

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Departamento de Economia

**SISTEMAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA NA EUROPA: FACILITADORES OU
DETRACTORES DA EQUIDADE?**

Ana Isabel Ferreira Abraão de Queiroz Ribeiro

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientador:
Prof. Doutor Nelson Ramalho, Professor Auxiliar
ISCTE

Julho, 2008

AGRADECIMENTOS

Começo por agradecer ao Prof. Doutor Nelson Ramalho, orientador desta dissertação, pelo seu apoio, incentivo e incansável acompanhamento ao longo de todo o trabalho.

Agradeço à minha prima Aminabibi Aboobakar pela inspiração e pelo relato de uma “singela situação quotidiana” que me alertou para a emergência e actualidade desta temática.

Aos meus irmãos Luís e Débora por me terem ouvido e apoiado quando mais precisei. À minha mãe e à minha avó por nunca terem deixado de acreditar e de se orgulharem de mim.

Agradeço ao Prof. Doutor João Maroco pela oferta do livro e dedicatória. À Dr.^a Ana Cristina Martins e Prof.^a Doutora Teresa D’Oliveira agradeço a disponibilização das suas dissertações e a disponibilidade para me ouvirem falar sobre esta “aventura”.

Às minhas colegas de mestrado em especial à João e à Gabi, pela empatia e solidariedade que partilhámos ao longo destes dois anos. Ao Eduardo, Mariana e Tânia pela partilha das suas experiências e pela disponibilidade para conversar e aconselhar.

Às minhas amigas Isabel, Cláudia e Jenny agradeço o apoio moral, à Cristina, bem como todos os colegas da biblioteca do ISPA, a imensa paciência na disponibilização de bibliografia e ao Paquito pela incansável ajuda na instalação dos meios informáticos de que tanto necessitei.

E por último, ao Tiago, companheiro de sempre, a quem o meu alheamento e falta de disponibilidade nos últimos tempos evidenciou a força da nossa relação.

Resumo

O conceito de igualdade de oportunidades pressupõe que todas as pessoas têm acesso às mesmas oportunidades independentemente da sua etnia ou género, o que nem sempre acontece. Registam-se inúmeros casos em que algumas pessoas são alvo de discriminação devido a aspectos como o género, a etnia, a orientação sexual, a deficiência e a idade. Algumas Sociedades, conscientes dos escassos efeitos da simples proclamação da igualdade de oportunidades, optaram por implementar medidas activas de tratamento preferencial com vista à reposição da equidade social. A equidade compreende a aplicação de medidas de forma a evitar a perpetuação de estados de equilíbrio social intrinsecamente injustos. Em contexto de emprego, estas medidas configuram-se naquelas que visam assegurar a representação proporcional de determinados grupos ou a retribuição, assente apenas em critérios meritocráticos.

O presente estudo procura verificar se os sistemas de discriminação positiva para as minorias étnicas produzem efeitos na reposição da equidade social ou se apenas operam no domínio retórico. Para tal, agrupámos países Europeus com sistemas de discriminação positiva para minorias étnicas, no acesso ao emprego, num cluster e países sem estes sistemas num outro e testámos eventuais diferenças entre variáveis que considerámos relevantes na apreciação dos efeitos a que se destinam as medidas. Os resultados indicam que o sistema de discriminação positiva surte efeitos positivos no acesso ao emprego qualificado para as minorias étnicas. Conclui-se pela eficácia dos sistemas de discriminação positiva pois parecem estar a servir o propósito a que se destinam: atingir a equidade social.

Palavras-Chave

Psicologia Social; Discriminação no Trabalho; Discriminação Positiva; Capital Humano; Política Pública

Abstract

The concept of equal opportunities assumes that every one has the same opportunities disregard of their race, ethnicity or gender. This assumption is far from being demonstrated. Some people are prejudiced due to aspects such as gender, ethnicity, race, sexual orientation, handicap or age. Some countries, aware of the ineffectiveness of the simple proclamation of equal opportunities, adopted active measures of preferential treatment in order to achieve social equity. Equity means applying measures as fair as possible in order to avoid injustice. In working environment, measures that aim to ensure proportional representation of targeted groups, based only on meritocratic criteria, must be considered.

This study aims to verify if positive action measures contribute to uphold social equity or if they are mere rhetoric. In order to do so, we have clustered some European countries known to have positive action measures in the working context, and their counterpart in another cluster: countries that have generic equality of opportunity measures. Results show that positive action measures do have positive effects granting ethnic minorities' access to qualified jobs. Positive action measures are fulfilling their purpose: that of attaining social equity.

Key Words

Social Psychology; Labor Discrimination; Affirmative Action/ Positive Action; Human Capital; Public Policy

