde procede a uma breve descrição do problema a analisa, à descrição do processo de recolha dos dados, à caraterização da amostra, à análise dos dados e interpretação dos resultados. Por fim, no Capítulo 4 apresentam-se as principais conclusões.

CAPÍTULO II - REVISÃO DE LITERATURA

Cada vez mais as sociedades caracterizam-se pelo pluralismo o que leva à necessidade da criação de políticas de ação positiva no combate discriminação e desigualdade de direitos. O artigo 2º do Tratado da União Europeia, 2006, tem como princípio comum a todos os Estados-Membros o compromisso de promover a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres. Assim, revela-se importante compreender através da literatura o que alguns autores estudaram acerca dos conceitos de desigualdade e da discriminação e sobre as fontes de desigualdade e discriminação no mercado de trabalho, bem com a forma de como estes conceitos afetam e impactam na esfera pública e privada de cada indivíduo.

2.1. Conceito de desigualdade e discriminação

De acordo com o Artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, o Princípio da Igualdade define que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

A convenção N.º 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), define a discriminação como toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. No seguimento de uma consulta prévia junto das organizações de empregadores e trabalhadores e com base na informação recolhida junto dos Estados-Membros a Comissão de Peritos da OIT, para além das causas já assinaladas na convenção n.º 111, foram reconhecidos outros fatores de discriminação que passaram a incluir a deficiência, a idade, o estado de saúde (incluindo a infeção com VIH/SIDA real ou presumida), a sindicalização e a situação familiar, entre outros (Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, 2007). Segundo Lima (2011) a palavra discriminação generalizou-se nos Estados Unidos a partir do século XIX ganhando importância a partir da segunda metade do século XX.

Treviño e Nelson (2011) afirmam que existe discriminação quando ocorrem fatores desconhecidos ao desempenho e à qualificação do indivíduo que afetam o modo como este é tratado. A discriminação ocorre sempre que alguma situação prejudique o trabalhador e/ou candidato e o modo de como o mesmo é tratado. Um tratamento desigual pode surgir nas relações de trabalho e também de certos indivíduos não encaixarem num perfil organizacional, pertencerem a um grupo minoritário ou existência de legislação laboral insuficiente. Deste modo, algumas empresas (empregadores) criam requisitos de trabalho difíceis de alcançar, excluindo, desde logo, certos indivíduos ao meio laboral da sua empresa.

Para Monteiro e Neto (2003) a discriminação pode assumir várias faces que são motivo de exclusão. Os autores dão como exemplos os ex-toxicodependentes, os ex-presidiários, as pessoas com idade avançada, as mulheres, os candidatos à procura do primeiro emprego, os imigrantes, os deficientes, os homossexuais e os africanos. Asseveram que todos estes indivíduos pertencem a grupos minoritários e estes grupos são considerados como situações de risco aquando da sua integração numa empresa. As organizações, constroem um preconceito disfarçado, pois pretendem dar uma imagem de não discriminação, o que disfarça atitudes e eventuais condutas preconceituosas em que a discriminação pode ser justificada.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho a discriminação pode ocorrer quando se procura emprego, no emprego e no momento que se deixa o emprego. Esta consiste no tratamento diferenciado e desfavorável a determinados indivíduos devido a algumas características já mencionadas independentemente de os mesmos deterem as competências e os requisitos para o preenchimento da vaga de emprego. A discriminação ocorre quando é recusado a um trabalhador habilitado um trabalho diferenciando em função da sua religião ou filiação sindical e surge também quando pelo mesmo trabalho um trabalhador migrante recebe um salário mais baixo que um trabalhador nativo. O relatório ainda refere que a discriminação está muitas vezes “enraizada” na forma como as organizações trabalham, nos valores, nas regras culturais e sociais predominantes e que a discriminação não faz distinção entre o setor formal e o informal (Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, 2007).

Neto (1998) distingue dois tipos de discriminação a direta e a indireta. A discriminação direta é aquela que é intencional, verifica-se quando um indivíduo

numa posição de comparação é tratado de forma desigual, causada por fatores como a idade, a cor, a etnia, a religião, entre outros, quer no âmbito da sua vida privada, quer no âmbito da sua vida pública. A discriminação indireta já não é visível à primeira vista, ou seja, só se verifica quando se presencia a uma desigualdade por via da cor, etnia, idade, sexo, idioma, orientação sexual, origem nacional ou social, religião, deficiência, nascimento, entre outras.

Algumas formas de discriminação direta incluem os anúncios de emprego quando estes indicam a faixa etária para a candidatura, podendo excluir e.g. as pessoas mais velhas, as práticas de recursos humanos que exigem testes de gravidez frequentes às trabalhadoras com o intuito de não as contratar ou em caso de gravidez ser causa para despedimento. Tratar com desigualdade certo grupos, remunerando-os com salários inferiores, organizar cursos de formação em horário pós-laboral, pode excluir trabalhadores que não o podem frequentar devido às suas responsabilidades familiares, afetando assim a possibilidade de ascensão profissional, são algumas formas de discriminação indireta (Relatório Global de acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, 2007).

A discriminação pode ser definida em dois tipos: a discriminação de carácter alocativo e a salarial. A de carácter alocativo dirige-se aos trabalhadores igualmente produtivos, mas que têm diferentes oportunidades de preencher vagas de trabalho de elevada produtividade. A discriminação salarial abrange trabalhadores com igual produtividade, que ocupam as mesmas funções, mas recebem remunerações diferentes (Jacinto, 2005).

Loureiro (2003) categoriza a discriminação em quatro tipos: a discriminação salarial quando o mesmo grupo de trabalhadores, no desempenho das mesmas funções, recebem remunerações diferentes; a discriminação de emprego quando indivíduos à procura de trabalho são colocados numa posição de desigualdade face outros, devido à fraca oferta de emprego; discriminação de trabalho ou ocupacional verifica-se quando os trabalhadores apresentando igual capacidade de trabalho são restringidos de realizar determinadas funções; a discriminação ao acesso do capital humano, ou seja, a discriminação decorrente de oportunidades desiguais para se obter capital humano sucede quando os trabalhadores não têm a mesma oportunidade de aumentar a sua produtividade, como a educação ou formação profissional. Os três

primeiros tipos de discriminação são denominados como “postmarket discrimination” ou “discriminação direta” e verifica-se depois do trabalhador estar empregado, o último tipo é designado como “premarket discrimination” ou “discriminação indireta” porque sucede antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho.

Segundo Hirsh (2014) as condutas discriminatórias advêm do resultado das decisões de gestão, que influenciam de forma negativa as recompensas ou oportunidades de um trabalhador. O tratamento diferenciado do trabalhador pode-se traduzir numa ação discreta ou num conjunto de ações, como uma decisão de contratação ou uma promoção ou deixar de pagar a um trabalhador um salário igual ao de um colega em situação semelhante, mas que não pertença a um grupo minoritário. Para Scott (1989) entende que existe discriminação quando alguma característica “insignificante” do indivíduo (e.g. sexo) é utilizada para restringir o seu acesso às oportunidades económicas, políticas e sociais.

A desigualdade é um dos efeitos da discriminação colocando os indivíduos a ela sujeitos em situação de desvantagem no acesso as oportunidades de emprego e à igualdade de tratamento no trabalho (Relatório Global de acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, 2007).

Carone (1998) define desigualdade como oposto da igualdade, a qual está atrelada à discussão dos direitos à diferença, cujas sociedades democráticas estão constituídas de grupos minoritários que reclamam para si uma nova forma de discriminação, dita positiva, por meio da qual estes grupos não lutam pela desigualdade, mas sim pelos contornos das diferenças. Desse modo, a ideia de desigualdade estaria associada à de diferença. Ou seja, a de pessoa ou unidade absolutamente singular e por sua vez a ideia de igualdade de oportunidades que contribui para o surgimento de políticas de justiça social em detrimento das liberdades individuais ou da promoção do nivelamento das necessidades humanas.

Piovesan (2005) afirma que para compreender a desigualdade é preciso analisar em primeiro lugar a igualdade e os direitos humanos, e classifica em três os conceitos centrais de igualdade: a) a igualdade formal: onde “todos são iguais perante a lei” e elementar na redução de privilégios; b) a igualdade material: semelhante ao ideal de justiça social, distributiva e dirigida pelos princípios socioeconómicos; c) uma igualdade substancial: que é dirigida por um princípio de justiça mais vasto e centrada

no reconhecimento da identidade de género, raça, etnia, entre outras. O facto de que a discriminação pode limitar a desigualdade e que esta pode ser definida por fatores produtivos como a escolaridade, a experiência profissional, a zona de residência e idade, e fatores não produtivos como a raça e género, a desigualdade salarial no mercado de trabalho entre homens e mulheres é muitas vezes explicada por fatores não produtivos, porque a mulher mesmo com elevada escolaridade, na maioria das vezes, continua a ser mal remunerada no mercado de trabalho (Souza et al., 2013).