Índice

Introdução.....	1
Capítulo 1. A raiz da discriminação	3
1.1. Os Estereótipos: a “organização” do mundo.....	3
1.2. Do Preconceito à Discriminação: Da percepção da Diferença/ Semelhança à Discriminação.....	4
1.3. Discriminação étnica	7
1.4. Da Atitude ao Comportamento	10
1.5. Racismo ou Etnocentrismo?: As manifestações de poder.....	10
1.6. Raça ou Etnia: o debate de conceitos	13
1.7. Da resolução do conflito intergrupar à extinção da discriminação	15
1.8. Síntese do Capítulo.....	18
Capítulo 2. Para além da ética e da doutrina: os custos de oportunidade da discriminação e o capital social.....	20
2.1. Conceptualização teórica de Capital	20
2.2. Relação entre Capital Humano e Capital Social	23
2.3. Os aspectos negativos do Capital Social	24
2.4. Modelos de capital social	25
2.5. A importância da confiança para o Capital Social	26
2.6. Capital Social e Desigualdades	27
2.7. Síntese do Capítulo.....	29
Capítulo 3. Imigração e Aculturação.....	31
3.1. Motivações para a Imigração	31
3.2. Fluxos migratórios Europeus	32
3.2.1. A imigração na Holanda	34
3.2.2. A Imigração na Grã-Bretanha	36
3.2.3. A Imigração em Portugal.....	37
3.2.4. A Imigração em Espanha	39
3.2.5. A Imigração em França	40
3.3. A análise dos movimentos migratórios	41
3.3.1. As Relações intergrupais.....	42
3.3.2. O processo de aculturação nas sociedades plurais	43
3.4. Síntese do Capítulo.....	44
Capítulo 4. A não-discriminação por decreto: guidelines americanos e europeus.....	46
4.1. O trabalho na vida do Homem	46
4.2. A discriminação positiva.....	46
4.3. A Discriminação Positiva no acesso ao emprego.....	49
4.4. Posições pró e contra a discriminação positiva.....	51
4.5. A affirmative action nos Estados Unidos da América	57
4.6. A Discriminação Positiva no mundo.....	60
4.7. A igualdade de tratamento no emprego e ocupação na União Europeia.....	62
4.7.1. A Positieve Aktie na Holanda.....	63

4.7.2. <i>A Positive Action na Grã-Bretanha</i>	65
4.8. Síntese do Capítulo.....	68
4.9. As perguntas de investigação e hipóteses	69
Capítulo 5. Metodologia e análise de dados.....	72
5.1. Pressupostos do Estudo	72
5.2. Caracterização do objecto empírico	73
5.3. Teste de Hipóteses.....	76
5.3.1. <i>Teste da Hipótese 1: O sistema de discriminação positiva modera a relação entre</i> <i>pertença étnica e a qualificação da profissão.</i>	76
5.3.2. <i>Teste da Hipótese 2: A discriminação positiva serve de moderador no acesso ao</i> <i>emprego qualificado e mais bem remunerado</i>	78
5.3.3. <i>Teste da Hipótese 3: O SDP modera a relação entre pertença étnica e mobilidade</i> <i>profissional.</i>	87
5.3.4. <i>Teste da Hipótese 4: O sistema de discriminação positiva serve de moderador do</i> <i>investimento no capital humano nas etnias minoritárias e maioritárias.</i>	90
5.3.5. <i>Atitudes face à legislação contra a discriminação no local de trabalho e a</i> <i>discriminação contra o ódio racial ou étnico.</i>	92
Discussão e Conclusão	97
Referências Bibliográficas	102

Índice de Tabelas

Tabela 1: Cruzamento situação de emprego e país	73
Tabela 2: Cruzamento: Género e Países.....	74
Tabela 3: Cruzamento Cluster de países e nível mais elevado de educação	75
Tabela 4: Cruzamento cluster de Países e Estado Civil	75
Tabela 5: Cruzamento cluster de país e Nível de Qualificação 2.....	75
Tabela 6: Relação entre pertença étnica e nível de qualificação da profissão	76
Tabela 7: Testes de Qui-Quadrado.....	77
Tabela 10: Matriz factorial	79
Tabela 11: Pertença étnica vs. Qualificação do trabalho	80
Tabela 14: Pertença étnica vs. Nível de qualificação da Profissão nos países sem SDP em grandes empresas	87
Tabela 15: Estatísticas de teste para emprego similar (C/ SDP e S\SDP).....	88
Tabela 16: Estatísticas de teste para emprego similar (Alemanha e Grã-Bretanha)	89
Tabela 17: Nível educativo vs. Pertença étnica.....	91
Tabela 18: Análise (A1) Anova entre países com e sem SDP	93
Tabela 19: Análise (A2) Anova de Maiorias vs. Minorias	93
Tabela 20: Análise (A3) Anova de Minorias vs. Maiorias em Países com SDP	94
Tabela 21: Análise (A4): Anova de Minorias vs. Maiorias em Países sem SDP.....	94
Tabela 22: Análise (A5): Anova de Minorias em países com SDP vs. Minorias em países sem SDP.....	95
Tabela 23: Análise (A6): Anova de Maiorias em Países sem SDP vs. Maiorias em Países sem SDP.....	96

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Caracterização da amostra: Média etária	74
Gráfico 2: Pertença étnica vs. Qualificação do Trabalho.....	81
Gráfico 3: <i>t-student</i> de países com SDP vs Países sem SDP separado por nível de qualificação do trabalho	82
Gráfico 4: Responsabilidade por outros	84
Gráfico 5: Dimensão da Organização	85
Gráfico 6: Satisfação com o Rendimento.....	85
Gráfico 7: Pertença Étnica vs. Facilidade em encontrar em emprego (idêntico ou melhor do que o detido).....	88
Gráfico 8: Esquema de análise da legislação	92

“This is one country. It has become one country because all of us and all the people who came here had an equal chance to develop their talents. We cannot say to ten percent of the population that you can't have that right; that your children cannot have the chance to develop whatever talents they have; that the only way that they are going to get their rights is to go in the street and demonstrate. I think we owe them and we owe ourselves a better country than that.”

J. F. Kennedy, Civil rights address, 1 Junho 1963

Introdução

A complexidade dos movimentos migratórios gera, tanto na Sociedades receptoras como nos imigrantes, mudanças sociais, religiosas, culturais e económicas que podem ser abordadas multidisciplinarmente, sendo analisáveis ao nível das políticas sociais, legislativas mas também ao nível estratégico e conceptual (Rudiger e Spencer, 2003).

Em Portugal, este fenómeno tem merecido ênfase particular das Ciências Sociais contando com um acervo considerável de estudos, dentre os quais se destacam os que inserem as migrações no contexto da economia globalizada (e.g. Pena Pires, 2003), os que tratam a questão no seu contexto sociopolítico ao nível do acolhimento dos migrantes (e.g. Machado, 2002; Saint Maurice, 1997) a propósito da integração dos Guineenses de segunda geração e de Cabo-Verdianos em Portugal, respectivamente. Também existem estudos com enfoque nas atitudes e comportamentos face às minorias (e.g. Vala, 1999).

Esta diversidade de abordagens parece acompanhar uma das particularidades da migração na Europa: o contraste étnico dos migrantes face às populações receptoras. Tal, confere especial importância à análise da questão da etnicidade (Machado, 2002). Isto, sobretudo, porque a etnicidade aporta tendencialmente o preconceito.

Por se tratar de um fenómeno complexo, também o preconceito requer uma abordagem multidisciplinar, para o qual, a perspectiva da psicologia social é necessária mas insuficiente (Milner, 1981). A actualidade deste pernicioso fenómeno levou à sua inscrição na agenda Europeia. O ano de 2007 foi declarado pela União Europeia como “Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos”. Esta iniciativa, proposta pelo Parlamento Europeu e o Conselho na Comunicação 225 (2005), visa sensibilizar a população para os benefícios de uma sociedade justa e solidária. Para tal, propõe-se realizar uma série de iniciativas, com o objectivo de combater atitudes e comportamentos discriminatórios, e paralelamente, informar os cidadãos sobre os seus direitos e obrigações.

Atendendo a que alguns países, para além das medidas de sensibilização, instituíram medidas activas destinadas a eliminar a discriminação e promover a igualdade e diversidade (mediante a validação de tratamento preferencial para grupos considerados desfavorecidos), este estudo visa perceber em que medida essas medidas activas, ditas de discriminação positiva, permitem repor, não a total igualdade entre os diferentes grupos, mas sim a equidade, entenda-se, o tratamento mais justo possível (Rawls, 1993).

Neste contexto, esta dissertação convida a um percurso que visa primeiro (capítulo I) a delimitação conceptual do estereótipo e do preconceito étnico. Aborda as suas manifestações em diversos contextos, mas enfatiza o acesso ao emprego, pois o exercício profissional influencia outras componentes da vida do indivíduo, reflectindo-se não só no seu bem-estar mas também na forma como este é percebido pelos outros. O Capítulo II pretende explorar de que forma as interacções que se estabelecem, mais do que meros contactos inócuos, poderão facilitar o acesso privilegiado a determinados recursos e até a um estatuto social privilegiado, num contexto em que se dá por adquirido que algumas minorias não competem no mercado de trabalho, dada a sua falta de capital (humano, social, financeiro ou cultural). O Capítulo III pretende explorar como os fluxos migratórios alteraram a moldura humana Europeia, não só nos seus aspectos mais visíveis (como o fenótipo dos seus povos) como ao nível cultural, social e económico, deslindando-se para tal, a forma como as estratégias de aculturação e legislação, de alguns países receptores, poderá influenciar a forma como esta se processa. O Capítulo IV visa rever a forma como a discriminação positiva se configura como uma alternativa para combater activamente as desigualdades sociais e promover a integração e a equidade entre os grupos étnicos diferenciados.

“I have a dream that my four little children will one day live in a nation where they will not be judged by the color of their skin but by the content of their character.”
Martin Luther King Jr.
(Washington DC, Agosto 1963)

Capítulo 1. A raiz da discriminação

1.1. Os Estereótipos: a “organização” do mundo

O mundo parece ser demasiado complexo para poder ser percebido na totalidade e a mente humana padece intrinsecamente do que Herbert Simon designou de racionalidade limitada, ou seja, incapacidade de pensar uma realidade extensa e complexa na sua globalidade (Simon, 1957). Como tal, a mente humana encontrou formas para organizar e pensar o mundo que a rodeia. Estas representam um compromisso, de natureza pragmática e simplificadora da realidade através de processos de categorização e generalização (Garcia-Marques e Garcia-Marques, 2003). Assim, o indivíduo gera uma “organização do ambiente”, quer sejam pessoas, objectos ou eventos similares ou equivalentes, em categorias, tendo em conta a sua relevância em termos das suas acções, intenções ou atitudes (Tajfel e Forgas, 2000).

Os estereótipos são uma das expressões desta forma simplificada de pensar a realidade complexa. Contudo, uma representação cognitiva não é totalmente despojada de emotividade ou politicamente neutra mas antes, imbuída dos valores de cada cultura. Assim, os estereótipos ocorrem sobretudo no colectivo pois são conceitos partilhados pela sociedade e transmitidos nos processos de socialização (Garcia-Marques e Garcia-Marques, 2003).