Cruz (2010) e Souza et al. (2013) evidenciaram que a discriminação no mercado de trabalho leva à exclusão ou inclusão precária na esfera do trabalho de certos indivíduos em função das qualidades relacionadas com a produtividade e eficiência como a escolaridade, experiência profissional, zona de residência e faixa-etária e qualidades não relacionadas como a raça e o género. Classificam a discriminação em quatro categorias: discriminação salarial; discriminação de emprego; discriminação de trabalho ou ocupação e discriminação de acesso ao capital humano. A discriminação salarial consiste na diferença salarial entre homens e mulheres ou negros e brancos no mercado de trabalho. A discriminação de emprego observa-se quando grupos minoritários encontram uma menor oferta de emprego no mercado de trabalho, estando mais sujeitos ao desemprego. A discriminação de trabalho por ocupação caracteriza-se por limitar o acesso de determinados grupos minoritários a certos cargos, mesmo tendo as habilitações para as executar. Na discriminação de acesso ao capital humano, temos uma relação entre a educação/escolaridade e produtividade/mercado de trabalho, este tipo de discriminação advém quando certos indivíduos têm dificuldade de aumentar sua produtividade devido às poucas oportunidades que possuem no campo da educação.

2.2. Fontes de desigualdade e de discriminação no mercado de trabalho

Ehrenberg e Smith (2000) referem três fontes de discriminação no mercado de trabalho: 1) o preconceito pessoal que ocorre sempre as empresas (empregadores), os trabalhadores e os clientes não aceitam trabalhar com outros trabalhadores devido a certas características (e.g. raça, cor, sexo, etnia, orientação sexual, entre outras); 2) o preconceito estatístico: é do interesse das organizações a contratação de trabalhadores produtivos, como as entidades patronais não conseguem medir a produtividade do candidato no processo de contratação/recrutamento, baseiam-se na qualidade da

informação obtida para a tomada de decisão aquando da contratação de trabalhadores. Num processo de seleção esta discriminação apresenta uma desigualdade de oportunidades, ou seja, considerando dois grupos de trabalhadores, um do sexo feminino e um do sexo masculino, as empresas associam uma maior produtividade em média aos homens, logo, este grupo auferirá um salário maior face ao da mulher;

3) nas teorias de desejo e uso de poder de monopólio a discriminação é lucrativa.

De acordo com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (2020), Portugal em matéria de igualdade de género tem vindo a subir a sua posição desde 2010, ocupando a 16ª posição na União Europeia. O acesso ao ensino superior, quer para as mulheres quer para os homens aumentou. Nas mulheres verificou-se um crescimento de 14% em 2010 para 22% em 2018, nos homens registou-se um crescimento de 10% em 2014 e 18% em 2018. Quanto aos lugares de topo, verificou-se um crescimento face à posição das mulheres nos conselhos de administração do banco central de 17% para 33%, de 2010 para 2019, respetivamente. Nos cargos em conselhos de administração, a mulher em 2010 ocupava 5% dos mesmos registando-se uma subida em 2020 para 25%. A quota de mulheres deputadas e mulheres ministras também aumentou no parlamento, sendo que em 2010 as ministras correspondiam apenas a 17% e em 2020 correspondiam a 37%, e as mulheres deputadas em 2010 detinham 30% nestes cargos em 2020 detêm 37% da sua posição. Todavia, na educação a desigualdade de género entre mulheres e homens continuam ainda a ser alvo de relevo. São nas áreas de estudo como a educação, a saúde e assistência social, as humanidades e artes onde se registam o maior número de mulheres a trabalhar, em 2010 era de 41% face a 40% em 2018, sofrendo uma ligeira descida, enquanto os homens subiram um ponto percentual em 2018, 19% face a 18% em 2010. Entre os indivíduos com o nível de educação baixo, médio ou elevado, as mulheres continuam a ser discriminadas face à disparidade na remuneração em comparação ao homem, pois, com a mesma educação, recebem menos do que os homens 28%, 30% e 25%, respetivamente. Porém, a desigualdade de género nas tarefas domésticas, no trabalho não remunerado, é um dos pontos a sinalizar, uma vez que, as mulheres têm uma maior probabilidade de realizar todos os dias o trabalho doméstico. Sendo o trabalho doméstico não remunerado de 78% para o género feminino e de 19% para o género masculino.

Torres et al. (2018) asseveram que os contextos geracionais e a idade afetam as relações de sexo. De modo a especificar as desigualdades entre as mulheres e homens selecionaram algumas áreas de investigação como a educação, o trabalho, a família e as condições de vida, a articulação do trabalho com a vida familiar, entre outras e analisaram três fases da vida: a infância e juventude, entre os 15 e os 29 anos; a “*Rush hour of life*” dos 30 aos 49 anos e a fase tardia da vida ativa dos 50 aos 65 anos. No estudo, afirmam que a desigualdade salarial é um fenómeno que se estende por toda Europa. As mulheres auferem salários inferiores aos dos homens, em todas as faixas etárias analisadas e em todas as profissões. Segundo estes autores este tipo de desigualdade tende a aumentar com a idade, sendo que em Portugal se agrava dramaticamente na fase tardia da vida ativa. No estudo é demonstrado que a desigualdade dos salários entre homens e mulheres atinge todas as tabelas salariais, desde os vencimentos mais altos como os mais baixos. Portugal, regista a maior disparidade salarial em cargos como diretores, gestores, executivos, representantes do poder legislativo e órgãos executivos, trabalhadores qualificados da indústria, construção, artífices, operadores de instalações e máquinas, trabalhadores da montagem como também nos trabalhadores não qualificados. As profissões com maior prestígio social são dominadas pelo sexo feminino, na área da saúde e da justiça, tal como na educação, a mulher domina em todos os níveis de ensino, com exceção do ensino superior.

Para Acker (1990), Degraff e Anker (2015) a desigualdade de capital humano entre homens e mulheres é um obstáculo à evolução na carreira e no acesso ao mercado de trabalho, causa pela qual as mulheres estão sub-representadas em cargos de liderança, bem como a falta de oferta de emprego no mercado de trabalho é um ponto crítico que afeta a distribuição de oportunidades e emprego. Casimiro (1999) reflete sobre o cruzamento de duas problemáticas: a da desigualdade e discriminação originada em função do sexo e o direito e a equidade laboral, reconhece que a falta de efetividade da legislação e a complexidade na sua implementação são um indicador das contradições existentes entre o sistema social, político, jurídico e o sistema de relações laborais. Considera, que os fatores que originam a discriminação estão esculpidos na estrutura social e na estrutura de classes, os quais se agravam com a entrada da mulher no mercado de trabalho, dando origem a injustiças que dificilmente cheguem à proteção judicial. O autor afirma que esta é porventura uma das barreiras

mais fortes o acesso à justiça e ao direito do trabalho que convergem assim para a criação de zonas de exclusão e de supressão da conflitualidade.

Ferreira (2003) afirma que o que está na origem dos fenómenos de desigualdade e risco de discriminação feminina, o qual também inclui o mercado de trabalho, são as relações sociais. Segundo Perista (1999) a quantidade de trabalho realizado pelas mulheres “fora do trabalho” origina pressões nas suas relações sociais. Os “regimes familialistas” tendem a estar relacionados com baixos níveis de participação da mulher no mercado de trabalho ou com baixos níveis de retribuição, desvalorizando a educação e no seu progresso encontraram-se ainda com o facto de baixas taxas de natalidade, não contribuindo para a sustentabilidade financeira dos sistemas sociais (Esping-Andersen, 1999). Pedroso et al. (2005) defendem que a criação de medidas de combate à discriminação, que intervissem sobre as causas que pressionam o modelo demográfico teriam três efeitos positivos: a diminuição da desigualdade social entre géneros, o aumento do nível global de emprego e o aumento da taxa de natalidade. A garantia de oportunidades de acesso à educação, a formação ao longo da vida e os apoios à criação de emprego são outras medidas que visam inverter a desigualdade de género.

De acordo com Kamasheva et al. (2013) nos países desenvolvidos, a taxa de natalidade é menor do que a taxa de mortalidade o que tem um efeito negativo na força de trabalho. A taxa de fecundidade total de uma população é de 2,5 filhos nascidos por mulher. Nos países desenvolvidos a taxa situa-se em 1,7 filhos nascidos por mulher, e nos países em desenvolvimento a taxa é de 2,8 e 5,1 filhos nascidos por mulher. Como se verifica, a taxa de fecundidade é mais alta nos países em desenvolvimento e tem como consequências negativas a desigualdade de género, o desemprego juvenil e degradação na saúde entre mulheres e crianças. Nos países em desenvolvimento como a taxa de mortalidade é maior do que a taxa de fecundidade leva à redução da força de trabalho. As alterações demográficas, que se preveem até 2030, ameaçam uma redução da oferta no mercado de trabalho, o que por sua vez, podem afetar o desenvolvimento económico. Como forma de aumentar o crescimento económico e diminuir a escassez de mão de obra, os autores, dão como exemplo alguns campos a intervir: apostar na qualificação profissional como forma melhorar a produtividade, a adoção de uma nova tecnologia na economia do trabalho, aumentar a atratividade do mercado de trabalho por forma aumentar os fluxos de migração e a criação de boas condições de trabalho para os diferentes níveis de população não empregada.

Ollagnier (2014) destaca que as políticas de divulgação de género só serão eficazes quando se proceder a uma prática educativa do género, permitindo aos indivíduos a igualdade no acesso ao conhecimento, reconhecimento das oportunidades, como também o acesso justo aos bens e recursos. Nas sociedades ocidentais, domina a segregação sexual do trabalho, originando assimetrias no diz respeito à igualdade de oportunidades em termos de riqueza, poder e prestígio. A posição dos homens é mais valorizada e remunerada do que a posição das mulheres no mercado de trabalho (Walby 1990, Giddens 2001e Sultana 2011). Segundo Rigdon (2012) as mulheres recebem menos do que os homens pelo facto de no processo de negociação salarial inicial solicitarem um salário menor. Para Giddens (2001) a divisão sexual do trabalho deve-se ao facto de mulheres e homens desempenharem funções profissionais para os quais estão “biologicamente” mais vocacionados, na segregação das profissões entre géneros, as mulheres ocupam na sua maioria empregos mal remunerados, empregadas como mão de obra barata, fatores que são um obstáculo no acesso a promoções e a cargos de topo.