Categorizar socialmente pressupõe assim uma atribuição de pertença grupal automática de todo e qualquer indivíduo, tomando por base as suas características, sejam estas físicas ou de outro tipo, objectiváveis ou inferidas. Estas percepções são mais ou menos permeáveis à influência da cultura em que os indivíduos se encontram inseridos, dada a sua natureza colectiva. Os estereótipos culturais, comparativamente aos estereótipos individuais, tendem a persistir pois têm um impacto maior na sociedade onde se ancoram. O seu papel facilitador na apreensão de uma *Imago Mundi* é reconhecido e a sua durabilidade poderia decorrer deste valor instrumental. Porém, paradoxalmente, ao mesmo tempo que viabilizam a redução da incerteza na realidade percebida descartando-se de uma certa racionalidade induzem a injustiça por serem genéricos e

exagerados. Não podem, portanto, ser aplicados de igual modo a todos os membros que caíam numa mesma categoria, por serem cegos a factores de contingência e a idiosincrasias. Logo, é possível que um indivíduo, em particular, não se enquadre no estereótipo que se tem do grupo a que este pertence (Stangor, 2005). O carácter generalista do estereótipo constitui assim a semente para a injustiça.

Se o estereótipo remete para uma categorização genérica, já o preconceito implica o desenvolvimento de um sentimento negativo face aos membros de um grupo, que quando específico, assume contornos exclusivos: racismo, sexismo, homofobia, quer se trate de preconceito contra indivíduos de um grupo étnico específico, preconceito de género, ou preconceito contra indivíduos com diferentes orientações sexuais, respectivamente (Stangor, 2005).

Em suma, a representação generalista e exagerada de algumas características grupais (estereótipo) parece intrínseca, fruto da racionalidade limitada, e alimenta a construção do preconceito.

1.2. Do Preconceito à Discriminação: Da percepção da Diferença/ Semelhança à Discriminação

As pessoas que vivem em regimes democráticos acreditam que todos os seus concidadãos têm direitos e deveres iguais e idêntica oportunidade no acesso a bens (por exemplo, à habitação), serviços (a título de exemplo, a educação, a saúde, etc.) e emprego, pois o princípio de igualdade, para além de ser imposto pela legislação, é cego, não se deixando limitar pelo sexo, etnia, religião ou idade (Monteiro, 1993).

O estudo do fenómeno da “discriminação” faz-nos recuar até 1954, ano em que Gordon W. Allport publicou “The Nature of Prejudice”, um livro que para a definição de preconceito étnico, tem em conta os contributos históricos, socioculturais, situacionais e psicológicos (Turner e Giles, 1981). Allport define o preconceito como “uma antipatia baseada na generalização imperfeita e inflexível, sentida ou expressa, e dirigida contra um grupo como um todo, ou um indivíduo apenas, por este ser membro daquele grupo” (Allport, 1954, pp. 23). Enquanto Allport se concentrou no estereótipo enquanto credo exagerado associado a uma determinada categoria, Tajfel (1981) focou-se nos aspectos cognitivos do preconceito (Garcia-Marques e Garcia-Marques, 2003), que definiu como o processo que consiste em “seleccionar, acentuar e interpretar

a informação obtida a partir do meio ambiente” (Tajfel, 1981, pp. 156). Os estereótipos são o resultado de um agrupamento sistemático em categorias equivalentes com vista a simplificar a informação. No entanto, o indivíduo, não se limita a categorizar a realidade, mas atribui-lhe um sentido de acordo com as suas ideologias (Tajfel, 1983).

Na sociedade em que vive, o indivíduo identifica-se com os seus semelhantes, com quem forma grupos e cria laços de afiliação. O grupo a que o indivíduo pertence, é percebido como único e distinto de todos os outros. É esta afiliação grupal e a diferenciação do seu grupo face aos outros, que influenciam a auto-imagem e auto-conceito do indivíduo (Tajfel, Turner e Brown, 1979). O processo de comparação social, tem um papel importante na distinção e discriminação dos grupos já que “nós”, o endogrupo (aquele a que pertencemos), distinguimo-nos de “eles”, o exogrupo (os outros, aos quais não pertencemos), na manutenção de uma identidade grupal positiva (Tajfel, Turner e Brown, 1979; Tajfel e Forgas, 1981). O endogrupo é constituído por indivíduos diferenciados, mas o exogrupo é constituído por indivíduos homogêneos. Esta homogeneidade do exogrupo é uma tendência que tende a ver os membros do outro grupo como partilhando comportamentos similares (Stangor, 2005).

Henri Tajfel (1970) parte do paradigma dos grupos mínimos, frequentemente utilizado para o estudo da discriminação intergrupal, para demonstrar que o simples facto de fazer parte de um grupo e perceber a existência de outro grupo é condição suficiente para que se activem sentimentos de rivalidade. Este paradigma demonstrou que a categorização é suficiente para que ocorra a discriminação intergrupal, que numa relação social se pode consubstanciar na atribuição de mais benefícios ao endogrupo (Tajfel, 1970; Gardham e Brown, 2001). Mostrou-se ainda que o processo de comparação e discriminação inter-grupal dita a criação e manutenção de uma identidade social positiva (Tajfel, Turner e Brown, 1979), que se poderá consubstanciar na tendência para favorecer o endogrupo face ao exogrupo, não por se considerar que este é pior do que o endogrupo, mas porque o grupo ao qual pertencemos é melhor do que o exogrupo (Pettigrew e Meertens, 1997).

A Teoria da Identidade Social (TIS) (Tajfel, 1983; Tajfel, Turner e Brown, 1979) no âmbito das relações intergrupais prevê que os indivíduos tendem a diferenciar positivamente os membros do seu grupo (endogrupo) face à do outro grupo (exogrupo). Esta diferenciação do endogrupo face ao exogrupo, serve para valorizar o grupo de pertença e conseqüentemente a sua auto-imagem. Uma diferenciação cognitiva, ao nível avaliativo e perceptivo, passa a ter

expressão comportamental já que, o membro do endogrupo procura confirmar a representação que possui nos comportamentos do exogrupo (Allport, 1954). Neste contexto, Leyens *et al* (2003) afirmam que a procura de diferenças intergrupais ocorre tendo em vista a infra-humanização do exogrupo, sendo este um fenómeno prejudicial e transversal, que ocorre independentemente da existência de conflito entre grupos.

Muzafer Sherif refere que a competição (simbólica) intergrupar deriva da percepção de escassez de recursos (materiais ou simbólicos), o que contribui para o surgimento do preconceito, pois o grupo quer beneficiar os seus semelhantes e quando este tem mais poder do que o outro utiliza-o em seu benefício (Monteiro, 1993). Assim, de acordo, com o modelo do conflito, desenvolvido por Sherif, o grupo só desenvolve uma forte relação endogrupal quando existe conflito, ou seja, o conflito é a condição necessária para o surgimento do etnocentrismo (Sherif, 1966, cit. por Tajfel, 1970). Isto traduz-se numa maior aceitação por parte dos membros do grupo e reforça o sentido colectivo do estereótipo, que garante a sua manutenção e disseminação (Stangor, 2005). A persistência e manutenção do estereótipo parecem radicar na influência social pois os indivíduos quando se encontram em grupo tendem a discriminar significativamente mais, a favor do seu grupo mas, quando avaliados individualmente, as diferenças sociais tendem a ser atenuadas (Doise e Sinclair, 1972).

A Teoria da Congruência das Crenças (TCC) de Rokeach (1960 cit. por Turner, 1981) refere que o indivíduo é atraído por outros com crenças semelhantes às suas e que estas desempenham um papel mais importante na aceitação ou rejeição de indivíduos do que as suas afiliações grupais. Para Rokeach (1961) o âmago da discriminação étnica encontra-se na sociedade e não na mente humana, pois advém da percepção ou assumpção da incongruência ao nível do sistema de crenças. Sendo, na sua perspectiva, a semelhança ao nível das crenças que determina a proximidade ou distanciamento de dois indivíduos e não a sua etnia/cor ou afiliação grupal. Contudo, esta teoria tem sido contestada por autores (Brown e Turner, 1981) que consideram que a teoria preconizada por Rokeach é uma determinante efectiva da atracção intergrupar, mas não adequada para o preconceito interétnico.

Em suma, o preconceito parece radicar num conjunto de necessidades e processos dificilmente alienáveis da vida social: a procura de uma distintividade no desígnio da construção de uma identidade social positiva por contraposição à alteridade ou exogrupo (Tajfel, 1983) que, nessa circunstância, tende a ser remetido para uma condição de infrahumanização (Leyens et al,

2003); o conflito intrínseco à percepção de escassez de recursos (Sherif, 1966, cit Tajfel, 1970) associada ao desejo de beneficiar o endogrupo (Monteiro, 1993); a tendência para extremar a distintividade positiva quando no seio de um grupo (Doise e Sinclair, 1972); e a assumpção de incongruência entre as crenças dos vários grupos percebidos (Rokeach, 1961). Neste quadro, duas palavras assumem valor estruturante: persistência e instrumentalidade do preconceito. Os processos sociais parecem convergir para gerar e manter o preconceito que, no plano colectivo, obedece ao desígnio de promover a agregação do endogrupo em torno de uma valorização do que lhe é próprio ou pensado como sendo próprio. O problema maior reside na necessária desvalorização do exogrupo.

1.3. Discriminação étnica

Quando os estereótipos servem de base para sustentar uma percepção negativa dos outros geram-se preconceitos com potencial para influenciar negativamente o comportamento inter-grupal. Nessas circunstâncias ocorre a discriminação. A discriminação denuncia uma intenção em prejudicar alguém com base em critérios de etnia, género, deficiência, orientação sexual (Pettigrew, 1998).

Se é certo que a Segunda Guerra Mundial se impôs como um marco de repúdio do racismo e de todas as suas manifestações visíveis e ditou o reforço da legislação anti-discriminação, também é certo que actualmente, assiste-se a um recrudescimento da discriminação das minorias “étnicas” e “raciais” na Europa (Vala, Brito e Lopes, 1999, pp.14) bem como nas relações intergrupais nos EUA (Sears, 1998). Esta percepção sustenta-se na ideia de que o racismo flagrante tem vindo a ser progressivamente substituído por outras formas mais subtis (Arcuri e Boca, 1999). São diversas as abordagens que demonstram a complexidade do fenómeno definido por Vala, Brito e Lopes (1999, pp. 31), como “uma configuração multidimensional, e tendencialmente articulada, de crenças e emoções negativas relativamente a um exogrupo, ou a indivíduos membros de um exogrupo, categorizado e objectivado como um grupo “racial” a partir da cor.”. Consequentemente, alguns autores (Vala, Brito e Lopes, 1999) preferem falar de “racismos”, ao invés de “racismo”, já que o fenómeno na sua forma subtil tem sido descrito como: simbólico (Sears, 1998), aversivo (Gaertner e Dovidio, 1998, 2000), ambivalente ou contraditório (Katz e Hass, 1988), latente versus manifesto (Pérez et al, 1993 cit.

por Vala, Brito e Lopes, 1999) e o flagrante versus subtil (Pettigrew e Meertens, 1995; Pettigrew e Meertens, 1998).