Salada (2004) afirma que as organizações são modeladas em função do género, que no mercado de trabalho as mulheres tendem a ocupar funções mal pagas e são direcionadas para trabalhos comuns, o que cria uma desigualdade nas condições de promoção de carreira face aos homens. Barnet-Verzat e Wolff (2008) estudaram o fenómeno *glass ceiling* ou “teto de vidro” e observaram a existência de barreiras invisíveis dentro das organizações, decorrentes de uma série complexa de estruturas, que impedem as mulheres de progredirem na carreira, bem como o acesso das mesmas ou de outras minorias a cargos topo, logo o fenómeno é gerador de desigualdade salarial e de oportunidades no acesso a determinadas funções e ou ocupações dentro das empresas por parte das mulheres. Amâncio (2003) e Wall et al. (2010) afirmam que ainda há uma visão estereotipada sobre o papel social da mulher na sociedade e que esta estabelece barreiras no acesso a cargos e a posições de liderança. De acordo com Biegert (2014), Emmenegger et al. (2012), Fevers e Schwander (2015) e Schwander e Häusermann (2013) a literatura da dualização constata que quer as mulheres que entram no mercado de trabalho quer os indivíduos com baixo nível de escolaridade são reconhecidos no mercado de trabalho como típicos forasteiros. Buchholz et al. (2009) e Drbonič et al. (1999) argumentam que os “outsiders” têm de transpor a barreira do exterior para o interior do mercado de trabalho, e no caso das

mulheres, estas têm uma maior transição no mercado de trabalho devido à licença de maternidade, a assistência à família, entre outras responsabilidades.

De acordo com Salada (2004) e Giddens (2001) uma empresa que consinta a existência de estereótipos de gênero no seu contexto organizacional origina processos de discriminação direta quando prejudica intencionalmente um trabalhador de ambos sexos ou de forma indireta como a segregação ocupacional com base no sexo. Para Borjas (1996) quando dois trabalhadores, no mesmo emprego, com o mesmo nível de educação, produtividade e experiência, auferem diferentes remunerações, estabelecidas pela nacionalidade, sexo, religião, raça, orientação sexual, entre outras características, são justificadamente vítimas de discriminação no mercado de trabalho.

Kamasheva et al. (2013) referem que, na Rússia não existe desigualdade e ou discriminação de gênero no acesso à educação. As mulheres são mais propensas a obter o ensino superior e o médio do que os homens. No ensino superior e no ensino médio registam-se 54,6% e 58,5%, respetivamente. Enquanto os homens têm maior presença entre as pessoas com formação profissional primária, 62,7%, e na educação geral completa regista 60,4%. O único indicador onde os homens superam as mulheres é no parlamento. Do total de 449 lugares, 13% dos lugares são ocupados por mulheres (61 cadeiras parlamentares), e no conselho de federação as mulheres ocupam apenas 2%. As desigualdades de gênero mais consideráveis são observadas nos cargos de liderança e ao nível salarial, onde o salário médio das mulheres corresponde a 63% do salário do homem (Kamasheva et al., 2013).

Pedroso et al. (2005), apresentam alguns fatores de discriminação e o campo de ação das medidas de política de mercado para a sua superação. Relativamente, a “Estereótipos e preconceitos” prevê ações de informação, sensibilização, aconselhamento de empregadores e responsáveis de recursos humanos; no fator “Normas jurídicas” a ação prevê a revogação de normas legislativas discriminatórias; Quanto ao “Familiarismo” abrange ações no desenvolvimento de serviços às famílias e medidas de proteção social que promovam o regresso ou a manutenção do emprego; “Gap de participação” tem com objetivo a eliminação de desincentivos legais ao trabalho, majoração de apoios específicos à criação de emprego e à contratação; na “Erosão de competências” propõe a Educação e formação ao longo da vida, por último, no fator de discriminação “Especificidades - maternidade e perda de

capacidades físicas” a ação prevê a adaptação de postos de trabalho e da organização do trabalho.

Os idosos, tal como as mulheres, também são vítimas de discriminação em razão da idade no mercado de trabalho. A não contratação de trabalhadores, a partir de certa faixa etária, está relacionado à perda de capacidades, por causa do envelhecimento (Pedroso et al., 2005). Segundo Ilmarinen (1999) a perda de capacidades não tem nada a ver com as características físicas do envelhecimento, mas, com a falta de condições de trabalho e com a adaptação dos postos de trabalho como forma de extinguir tais divergências. A estas razões acrescem ainda as reformas antecipadas, os custos desiguais dos salários entre pessoas de diferentes idades e que executam o mesmo trabalho, as carreiras profissionais, os incentivos ao emprego jovem, a diferença da estrutura de qualificações de cada grupo etário e ainda o ajustamento “familiarista” que estimula a transferência das tarefas familiares para os idosos, produzindo um forte incentivo à saída antecipada de trabalhadoras do mercado de trabalho (Pedroso et al., 2005).

Walker (2001) assinala que o aumento da idade da reforma conduz à exclusão de trabalhadores idosos, a reformas e a salários mais baixos. Kamasheva et al. (2013) destacam que na Rússia a lei estabelece idade da reforma. As mulheres saem do mercado de trabalho cinco anos mais cedo do que os homens. Esta medida discriminatória impede a contratação de mulheres, o investimento e a promoção nas suas carreiras, apesar da maior expectativa de vida das mulheres. Ainda estes autores afirmam que os trabalhadores enfrentam várias formas de discriminação e de desigualdade no mercado de trabalho, como a disparidade salarial entre homens e mulheres, a discriminação em função da idade que, se expressa na forma de desemprego jovem, no desemprego de pessoas próximas da idade da reforma, a socialização e a discriminação com base na saúde (pessoas com deficiência).

Segundo Blustein et al. (2019) o desemprego de longa duração e a precariedade laboral têm um impacto negativo na personalidade dos indivíduos, bem como nas competências emocionais e interpessoais, com consequências negativas ao bem-estar e desempenho profissional do trabalhador, do mesmo modo salienta que o trabalho é fundamental na vida adulta de um indivíduo, pois tem grande impacto na sua saúde psicológica e no seu bem-estar.

Em Portugal, a pandemia da Covid-19 veio gerar maior desigualdade a algumas classes de trabalhadores. Os jovens, as mulheres e os trabalhadores com baixas qualificações, bem como os trabalhadores migrantes estão entre os grupos que foram mais prejudicados. Segundo os autores, a maior exposição destes trabalhadores ao desemprego está relacionada com o tipo de contrato que possuem e os setores de atividade onde trabalham que estão fortemente expostos à crise (e.g. alojamento, restauração, serviços administrativos, entre outros) e com características individuais como a idade e escolaridade. O *layoff* implicou uma quebra de remuneração para muitos trabalhadores, que sofreram com a redução dos seus salários, reduzindo os seus rendimentos (Carmo et al., 2022). Abrassart (2015) refere que as pessoas com menor nível escolaridade geralmente trabalham em setores de atividade com salários baixos e que estes grupos enfrentam no mercado de trabalho a insegurança no seu percurso profissional, ou seja, o trabalho precário.

Mott (2011) afirma que a discriminação com base na orientação sexual integra atributos sociais, não físicos e ou mentais contrariamente a outros tipos de discriminação quer sejam em razão da idade, raça, género, religião e nacionalidade. Os casos mais comuns de discriminação no mercado de trabalho são relativos à homossexualidade. Para um empregador, que possua este preconceito, só é possível identificar características homossexuais nos seus colaboradores caso os mesmos se identifiquem como tal (Adam, 1981 e Weichselbaumer, 2003). Segundo Takács (2015) as pessoas LGBTQI+ enfrentam barreiras sociais e legais significativas que se traduzem em injustiças socioeconómicas e culturais. Existem estudos na literatura que comprovam a existência de discriminação aquando do processo de recrutamento, na atribuição de promoções e na progressão de carreira. No que diz respeito à experiência no local de trabalho, constataram-se níveis elevados de assédio e “*bullying*”. Deste modo, o autor Hudson-Sharp e Metcalf (2016) argumentam que o acesso ao mercado de trabalho não está livre de obstáculos.

De acordo com a Comissão Europeia (2020) a discriminação com base na raça ou na origem étnica é expressamente proibida, porém, esta continua a existir na nossa sociedade. Apesar do racismo assumir várias formas (e.g. contra ciganos, negros, judeus e asiáticos que estão associados a religiões ou crenças), as demonstrações mais óbvias são o racismo individual e a discriminação racial. A Comissão Europeia reconhece que subsistem desigualdades no acesso ao emprego, à educação, à saúde e à habitação. A proibição da discriminação, no domínio do emprego, inclui os fatores relacionados com

o gênero, a origem racial ou étnica, a deficiência, a idade, a orientação sexual e a religião. Todavia, a discriminação no trabalho ou durante a procura de trabalho é generalizada e pode afetar alguns grupos, uns mais do que outros. Por exemplo: indivíduos de ascendência africana, apontam que há uma divergência entre a qualidade do seu emprego e o seu nível de educação, manifestando-se no valor de trabalho remunerado inferior entre as pessoas com habilitações de ensino superior em comparação com a população em geral.