Pettigrew e Meertens (1995; 1997) apresentaram uma explicação sacionormativa para o fenómeno, distinguindo a tradicional forma de racismo, a flagrante, da sua forma mais moderna, a subtil. Enquanto o racismo flagrante é quente, directo e próximo, o subtil é frio, distante e indirecto. A diferença entre os dois tipos de discriminação reside na forma como se expressam as atitudes face às minorias. A discriminação flagrante coloca as diferenças inter-grupais no plano biológico e parte do pressuposto de que o exogrupo constitui uma ameaça e como tal deve ser rejeitado. A discriminação subtil, coloca a tónica da diferenciação no plano emocional e dos valores e recorre a formas socialmente aceitáveis para exprimir a discriminação. Os autores, argumentam que os indivíduos que expressam esta nova forma de racismo pensam estar a defender os valores tradicionais da sua cultura, os quais são devassados pelo exogrupo, e como tal, tendem a exagerar as diferenças culturais e a não manifestar emoções positivas face ao exogrupo. Da aplicação da escala que os autores realizaram para distinguir o preconceito flagrante do subtil foi possível encontrar uma tripla tipologia: os flagrantes, que visam restringir os direitos dos imigrantes; os subtis, que pretendem a manutenção da situação actual e os igualitários, que apoiam a extensão dos direitos dos imigrantes (Pettigrew e Meertens 1995, 1997). Estes autores verificaram igualmente que o etnocentrismo funciona como preditor das escalas do preconceito flagrante ou subtil. Outra explicação avançada para o racismo subtil recai sobre o papel das consequências esperadas. Neste sentido, os indivíduos manifestam racismo subtil consoante o grau de ameaça que atribuem ao exogrupo, dissociando assim a atitude do seu comportamento explícito (Arcuri e Boca, 1999). A crença de que os indivíduos culturalmente diferentes ou de outra etnia representam uma ameaça aos planos sociais e económicos da Sociedade e à ordem pública actual mantém a raiz do racismo viva (Vala, Brito e Lopes, 1999).

Algumas expressões do racismo foram estudadas em contextos específicos e relativamente a minorias estigmatizadas muito concretas, tais como os negros no seio da Sociedade norte-americana.

No âmbito das explicações do racismo de natureza cognitivo-motivacional, o racismo moderno ou simbólico (Sears, 1998) afiança que os negros querem mudar o seu *status quo* étnico e para tal fazem reivindicações ilegítimas, exageradas e injustas ameaçando o individualismo meritocrático americano e deturpando o que a maioria considera ser a igualdade, já que o racismo

é algo que pertence ao passado. Nesta definição operacional de racismo, este é definido em termos abstractos e ideológicos, o que contrasta com o racismo aversivo, que se caracteriza pelo professar de ideais igualitários e não discriminantes, quando este é óbvio (Gaertner e Dovidio, 1998; 2000).

Gaertner e Dovidio (1998; 2000), assinalam que os indivíduos que demonstravam um perfil aversivo, demonstram, inconscientemente, sentimentos negativos face aos negros, já que tentam evitar interação e quando expressam sentimentos negativos face à referida categoria fenotípica fazem-no de forma subtil. Os autores constataam igualmente que os racistas aversivos opõem-se a programas que visem melhorar o estatuto dos negros, justificando a sua oposição com base noutros factores que não a etnia (Gaertner e Dovidio, 1998, 2000).

Katz e Hass (1988) constataam existir uma ambivalência ou contradição nas atitudes dos indivíduos maioritários, na medida em que, por um lado, reconhecem que os negros estão numa situação desvantajosa há já algum tempo e, como tal, deveriam ter ajudas adicionais. Porém, simultaneamente, atribuem a desvantagem dos negros a factores internos, como a falta de motivação, preguiça ou falta de visão para agarrar as oportunidades. Constata-se, assim, que a teoria da ambivalência das atitudes raciais demonstra um conflito entre o individualismo e o igualitarismo humanitário, dois valores da cultura americana (Vala, Brito e Lopes, 1999).

No domínio da cognição social perfila-se o modelo dissociativo, desenvolvido por Patricia Devine (1989) que explica a manutenção de respostas racistas como uma confirmação dos estereótipos culturais. Os estereótipos culturais precedem as crenças individuais e são activados automática e involuntariamente na presença da categoria estereotipada. Assim, o indivíduo quando avista uma pessoa ou evento que activa o estereótipo cultural, poderá ou não dar uma resposta discriminatória. Esta resposta depende do seu sistema de crenças de tal forma que os indivíduos mais preconceituosos serão aqueles cujas crenças tenderão a confirmar o estereótipo cultural (Garcia-Marques, 1999).

Em suma, a discriminação radica no preconceito e assume múltiplas formas de expressão (Pettigrew e Meertens, 1995). Estudos sobre a discriminação étnica evidenciaram que estas expressões discriminatórias raciais recrudesceram apesar do investimento governamental num normativo social anti-discriminatório (Sears, 1998; Vala, Brito e Lopes, 1999), e que pareceram evoluir para formas subtis, apoiadas em cognições, por vezes contraditórias, sobre as causas das discrepâncias sociais (Katz e Hass, 1988). Ora atribuindo a características intrínsecas ao

exogrupo (Gaertner e Dovidio, 1998), ora salientando a ameaça que as reivindicações das minorias raciais colocam ao individualismo meritocrático (Sears, 1998) ou à ordem pública (Vala, Brito e Lopes, 1999), muitos indivíduos que discriminam etnicamente, fazem-no na actualidade, no plano do simbólico. Mais subtil, mas ainda assim, presente e eficaz nos seus desígnios por ser menos flagrante e, logo, menos filtrado conscientemente.