Fibbi et al. (2006) desenvolveram um estudo, no qual a investigação baseou-se na experiência vivida por um conjunto de jovens do sexo masculino, entre os 20 e os 24 anos, naturais da Suíça, de ascendência portuguesa, turca e jugoslava de língua albanesa. Os autores procuraram investigar e medir a discriminação experienciada por estes jovens no acesso ao mercado de trabalho comparando-a com a dos jovens nativos de origem suíça. Para tal, recorreram à metodologia dos “testes de situação” (*practice testing*). Os candidatos têm características semelhantes, variando apenas o país de origem. Para a análise foram utilizados os nomes próprios e os nomes de família característicos de cada país, que constituíram indicadores étnicos elementares. O estudo foi realizado em quatro áreas geográficas da Suíça: Zurique e Argóvia (germânicas) e Genebra e Lausanne (francófonas). As ofertas de trabalho foram selecionadas através de anúncios de jornais para as funções de pasteleiros, pedreiros, embaladores, armazenistas, mecânicos, relojoeiros, rececionistas, empregados de mesa, secretários e assistentes de vendas. De acordo com os resultados obtidos, os filhos de imigrantes portugueses não registaram um nível de discriminação revelador, enquanto os turcos residentes nas áreas germânicas sofreram de discriminação e os jugoslavos de língua albanesa registaram níveis de discriminação severa em todas as áreas geográficas testadas. Os autores evidenciaram, que os jovens de origem não europeia, sofrem de discriminação no acesso ao mercado de trabalho, embora em níveis diferentes, mesmo que apresentem níveis de qualificação, educação e domínio da língua idênticos aos de origem suíça.

Ahmad (2020) refere que a discriminação com base na nacionalidade está presente em todos os tipos de trabalho e que as empresas estão menos disponíveis a considerar um candidato de origem imigrante mesmo que eles possuem as mesmas características dos que os não imigrantes. Showers (2015) afirma que os imigrantes africanos encontram muitos obstáculos no acesso ao mercado de trabalho dos Estados Unidos. E quando são

contratados realizam trabalhos menos estáveis, mal remunerados e auferem um salário menor do que um trabalhador branco (Santos, 2001).

Bryson e Chevallier (2015) realizaram um estudo no qual evidenciaram que as empresas não diferenciam o trabalhador muçulmano não religioso, mas discriminam o religioso. A Comissão Europeia (2020) refere que os candidatos que nos seus currículos se identificam como muçulmanos são menos propensos a serem convidados para uma entrevista de emprego do que candidatos com as mesmas qualificações, mas que não apresentam no seu um currículo qualquer menção à religião. O povo muçulmano sofre uma forte discriminação e esta é mais observável se for referida no formulário de candidatura a sua proximidade com o Islão (Di Stasio et al., 2019). Yemane (2020) afirma que se verifica um maior nível de discriminação em relação ao povo muçulmano desde o atentado de 11 de setembro de 2001. Segundo Rabby e Rodgers (2011) o grupo mais afetado por esta discriminação são os muçulmanos mais jovens, dado às características dos terroristas.

Hammer (2017) e Warhurst et al. (2012) revelam que a aparência tem influência sobre todos os procedimentos empresariais, desde a entrada de um novo colaborador até à sua saída. Pode ter poder na tomada de decisão na contratação, remuneração, avaliação de desempenho, progressão de carreira, horas de trabalho, rescisão de contrato e tipo de trabalho. Khéde (2017) afirma que no âmbito dos processos de recrutamento e seleção existem várias formas de discriminação “estética”, quer em função do género e de crenças (e.g. uso de vestes religiosas no local de trabalho), quer por motivos raciais, quer em função do tipo e cor de cabelo, barba, tatuagens, piercings, cicatrizes, deficiências ou mesmo doenças. A discriminação não acontece apenas por atratividade facial sucede também em termos de atratividade corporal, em indivíduos obesos e com sobrepeso (Hammer, 2017). Para Cardoso (2008) o estigma da obesidade é dos mais marcantes na discriminação pela aparência. A boa forma física é um indicador de sucesso e poder, enquanto a obesidade ou o sobrepeso demonstram a debilidade do indivíduo para com o próprio corpo. Roehling (1999) estuda os estereótipos de trabalhadores obesos, e conclui que trabalhadores que possuem estas características são considerados desleixados, menos conscienciosos, menos competentes, preguiçosos, desagradáveis, sem autodisciplina e emocionalmente instáveis. Maestripieri et al. (2017) asseveram que economistas e psicólogos sociais afirmam a ideia de que a atratividade é uma característica da personalidade, da inteligência, da confiança e da produtividade, todavia autores como

Mobius e Rosenblat (2006) argumentam que a beleza não está relacionada com a produtividade do trabalho. Bóo et al. (2013) efetuaram um estudo experimental e através da aplicação da estratégia empírica, enviaram currículos fictícios com fotografias de rostos atraentes e pouco atraentes para vagas de emprego, existentes no mercado de trabalho, de Buenos Aires e Argentina. Como resultado, o estudo mostrou que pessoas atraentes foram contactadas numa proporção superior (36%) do que pessoas não atraentes. Os autores também atestaram que os candidatos mais atraentes não só têm maior possibilidade de serem contactados para uma eventual entrevista, como também são contactados mais cedo do que candidatos menos atraentes. Seguindo o mesmo método, Patacchini et al. (2015) enviaram currículos irreais para anúncios de emprego, para o mercado de trabalho em Roma e Milão, no estudo os autores evidenciaram provas de discriminação no mercado de trabalho desfavoráveis aos trabalhadores menos atraentes, sobretudo para com as mulheres. Cardoso (2008) refere que as pessoas com deficiência também estão sujeitas à discriminação pela aparência ao serem julgadas pelo olhar, pois tendem a gerar nos indivíduos sentimentos de pena, emoção, superproteção, indiferença e rejeição. Neste caso, a aparência contribui para a exclusão destes indivíduos, devido aos estigmas e estereótipos formulados, não se respeita a diversidade e a respetiva inclusão.

Autores como Kosla (2008) e Vieira et al. (2017) afirmam que os atos de discriminação cometidos a uma pessoa ou a um grupo têm tendência a serem múltiplos, bem como a prática da discriminação e a violação dos direitos humanos são causados não só por uma diversidade de relações desiguais de poder e do género, como também pela idade, etnia, orientação sexual, entre outros.

Biegert (2017) apresenta a teoria do “insider/outsider” de modo a investigar se há ligação e entre as instituições envolvidas no mercado de trabalho e a desigualdade no emprego entre “outsiders” e “insiders”. Segundo o autor, são as instituições que regulam o mercado de trabalho, como os sindicatos, as leis de proteção ao emprego, as políticas do estado de bem-estar social (e.g. o subsídio de desemprego) e as políticas ativas do mercado de trabalho que ampliam e reforçam o poder de negociação da força de trabalho, protegendo os “insiders” e motivam a desigualdade no emprego entre “insiders/outsiders”. Alega que, algumas das consequências da divisão no mercado de trabalho têm origem na idade, na educação e sexo. É a divisão entre os indivíduos que estão no interior e no exterior do mercado de trabalho (insider/outsider) que determina o grau de desigualdade social no emprego.

Barbieri e Giochin (2022) estudaram a relação entre a flexibilização do mercado de trabalho e o papel da origem social nas oportunidades de mobilidade ocupacional. Para tal, compararam os mercados de trabalho italiano e alemão, pois são diferentes nas suas instituições educacionais, no mercado de trabalho e nos regimes de mobilidade. Os autores, confirmam que a origem social contribui para o desenvolvimento de percursos profissionais desiguais em ambos os contextos, com maior incidência nos de baixo e médio ensino. Na análise, identificaram diferenças contextuais relevantes com implicações no emprego inicial instável e sua relação com fatores de atribuição e apontam para as características centradas do sistema de ensino e ocupacional. O estudo mostra que, quer a Itália quer a Alemanha têm comportamentos diferentes no status socioeconómico e no emprego flexível inicial, bem como na influência que a origem social exerce sobre a progressão de carreira. Para os indivíduos alemães, o ensino superior funciona como “porta de entrada” para os cargos de topo, num mercado de trabalho altamente qualificado. No contexto italiano frequentar a universidade reduz a penalidade de flexibilidade para os indivíduos que alcançarem o ensino superior. A instabilidade na Itália está associada à entrada de pessoas menos qualificadas no mercado de trabalho o que impede a mobilidade ascendente ao longo da carreira, limitando os trabalhadores a funções menos prestigiosas e a salários baixos.

Abordando a discriminação política, Sutto (2022) transmite que um trabalhador não pode ser despedido, castigado ou discriminado por expressar a sua opinião política no local de trabalho. Ainda no mesmo artigo, Luís Mendes, advogado, afirma que o trabalhador pode expor a sua opinião política no seu quotidiano e não pode sofrer represálias ou perseguição por ter uma opinião contrária ao do chefe, diretor ou dono da empresa. Alexandre Rosa, advogado, alega que existem casos de despedimento em que a justiça considerou discriminação pelo facto de o trabalhador ter manifestado a sua opinião política no local de trabalho. Segundo Luccas Oggiam, recrutador, o que está em causa é o comportamento do trabalhador que pode ser considerado desmedido ou lesivo e ser compreendido como inadequado ao local de trabalho.

Segundo Belmonte (2013) há um estado de submissão inerente ao contrato de trabalho, decorrente do poder patronal, que integra o conteúdo essencial da liberdade da empresa, mas não elimina as convicções pessoais do trabalhador. Reis (2004) defende que não devem ser impedidas as expressões de crenças religiosas ou ideológicas ou até mesmo políticas e filosóficas no ambiente de trabalho, com a salvaguarda de que tais

exteriorizações não prejudiquem o normal funcionamento da empresa, porque tais manifestações do pensamento não podem ser proibidas através de um regulamento interno ou de uma cláusula contratual.

Belmonte (2013) afirma que a liberdade de expressão está intrinsecamente ligada à liberdade de comunicação, de informação, de imprensa e que a liberdade de pensamento consiste não só em comunicar, mas também informar e ser informado através do meio que o indivíduo achar ser o mais adequado, contribuindo assim para a livre criação da opinião pública.

Em síntese, através do estudo de diversos autores foram explanados alguns conceitos de discriminação e de desigualdade e através da literatura pode-se observar algumas fontes que originam a desigualdade e a discriminação no mercado de trabalho e o modo de como o género, a educação, a cor, a aparência física, a nacionalidade, a religião, a orientação sexual, a língua, a origem, as convicções políticas, a idade e a saúde afetam direta e indiretamente a esfera da vida pública e privada do trabalhador com emprego e/ou desempregado.

CAPÍTULO III - ANÁLISE EMPÍRICA

3.1. Descrição do problema a analisar

A presente secção tem como objetivo analisar a perceção da desigualdade e da discriminação dos indivíduos no acesso ao mercado de trabalho. O propósito do estudo é compreender a perceção dos indivíduos relativamente à existência de fenómenos de discriminação no acesso ao mercado de trabalho por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores e analisar a perceção dos indivíduos analogamente à discriminação com base no sexo (homens ou mulheres), orientação religiosa, orientação política, orientação sexual, aparência física, grau de deficiência, raça ou etnia, idade e nacionalidade e se estes fatores constituem uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho.

3.2. Dados e caracterização da amostra

Para a análise do estudo procedeu-se à realização de um questionário online, o qual foi submetido à Comissão de ética da Universidade dos Açores, e aprovado a 18 de janeiro de 2023. A recolha dos dados foi concretizada através sua partilha nas redes sociais (Facebook, LinkedIn e Instagram) e enviados por correio eletrónico, destinados a todo o público e sem restrição da área geográfica. O inquérito esteve disponível online de 6 de fevereiro a 31 de março de 2023. O estudo tem como objetivo aferir a perceção da discriminação e da desigualdade relativamente à existência de fenómenos de discriminação no acesso ao mercado de trabalho por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores com base no sexo (homens ou mulheres), orientação religiosa, orientação política, orientação sexual, aparência física, grau de deficiência, raça ou etnia, idade e nacionalidade, bem como analisar se os mesmos fatores constituem uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho. O questionário está estruturado em três grupos. O primeiro grupo refere-se a questões da caracterização sociodemográfica e pretende recolher dados pessoais do inquirido como o sexo, idade, estado civil e o nível de escolaridade. No segundo grupo as questões estão classificadas numa escala de “Sim” ou “Não”, e visam averiguar a perceção dos inquiridos em relação aos fatores de discriminação por parte das

entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores. No terceiro grupo as questões classificam-se numa escala de “Discordo”, “Não concordo/Nem discordo” e “Discordo” e visam aferir se os fatores de discriminação constituem uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho.

A amostra é composta por 352 inquiridos, dos quais 67% correspondem ao sexo feminino (236 indivíduos) e 33% correspondem ao sexo masculino. Os inquiridos com estado civil de “solteiro/a” representam 55,4% da amostra (195 indivíduos), “Casado/a” representam 28,7% (101 indivíduos), em “União de fato” representam 8,2% (29 indivíduos), “Divorciado/a” representam 7,1% (25 indivíduos) e “Viúvo/a” representam 0,6% (2 indivíduos) da amostra. Relativamente à idade, a média de idades dos inquiridos é de 35,8 anos. De acordo com a amostra 47,2% representam o nível de escolaridade correspondente à “Licenciatura” (166 indivíduos). O “Mestrado” corresponde 21,3% (75 indivíduos). O “Ensino secundário ou equivalente” representa 21% da amostra (74 indivíduos). O “Doutoramento” representa 6,8% (24 indivíduos) e o “Ensino básico” representa 3,7% do total da amostra o correspondente a 13 indivíduos. No que se refere à situação profissional, observa-se que a maioria dos inquiridos “Trabalham por conta de outrem” representando 56,5% da amostra, os “Estudantes” representam 28,4% da amostra, os “Desempregados” representam 7,7%, o “Outro” representa de 3,4%, seguindo-se o “Trabalhador por conta própria” com 3,1%, e a situação laboral com menos expressão é a do “Reformado” que representa 0,9% (3 indivíduos) do total da amostra.

Relativamente ao primeiro grupo de questões, dados numéricos na tabela 1, estas visam aferir a perceção da existência de fenómenos de discriminação no acesso ao mercado de trabalho. Em relação à primeira questão, podemos aferir que 74,7 % dos inquiridos afirma que existe discriminação por parte das entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base no sexo dos mesmos (homens ou mulheres). Quanto à segunda questão considera que existe discriminação por parte das entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base na orientação religiosa dos mesmos, 65,1% dos inquiridos não considera que existe discriminação com base na orientação religiosa. Quando colocada a questão considera que existe discriminação por parte das entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base na

orientação política dos mesmos, 50,3% da amostra respondeu que não existe discriminação e 49,7% dos inquiridos respondeu existe discriminação baseada na orientação política. Em relação quarta questão do primeiro grupo, 64,2% dos inquiridos consideram que existe discriminação por parte das entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base na orientação sexual dos mesmos. Em relação à questão considera que existe discriminação por parte das entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base na aparência física dos mesmos, 84,1% dos inquiridos respondeu que existe discriminação. Quando analisada a questão considera que existe discriminação por parte das entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base no grau de deficiência dos mesmos verifica-se que 86,9% dos inquiridos afirmam que existe discriminação. Em relação à questão considera que existe discriminação por parte das entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base na raça ou etnia dos mesmos podemos constatar que 79% dos inquiridos respondem afirmativamente à questão. Quando colocada a questão considera que existe discriminação por parte das entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base na idade dos mesmos podemos observar 85,2% afirmam que existe discriminação com base na idade. Última questão colocada do primeiro grupo, questiona se os indivíduos consideram que existe discriminação por parte das entidades empregadoras, no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base na nacionalidade dos mesmos, verificamos que 65,3% dos inquiridos responderam que existe discriminação com base na nacionalidade por parte das entidades empregadoras no recrutamento/admissão de trabalhadores no acesso ao mercado de trabalho.

Em relação ao segundo grupo de questões, dados numéricos na tabela 2, estas têm com objetivo aferir percepção da existência de fenômenos de discriminação e as fontes geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho. A primeira questão do inquérito relativamente se discriminação com base no sexo (homens ou mulheres) constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, observar-se que 76,1% da amostra concorda com a afirmação. Quanto à questão a discriminação com base na orientação religiosa constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho podemos aferir que 37,2% da amostra

não concorda /nem discorda. Quando colocada a questão a discriminação com base na orientação política constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, constata-se que 46,9% da amostra concorda com esta afirmação. Relativamente à questão a discriminação com base na orientação sexual constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, afere-se que 63,1% da amostra concordam com o pressuposto. Em relação à questão a discriminação com base na aparência física constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, verifica-se que 75,6% dos inquiridos concordam com a afirmação supracitada. Quando colocada a questão a discriminação com base no grau de deficiência constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, observa-se que 79,8% da amostra concorda com a afirmação. Relativamente à questão a discriminação com base na raça ou etnia constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, percebeu-se que 74,4% da amostra concorda com a afirmação. Quanto à questão a discriminação com base na idade constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, constata-se que 79,5% da amostra concorda com a afirmação. Quanto à última questão colocada, a discriminação com base na nacionalidade constitui uma das razões geradoras de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, observa-se que 59,1% da amostra respondeu que concordava com esta afirmação.

Tabela 1. Percepção sobre a existência de fenómenos de discriminação por parte das entidades empregadoras discriminação no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores

	Sim	Não
Com base no sexo (homens ou mulheres)	74,7%	25,3%
Com base na orientação religiosa	34,9%	65,1%
Com base na orientação política	49,7%	50,3%
Com base na orientação sexual	64,2%	35,8%
Com base na aparência física	84,1%	15,9%
Com base no grau de deficiência	86,9%	13,1%
Com base na raça ou etnia	79%	21%
Com base na idade	85,2%	14,8%
Com base na nacionalidade	65,3%	34,7%

Tabela 2. Grau de concordância com o facto de a discriminação constituir um elemento gerador de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho

	Concordo	Não concordo /Nem discordo	Discordo
A discriminação com base no sexo	76,1%	15,1%	8,8%
A discriminação com base na orientação religiosa	32,1%	37,2%	30,7%
A discriminação com base na orientação política	46,9%	27,8%	25,3%
A discriminação com base na orientação sexual	63,1%	22,2%	14,8%
A discriminação com base na aparência física	75,6%	17,3%	7,1%
A discriminação com base no grau de deficiência	79,8%	15,1%	5,1%
A discriminação com base na raça ou etnia	74,4%	16,2%	9,4%
A discriminação com base na idade	79,5%	13,9%	6,5%
A discriminação com base na nacionalidade	59,1%	22,7%	18,2%

3.3. Análise de regressão

3.3.1. A escolha do modelo econométrico

Neste ponto pretende-se, em primeiro lugar averiguar, através de uma análise de regressão, até que ponto é que as características sociodemográficas dos inquiridos determinam a sua da percepção (Sim ou Não), relativamente à existência de fenómenos por parte das entidades empregadoras discriminação no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores com base em características dos trabalhadores como o sexo, a orientação religiosa, a orientação política, a orientação sexual, a aparência física, o grau de deficiência, a raça ou etnia, a idade e a nacionalidade. Para esse efeito, e atendendo à natureza binária da variável a explicar, utilizou-se o modelo Probit (1=Sim e 0=Não). Entre as variáveis explicativas encontram-se o sexo do inquirido, a idade, o estado civil, as habilitações literárias e a situação perante o emprego. Dentro da mesma linha de raciocínio, estimou-se ainda um segundo modelo sobre com vista a averiguar os determinantes do grau de concordância de que com o facto de a existência a discriminação com base nas características acima referidas constituir um elemento gerador de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho. Considerando a natureza ordinal da variável a explicar, recorreu-se ao modelo Probit Ordenado.