1.4. Da Atitude ao Comportamento

O modelo da atitude-comportamento de Ajzen e Fishbein (2000) explica de que forma o constructo atitudinal se reflecte numa relação atitude-comportamento. A atitude, sentimento avaliativo que o indivíduo faz de um objecto, situação ou pessoa, é influenciada pelas crenças, valores e motivações do indivíduo e tem uma forte componente emotiva e subjectiva (Fishbein, 1963, 1967 cit. por Ajzen e Fishbein, 2000). As crenças, valores e motivações são a fundação cognitiva da atitude, que uma vez formada age automaticamente. De acordo com o modelo proposto, é possível avaliar a atitude pela predisposição do indivíduo, uma vez que esta é activada automaticamente, sem intenção ou esforço cognitivo. A atitude permite ao indivíduo agir acreditando nas consequências dos seus actos antecipando as expectativas dos outros (Ajzen e Fishbein, 2000).

1.5. Racismo ou Etnocentrismo?: As manifestações de poder

Quanto maior o fosso cultural entre nós e os outros, maior a tendência para inferiorizar essa diferença cultural percebida no outro (Vala, 2005; Vala, Brito e Lopes, 1999). Simultanea e paradoxalmente, prevalece a ideia de que se receia a diferença, e logo, quanto mais semelhante o outro, maior o grau de aceitação da maioria (Vala, 2005) enquanto que a maioria também procura manter a diferença. Estudos desenvolvidos por Tajfel, Turner e Brown (1979), Lima e Vala (2002) e Vala (2005) parecem indicar que a maioria é avessa à semelhança cultural com as minorias, ou seja, à medida que a minoria se vai assemelhando à maioria, fruto da sua adaptação à cultura dominante, esta sente-se ameaçada e receia perder a sua identidade social.

A teoria do poder como forma de controlo, formulada por Fiske (1993, cit. por Operario, Goodwin e Fiske, 1998), explica a relação existente entre o poder e os estereótipos. Segundo esta teoria, o poder em si não favorece as abordagens estereotipadas. FÁ-lo sim, na medida em que os

diferenciais de poder estratificam a sociedade e justificam esses estratos como válidos para justificar a desigualdade social. Assim, a discriminação é encarada como uma forma de manutenção do controlo que encontra legitimação na estratificação social. Outra das particularidades da teoria aponta no sentido dos mais poderosos discriminarem mais do que os menos poderosos, o que poderá ser explicado como uma consequência do facto de, para além de o poderem fazer, quererem garantir a manutenção do controlo (Operario, Goodwin e Fiske, 1998).

“O racismo envolve a crença de superioridade baseada na etnia. Acreditando nisto o conceito de racismo representa um *status quo* inquestionável. Neste cenário, o privilégio branco, o direito branco e a superioridade branca são uma dádiva” (Jones, 1998, pp. 289). Racismo envolve dois factores: a crença na inferioridade de um grupo étnico, relativamente ao grupo de pertença, e o favorecimento do endogrupo (Jones, 1998). Jackson, Brown e Kirby (1998) distinguem três tipos de racismo, sendo que todos partilham em comum as fortes crenças acerca da inferioridade étnica: o racismo individual que combina o etnocentrismo com a convicção de inferioridade dos grupos alvo; o racismo cultural que se baseia na crença de que as tradições culturais do grupo alvo são inferiores às do grupo de pertença; e o racismo institucional no qual, o sistema de leis, práticas, políticas institucionais e económicas, perpetuam e mantêm as posições de grupo subordinado e dominante na sociedade (Jackson, Brown e Kirby, 1998). Os estereótipos sobre indivíduos pertencentes a minorias étnicas, que no passado se demonstravam abertamente, hoje não são bem vistos tendo por isso passado a ser expressos de formas mais subtis. Por vezes, basta, para o efeito, expressar uma imagem mais positiva do endogrupo do que do exogrupo (Gaertner e McLaughlin, 1983, cit. por Vala, Brito e Lopes, 1999).

Os estudos sobre as novas formas de racismo (subtil, ambivalente e aversivo) lançam pistas para a aura de contradição que envolve este fenómeno. As atitudes nos EUA passaram de fortemente segregacionistas e discriminadoras para atitudes mais tolerantes e liberais (Katz e Hass, 1988, Gaertner e Dovidio, 1986). Passou a haver reconhecimento e empatia pelas injustiças sofridas pelos negros no passado e emergiu um certo apoio às políticas que promovem a igualdade de oportunidades. Mas se por um lado há reconhecimento e apoio das políticas integracionistas e equitativas, por outro, existe a percepção de que os negros revelam preguiça, falta de ambição e motivação para se ajudarem (Katz e Hass, 1988) mantendo-se assim os sentimentos e crenças negativas acerca dos negros (Gaertner e Dovidio, 1986). A crença de

semelhanças com os “seus” evidencia as diferenças percebidas nos outros e resulta no seu afastamento (Rokeach, 1961). As respostas ambivalentes e aversivas levam a que, na prática, os indivíduos apoiem políticas integracionistas e equitativas concretas, como a discriminação positiva, mas resistam à implementação de medidas específicas (Gaertner, Dovidio, Uhler, Murrell e Drout, 1994).