3.3.2. Resultados da estimação

Os resultados da estimação do modelo Probit encontram-se na Tabela 3. Como se pode verificar, as mulheres têm uma maior probabilidade de considerar, quando comparadas com os homens, que existe discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores com base em características como o sexo, a aparência física, o grau de deficiência, a raça ou etnia, a idade e a nacionalidade, embora neste último caso o coeficiente apenas seja diferente de zero a um nível de significância de 10%. Contudo, o facto de ser homem ou mulher não determina o tipo de resposta no que concerne à consideração se existe, ou não, discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores com base em características como a orientação religiosa, a orientação política e a orientação sexual.

Dos resultados incluídos na Tabela 3 ressalta ainda, entre outros aspetos, que quanto maior a idade do inquirido menor a probabilidade de considerar que as

entidades empregadoras discriminam no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores com base na orientação sexual e com base na raça ou etnia destes e maior a probabilidade de considerar que discriminam com base na nacionalidade. Os trabalhadores por conta própria têm menor probabilidade de responder que aquelas entidades discriminam no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores com base na orientação política destes. Finalmente, os inquiridos com doutoramento, quando comparados com os inquiridos com outras habilitações literárias, têm maior probabilidade de considerar que tal fenómeno existe com base na nacionalidade.

No que concerne ao grau de concordância com o facto de a existência de fenómenos de discriminação com base nas características acima referidas constituir um elemento gerador de desigualdade, e conseqüentemente de desvantagem, no acesso ao mercado de trabalho, os resultados da estimação do modelo Probit Ordenado encontram-se na Tabela 4. Como se pode verificar, as mulheres têm uma maior probabilidade de concordar e uma menor probabilidade de discordar, quando comparadas com os homens, com o facto de a discriminação com base em características como o sexo, a aparência física, a raça ou etnia, a idade e a nacionalidade, constituir um elemento gerador de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, o que espelha também o facto de serem estas as que consideram com maior probabilidade que tal efeito discriminatório existe por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e admissão.

Contrariamente ao que talvez fosse de esperar, por comparação com os resultados da Tabela 3, a idade do inquirido não distingue o grau de concordância no que respeita ao facto de a discriminação com base na orientação sexual e na raça ou etnia serem elementos geradores de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho. Ou seja, embora os trabalhadores com menos idade tenham maior probabilidade de considerar que existe discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e seleção com base naqueles atributos não se distinguem dos restantes inquiridos relativamente ao grau de concordância de que tal fenómeno gera desigualdade no acesso ao mercado de trabalho. Por outro lado, os trabalhadores com mais idade têm maior probabilidade de concordar e menor probabilidade de discordar que a discriminação com base na orientação política é um elemento gerador de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, embora a idade não seja um

determinante da resposta dos inquiridos relativamente à existência de fenómenos de discriminação por parte das entidades empregadores com base nesta característica.

Tabela 3. Determinantes da percepção da existência de fenómenos de discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores (Modelo Probit: 1= Sim 0=Não)

	Sexo			Orientação religiosa			Orientação política			Orientação sexual			Aparência física		
	Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P	
Constante	1,248	0,755		-0,003	0,757		0,811	0,701		1,933	0,765	**	1,629	0,838	*
Mulher	0,334	0,160	**	0,070	0,153		-0,208	0,147		0,224	0,154		0,389	0,176	**
Idade	-0,015	0,008	*	-0,012	0,008		0,004	0,008		-0,025	0,008	***	-0,015	0,009	
Solteiro/a	-0,039	0,317		0,722	0,368	**	-0,491	0,305		-0,084	0,306		-0,399	0,382	
Casado/a	-0,205	0,293		0,468	0,360		-0,580	0,287	**	-0,037	0,286		-0,512	0,354	
União de facto	0,030	0,380		0,910	0,416	**	-0,427	0,361		0,144	0,369		0,583	0,585	
Ensino Secundário	-0,194	0,432		-0,692	0,429		-0,141	0,408		-0,753	0,462		-0,245	0,489	
Licenciatura	-0,010	0,436		-0,750	0,431	*	-0,189	0,411		-0,782	0,464	*	-0,357	0,492	
Mestrado	0,147	0,451		-0,871	0,446		-0,030	0,425		-0,414	0,476		-0,036	0,513	
Doutoramento	0,164	0,495		-0,524	0,489		-0,056	0,469		0,240	0,534		-0,058	0,562	
Trab. p/ conta de outrem	-0,311	0,407		-0,038	0,369		-0,072	0,350		-0,280	0,383		0,204	0,392	
Trab. p/ conta própria	-0,395	0,560		-0,254	0,568		-1,134	0,567	**	-0,497	0,535		0,216	0,589	
Estudante	0,256	0,466		0,335	0,395		-0,422	0,383		0,163	0,423		0,443	0,452	
Desempregado/a	-0,166	0,482		0,075	0,443		-0,120	0,427		0,038	0,464		0,378	0,509	
Log-L	-181,6			-208,4			-233,2			-206,2			-141,4		
N	352			352			352			352			352		

*** Significante a 1%

** Significante a 5%

* Significante a 10%

E.P.= Erro padrão

>

Tabela 3. (continuação)

	Grau de deficiência			Raça ou etnia			Idade			Nacionalidade		
	Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P	
Constante	0,063	0,202		1,789	0,847	**	1,766	0,920	*	0,160	0,745	
Mulher	0,430	0,198	**	0,510	0,172	***	0,363	0,174	**	0,299	0,155	*
Idade	-0,019	0,010	*	-0,026	0,009	***	-0,008	0,009		-0,010	0,008	
Solteiro/a	0,663	0,343	*	0,315	0,311		-0,177	0,393		0,171	0,305	
Casado/a	0,349	0,304		0,419	0,288		-0,383	0,366		0,178	0,285	
União de facto	0,572	0,425		0,384	0,387		-0,154	0,465		0,427	0,375	
Ensino Secundário	-0,419	0,635		-0,263	0,431		0,196	0,460		-0,073	0,416	
Licenciatura	-0,123	0,641		0,127	0,440		0,310	0,463		0,448	0,420	
Mestrado	-0,424	0,650		0,170	0,457		0,597	0,492		0,682	0,435	
Doutoramento	0,379	0,733		1,099	0,578	*	0,378	0,534		1,502	0,521	***
Trab. p/ conta de outrem	-0,051	0,212		-0,887	0,528	*	-0,752	0,564		-0,440	0,390	
Trab. p/ conta própria	-0,053	0,203		-0,585	0,685		-0,381	0,782		0,144	0,567	
Estudante	-0,045	0,212		-0,388	0,601		-0,805	0,623		0,158	0,430	
Desempregado/a	-0,048	0,241		-0,990	0,588	*	-0,801	0,633		0,314	0,467	
Log-L	-115,2			-155,7			-140,6			-205,1		
N	352			352			352			352		

*** Significante a 1%

** Significante a 5%

* Significante a 10%

E.P.,= Erro padrão

Tabela 4. Determinantes do grau de concordância com o facto de a discriminação constituir um elemento gerador de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho (Modelo Probit Ordenado: 1 – Discordo, 2- Não concordo nem discordo e 3 – Concordo)

	Sexo			Orientação religiosa			Orientação política			Orientação sexual			Aparência física		
	Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P	
Mulher	0,410	0,153	***	0,138	0,131		-0,005	0,134		0,180	0,142		0,297	0,152	**
Idade	-0,011	0,008		-0,010	0,007		0,014	0,007	**	-0,009	0,007		-0,014	0,008	*
Solteiro/a	-0,161	0,316		0,263	0,261		0,042	0,278		0,169	0,283		-0,211	0,319	
Casado/a	-0,275	0,293		0,006	0,247		-0,203	0,262		-0,048	0,259		-0,360	0,299	
União de facto	-0,174	0,375		0,471	0,310		-0,064	0,326		-0,011	0,332		0,016	0,393	
Ensino Secundário	0,167	0,383		-0,210	0,371		0,223	0,378		0,307	0,397		0,070	0,404	
Licenciatura	0,223	0,388		-0,469	0,374		0,211	0,380		0,084	0,398		-0,084	0,405	
Mestrado	0,494	0,407		-0,502	0,385		0,291	0,394		0,409	0,410		0,158	0,424	
Doutoramento	0,784	0,472	*	-0,082	0,425		0,150	0,435		0,643	0,458		-0,144	0,467	
Trab. p/ conta de outrem	0,272	0,351		0,237	0,314		0,126	0,316		0,045	0,334		0,128	0,358	
Trab. p/ conta própria	-0,212	0,485		-0,701	0,486		-0,682	0,464		-0,517	0,466		-0,590	0,490	
Estudante	0,567	0,404		0,222	0,342		-0,323	0,343		0,242	0,372		-0,144	0,407	
Desempregado/a	0,265	0,427		0,213	0,383		0,402	0,389		0,640	0,429		-0,119	0,440	
μ_1	-1,128	0,703		-0,794	0,634		-0,040	0,645		-0,890	0,674		-2,067	0,722	
μ_2	-0,432	0,702		0,227	0,634		0,746	0,646		-0,131	0,673		-1,252	0,717	
Log-L	-233,8			-371,0			-358,2			-303,8			-237,7		
N	352			352			352			352			352		

*** Significante a 1%

** Significante a 5%

* Significante a 10%

E.P,= Erro padrão

>

Tabela 4. (continuação)

	Grau de deficiência		Raça ou etnia			Idade			Nacionalidade			
	Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P		Coef.	E.P	
Mulher	0,173	0,163		0,265	0,154	*	0,421	0,157	***	0,294	0,139	**
Idade	-0,009	0,008		-0,007	0,008		0,004	0,009		-0,002	0,007	
Solteiro/a	0,578	0,289	**	0,586	0,284	**	0,185	0,322		0,235	0,271	
Casado/a	0,615	0,268	**	0,563	0,262	**	0,295	0,296		0,285	0,253	
União de facto	0,976	0,396	**	0,736	0,357	**	0,647	0,413		0,293	0,332	
Ensino Secundário	0,108	0,407		0,339	0,386		-0,161	0,463		-0,115	0,376	
Licenciatura	0,288	0,411		0,634	0,394		-0,029	0,466		0,184	0,381	
Mestrado	-0,125	0,425		0,613	0,407		0,232	0,488		0,424	0,396	
Doutoramento	-0,572	0,504		-1,238	0,492	**	-0,232	0,553		-1,063	0,469	**
Trab. p/ conta de outrem	0,172	0,357		-0,100	0,361		-0,524	0,444		0,035	0,328	
Trab. p/ conta própria	-0,075	0,511		-0,150	0,502		0,156	0,691		0,165	0,472	
Estudante	0,471	0,415		0,438	0,408		-0,251	0,477		0,558	0,362	
Desempregado/a	0,083	0,442		0,239	0,438		-0,203	0,521		0,375	0,397	
μ_1	-0,905	0,742		-0,283	0,704		-1,287	0,826		-0,178	0,653	
μ_2	-0,051	0,740		0,445	0,704		-0,571	0,822		0,541	0,654	
Log-L	-205,4			-241,9				-216,1			-322,2	
N	352			352				352			352	

*** Significante a 1%

** Significante a 5%

* Significante a 10%

E.P,= Erro padrão

CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO

Esta dissertação analisa a percepção indivíduos relativamente à discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e admissão de trabalhadores e o conseqüente efeito no acesso ao mercado de trabalho baseado em características como o sexo, a orientação religiosa, orientação política, orientação sexual, a aparência física, o grau de deficiência, a raça ou etnia, a idade e a nacionalidade.

De acordo com a literatura o fenómeno de discriminação está patente nas sociedades e afirma que a discriminação se manifesta de diferentes formas e com impacto diferente sobre cada indivíduo ou indivíduos. O fenómeno da discriminação é objeto de grande relevância e de contínua investigação para a literatura e pesquisadores, que ao longo dos anos através dos seus estudos observam comportamentos e resultados sobre os indivíduos e a sociedade.

De acordo com os resultados estimados podemos observar que os indivíduos têm a percepção de que existe discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e admissão de trabalhadores com base em características como o sexo, a aparência física, o grau de deficiência, a raça ou etnia, a idade e a nacionalidade, verificamos que, as mulheres têm maior probabilidade de responder afirmativamente, quando comparadas com os homens.

A literatura apresenta-nos várias evidências sobre fatores de discriminação e desigualdade no mercado de trabalho, por e.g. num estudo realizado em Portugal, em 2018, evidenciou-se que a desigualdade salarial é um fenómeno discriminatório que se estende por toda a Europa, que as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens, e que em Portugal esta desigualdade tende a aumentar com a idade. Segundo alguns autores afirmam existem várias formas de discriminação nos processos de recrutamento e seleção baseadas na aparência do candidato em função do género, crenças, quer por motivos raciais, deficiências, aparência física, entre outros.

Quando no presente estudo se perguntou aos inquiridos se consideram se existe discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base na orientação religiosa dos mesmos, 65,1% dos inquiridos responderam que não existe discriminação com base na orientação religiosa. Outra questão colocada no mesmo estudo aos inquiridos foi se consideram se existe discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores, com base na orientação política dos mesmos, e

50,3% dos inquiridos responderam que não consideram que existe discriminação com base na orientação política, no entanto, a literatura contraria e afirma que existe discriminação no mercado de trabalho consequentes da orientação política e da orientação religiosa.

Relativamente à percepção dos indivíduos se existe, ou não, discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores com base em características como a orientação religiosa, a orientação política e a orientação sexual, o facto de ser homem ou mulher não determinou o tipo de resposta. De acordo com os dados estimados, salienta-se que quanto maior a idade do inquirido menor é a probabilidade de considerar que as entidades empregadoras discriminam no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores baseado em características como a orientação sexual, raça ou etnia, e maior a probabilidade de considerar que as entidades discriminam com base na nacionalidade. Os inquiridos com doutoramento, quando comparados com outras habilitações literárias, têm maior probabilidade de concordar que existe discriminação baseada na nacionalidade por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e admissão de trabalhadores. Por fim, os trabalhadores por conta própria, quando inquiridos, têm menor probabilidade de responder que aquelas entidades discriminam no processo de recrutamento/admissão de trabalhadores com base na orientação política.

No que concerne ao grau de concordância com o facto de a existência de fenómenos de discriminação com base nas características acima supracitadas constituírem um elemento gerador de desigualdade e de desvantagem no acesso ao mercado de trabalho e de acordo com os resultados da estimação podemos observar que o facto de a discriminação com base em características como o sexo, a aparência física, a raça ou etnia, a idade e a nacionalidade constituir um elemento gerador de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho os indivíduos do sexo feminino têm uma maior probabilidade de concordar e uma menor probabilidade de discordar, quando comparadas com os homens, como também têm maior probabilidade de considerar que tal discriminação existe por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e seleção. No presente estudo apuramos que a idade dos inquiridos não distingue o grau de concordância no que concerne aos fatores de discriminação com base na orientação sexual, raça ou etnia serem geradores de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, ou seja, embora os trabalhadores com menor idade tenham maior probabilidade de considerar que existe discriminação por parte das entidades empregadoras no processo de recrutamento e

admissão baseado naquelas características não se diferenciam dos restantes inquiridos relativamente ao grau de concordância de que tal discriminação gera desigualdade no mercado de trabalho. Contrariamente, os trabalhadores com mais idade têm maior probabilidade em concordar e menor probabilidade de discordar que a discriminação com base na orientação política é um elemento gerador de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, tendo em conta que a idade não é um determinante na resposta dos inquiridos.

Na literatura podemos observar, tanto como as mulheres, os jovens e os idosos são também dos grupos que sofrem de discriminação, nos jovens devido à falta de qualificações, baixa educação e idade, nos idosos devido à perda de capacidades, envelhecimento, idade, entre outros. Em síntese, este estudo pretende compreender e contribuir para a perceção de fenómenos de discriminação. Conforme verificamos a literatura investiga o fenómeno da discriminação e o efeito da desigualdade e contribui com a sua investigação demonstrando as várias formas de manifestação do fenómeno sobre os indivíduos, grupos, família, sociedade e economia. Todos somos indivíduos, mas vivemos numa sociedade e num mundo globalizado. O debate e as medidas de combate à discriminação irão perdurar, algumas formas de discriminação e desigualdade irão se suprimir, mas outras formas irão surgir. O “mundo” está sempre em plena atualização, pelo que o tema discriminação está e estará sempre em plena atualização.

REFERÊNCIAS

- Abrassart, A. (2015). Low-Skill Jobs or Jobs for Low-Skilled Workers? An Analysis of the Institutional Determinants of the Employment Rates of Low-Educated Workers in 19 OECD Countries, 1997–2010. *Journal of European Social Policy*, 25, 225-241.
- Acker, J. (1990). Hierarchies Jobs Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- 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.
- Amâncio, L. (2003). O gênero no discurso das ciências sociais. *Análise Social*, 38 (168), 687-714.
- Barbieri, P., & Giochin, F. (2022). Social origin and secondary labour market entry: Ascriptive and institutional inequalities over the early career in Italy and Germany. *Research in Social Stratification and Mobility*, 70, 100670.
- Barnet-Verzat, C., & Wolff, F. (2008). Gender Wage Gap and The Glass Ceiling Effect: A firm-level Investigation. *International Journal of Manpower*, 29, 486-502.
- Becker, T. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago University Press.
- Belmonte, A. A. (2013). *A tutela das liberdades nas relações de trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador*. São Paulo: LTr.
- Biegert, T. (2014). On the Outside Looking In? Transitions out of Non-Employment in the United Kingdom and Germany. *Journal of European Social Policy*, 24, 3-18.
- Biegert, T. (2017). Labor market institutions, the insider/outsider divide and social inequalities in employment in affluent countries. *Socio-Economic Review*, 17(2), 255-281.
- Blustein, D., Kenny, M., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the Psychology of Working: Engaging in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.

- Bóo, F. L., Rossi, M. A., & Urzúa, S. S. (2013). The labor market return to an attractive face: Evidence from a field experiment. *Economics Letters*, 118(1), 170-172.
- Borjas, George. (1996). *Labor Economics*. New York, MacGraw-Hill.
- Bryson, A., & Chevalier, A. (2015). Is there a taste for racial discrimination amongst employers? *Labour Economics*, 34, 51-63.
- Buchholz, S., Hofäcker, D., Mills, M., Blossfeld, H.-P., Kurz, K., & Hofmeister, H. (2009). Life Courses in the Globalization Process: The Development of Social Inequalities in Modern Societies. *European Sociological Review*, 25, 53-71.
- Cardoso, S. P. (2008). Discriminação estética nas relações de trabalho. Tese de mestrado. Curitiba, Brasil: Universidade Federal do Paraná.
- Carmo, R. M., Inês T., & Ana, F. C. (2022). Que Futuro para a Igualdade? Pensar a Sociedade e o Pós-pandemia. Lisboa. Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte.
- Carone, I. (1998). Igualdade versus diferença: um tema do século. In *Diferenças e preconceitos na escola: alternativas teóricas e práticas*. São Paulo: Summus.
- Casimiro, A. (1999) Cidadania, Acesso à Justiça e Discriminação Sexual no Mundo do Trabalho. In *Colóquio Internacional Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*, 189-194.
- Comissão Europeia (2020). Uma União da igualdade: plano de ação da UE contra o racismo 2020-2025. Bruxelas, 18.9.2020. COM (2020) 565 final.
- Cruz, M. S. (2010). Atitudes, expectativas e discriminação no mercado de trabalho brasileiro. Tese de Doutorado. Fortaleza: Universidade Federal do Ceará
- Degraff, D., & Anker, R. (2015). *Género, Mercados de Trabalho e Trabalho das Mulheres*. Associação Brasileira de Estudos Populacionais.
- 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.
- Drbonič, S., Blossfeld, H.-P., & Rohwer, G. (1999). Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and Family*, 61, 133-146.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2000). *Moderna Economia do Trabalho: Teoria e Política Pública*. Makron. Rio de Janeiro.

- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., & Seeleib-Kaiser, M. (2012). *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Ferreira, V. (2003). *Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal*. Tese de Doutoramento. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Fervers, L., & Schwander, H. (2015). Are Outsiders Equally out Everywhere? The Economic Disadvantage of Outsiders in Cross-National Perspective. *European Journal of Industrial Relations*.
- Fibbi, R., Lerch, M., & Wanner, P. (2006). Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland: When the name makes the difference. *Journal of International Migration and Integration / Revue de L'integration et de La Migration International*, 7(3), 351-366.
- Giddens, A. (2001). *Sociologia*. Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.
- Hammer, C. (2017). A Look into Lookism: An Evaluation of Discrimination Based on Physical Attractiveness. *Undergraduate Honors Capstone Projects*, 207.
- Hirsh, C. E. (2014). Beyond Treatment and Impact: A Context-Oriented Approach to Employment Discrimination. *American Behavioral Scientist*, 58(2), 256-273.
- Hudson-Sharp, N., & Metcalf, H. (2016). *Inequality among lesbian, gay bisexual, and transgender groups in the UK: a review of evidence*. National Institute of Economic and Social Research.
- Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios. Relatório Global de acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. 96.^a Sessão 2007. Relatório I (B). Bureau Internacional do Trabalho. Genebra.
- Ilmarinen, J. (1999). *Ageing workers in the European Union - status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE). Índice de Igualdade de Género 2020, Portugal.

- Jacinto, P. A. (2005). Diferenciais de salários por género na indústria avícola da região sul do Brasil: uma análise com microdados. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 43, 529-555.
- Kamasheva, A., Kolesnikova, J., Karasik, E., & Salyakhov, E. (2013). Discrimination and inequality in the labor market. *Procedia Economics and Finance*, 5, 386-392.
- Khéde, E. C. (2017). *A proibição do uso de piercings e tatuagens como critério de seleção e contratação: liberdade de contratar ou discriminação estética?* Brasil: Faculdade de Direito de Vitoria.
- Khosla, P. (2008). *Gender in local government: A sourcebook for trainers*. United Nations Human Settlements Programme.
- Lima, F. A. (2011). *Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Loureiro, P. R. A. (2003). Uma Resenha Teórica e Empírica sobre a Economia da Discriminação. *Revista Brasileira da Economia*, 57, n.º 1, 125-157.
- Maestripieri, D., Henry, A. & Nickels, N. (2017). Explaining financial and prosocial biases in favor of attractive people: Interdisciplinary perspectives from economics, social psychology, and evolutionary psychology. *Behavioral and Brain Sciences*, 40.
- Mobius, M. M., & Rosenblat, T. S. (2006). Why beauty matters. *American Economic Review*, 96(1), 222-235.
- Monteiro, I. P., & Neto, M. M. (2003). *Discriminação social e emprego - um estudo empírico*. Instituto Politécnico de Coimbra. Escola Superior de Educação. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.
- Mott, L. (2001). A revolução homossexual: o poder de um mito. *Revista USP*, (49), 40-59.
- Neto, F. (1998). *Psicologia Social*. vol. 1. Lisboa: Universidade Aberta.
- Ollagnier, E. (2014). Femmes et défis pour la formation des adultes. Un regard critique non-conformiste. *ex aequo*, nº33. 165-168.
- Patacchini, E., Ragusa, G., & Zenou, Y. (2015). Unexplored dimensions of discrimination in Europe: Homosexuality and physical appearance. *Journal of Population Economics*, 28(4), 1045-1073.

- Pedroso, P., Ferreira, C., Dornelas, A., Estanque, E., Centeno, M., Novo, A., & Henriques, M. (2005). *Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho - Formulação de Políticas Públicas no Horizonte 2013*. Relatório Final. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Perista, H. (1999). Trabalho, família e usos do tempo - uma questão de género. *Sociedade e Trabalho*, nº 6, 75-88.
- Piovesan, F. (2005). Ações afirmativas sob a perspectiva dos direitos humanos. In: S. A dos Santos, (Org.). *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*, 35-45.
- 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.
- Reis, R. T. (2004). *Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência*. Coimbra: Coimbra.
- Rigdon, M. (2012). An experimental investigation into gender differences in negotiations. Departments of Psychology and Economics, Center for Cognitive Science (RuCCS). Rutgers University. Rigdon, Mary, An Experimental Investigation of Gender Differences in Wage Negotiations (October 14, 2012). Disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2165253> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2165253>
- Roehling, M. V. (1999). Weight-based discrimination in employment: Psychological and legal aspects. *Personnel Psychology*, 52(4), 969-1016.
- Salada, A. P. (2004). *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*. Direção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento.
- 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, 81-102.
- Schwander, H. & Häusermann, S. (2013). Who Is in and Who Is Out? A Risk-Based Conceptualization of Insiders and Outsiders. *Journal of European Social Policy*, 23, 248-269.
- Scott, J. (1989). Género: Uma categoria útil para a análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99.
- Showers, F. (2015). Being black, foreign and woman: African immigrant identities in the United States. *Ethnic and Racial Studies*, 38(10), 1815-1830.

- Souza, P. F. L., Salvato, M. A., & França, J. M. (2013). Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. In *XLI Encontro Nacional de Economia*, pp19. Foz do Iguaçu, PR.
- Sultana, A. (2011). Patriarchy and Women's Subordination: a theoretical analysis. *The Arts Faculty Journal*, 4. 1-18.
- Sutto, G. (2022). Eleições 2022: posso ser demitido por justa causa ao expressar opinião política no expediente? InfoMoney, Consultado a 30 de dezembro de 2022. URL: <https://www.infomoney.com.br/carreira/eleicoes-2022-posso-ser-demitido-por-justa-causa-ao-expressar-opiniaio-politica-no-expediente/>
- Takács, J. (2015). *Homophobia and Genderphobia in the European Union: Policy contexts and empirical evidence*. Swedish Institute for European Policy Studies, Stockholm.
- Torres, A., Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Maciel, M., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu. *Resumos da Fundação. Fundação Francisco Manuel dos Santos*.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2011). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right*. (5th edition). Wiley.
- Vieira, C., Nunes, M. T. A., & Ferro, M. J. (2017). *Questões de género e cidadania: reflexões breves sobre o poder emancipatório da educação*. Coimbra.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwel, USA.
- Walker, A. (2001). Towards active ageing in the European Union. Presentation to The Millenium Project Workshop - towards active ageing in the 21st Century. The Japan Institute of Labour. Tokyo 29-30th November, 2001.
- Wall, K. Aboim, S. & Cunha, V. (2010). *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa, CITE.
- Warhurst, C., Van den Broek, D., Hall, R., & Nickson, D. (2012). Great expectations: gender, looks and lookism at work. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 5(1), 72-90.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour economics*, 10(6), 629-642.
- 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.

UNIVERSIDADE DOS AÇORES
Faculdade de Economia e Gestão

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

[2023]



[DMI]

A perceção da desigualdade e da discriminação no acesso ao mercado de trabalho: Uma análise empírica

Aida Bizarro