O modelo do conflito diz-nos que a competição existe porque os bens são escassos ou percebidos como tal (Sherif, 1966, cit. por Tajfel 1970). Logo, o preconceito racial ocorre como uma tentativa de proteger os interesses materiais da maioria (Bobo, 1983, cit por Katz e Hass, 1988). O racismo é, na óptica de Leyens e Désert (2003), mais um acto de protecção do endogrupo do que um ataque ao exogrupo correspondendo a uma discriminação afectiva do exogrupo.

O conceito de favoritismo endogrupal (Tajfel e Turner, 1982) é central para a investigação acerca do etnocentrismo. Os psicólogos partem da pertença individual a um determinado grupo, que é reforçada pelo consenso social acerca do estatuto e da imagem do grupo (Tajfel, 1982), por sua vez reforçada pela existência de um conflito inter-grupal, em resposta a uma percepção de escassez dos recursos (Sherif, 1966 cit. por Tajfel, 1982; Berry, 1984, 1995, 1996).

O etnocentrismo é definido por Berry (1984, 1995, 1996) como uma forma de favoritismo endogrupal que rejeita a diversidade cultural e a tolerância de outros grupos étnicos. Assim esta tendência deverá ser entendida como presente em todos os grupos e sociedades, sendo por isso, encarado como um desafio para o multiculturalismo (Berry e Kalin, 1995) pois os indivíduos muito etnocentristas são mais propensos para manifestarem preconceitos e discriminarem grupos minoritários (Berry e Kalin, 1996).

Em suma, a racionalidade lógica parece falir na explicação do racismo pois este está pleno de contradições. Para além das já identificadas anteriormente, há que somar o simultâneo receio e desejo de diferença que a maioria sente face à minoria (Tajfel, Turner e Brown, 1979). O facto dos mais poderosos serem os que mais discriminam (Operario, Goodwin e Fiske, 1998) parece elucidar sobre a verdadeira natureza da lógica subjacente ao racismo: o poder. O poder, construído sobre o consenso social acerca do endogrupo (Tajfel, 1982), é, em associação com o etnocentrismo, legitimador da estratificação social. Por ser omnipresente, o etnocentrismo (Berry

e Kalim, 1995) constitui um recurso político fácil e cria as condições de base para a crença na superioridade cultural e na incompatibilidade de interesses entre grupos.

Assim, abordar o fenómeno “racismo” pela lógica racional é condenar o estudo ao fracasso. Abordá-lo pela lógica do poder, com as lentes da racionalidade política, parece ter maior valor explicativo. Etnocentrismo e poder parecem explicar a persistência e extensão da discriminação étnica: suportando-se no etnocentrismo, o poder pode legitimar-se perante o endogrupo, e instalar a discriminação que potencialmente gera o conflito intergrupalo. Nestas circunstâncias, as condições estão criadas para retroalimentar o sistema num ciclo autoreforçante de etnocentrismo-poder-discriminação-conflito intergrupalo.

1.6. Raça ou Etnia: o debate de conceitos

Para Berry (2001) os grupos são definidos culturalmente pela linguagem, religião, estatuto e etnia. Nas relações inter-grupais geralmente o foco centra-se nas “minorias”. Minorias, que podem ser entendidas como possuidoras de traços culturais e físicos específicos, pelos quais as maiorias dominantes da Sociedade mostram pouco apreço (Simpson e Yinger, 1965 cit. por Tajfel, 1983). As minorias são assim definidas como, “unidades de pessoas conscientes de si próprias que possuem determinadas semelhanças e desvantagens sociais comuns” (Wagles e Harris, 1958 cit. por Tajfel, 1983, pp. 353) e são passíveis de ser caracterizadas socialmente pelo aspecto fenotípico, que as diferencia da maioria.

Por o aspecto fenotípico (raça) ser, por definição, facilmente acedido para categorização (Jones, 1998), pode surgir como fundação para o preconceito (Dovidio e Gaertner, 2000). Estes factores fenotípicos assentam na ideia de que os grupos humanos apresentam diferenças ao nível da tonalidade da tez, formato da cabeça ou outras características físicas (Klineber, 1957, cit. por Vala e Lima, 2003) que justificam a ideia da existência de um “gene de raça”, que estabelece uma relação causal entre as variáveis físicas e visíveis com as variáveis estruturais, como por exemplo, as capacidades intelectuais (Vala e Lima, 2003).

Porém, pela sua natureza inferencial, “raça” é um constructo criado pelo homem (Operário e Fiske, 1998) com um determinado propósito (Banks e Eberhardt, 1998): o de estratificação da Sociedade (Allport, 1954). De facto, Gordon refere que a “tez escura mais do que mera pigmentação, implica inferioridade social” (Allport, 1954, pp.136). Ou seja, independentemente da categorização dos grupos humanos utilizada ser realizada com base na

ideia de “raça” ou de “cultura”, a associação que prevalece é sempre a da superioridade do homem caucasiano e da cultura ocidental sobre todas as outras (Vala, Brito e Lopes, 1999). Vários autores, entre os quais Lévy-Strauss, opõem-se veementemente à noção puramente biológica de “raça” proposta por aquele que o referido autor considera ser “o pai das teorias racistas”, Gobineau, pois “o pecado original da antropologia consiste na confusão entre a noção puramente biológica da raça e as produções sociológicas e psicológicas das culturas humanas” que conduziu “ao erro intelectual e à legitimação involuntária de todas as tentativas de discriminação e de exploração” (Levy-Strauss, 1973, pp. 10).

Contudo, até meados do século passado ainda se caracterizava os indivíduos com base na raça, ideia que foi abandonada após a II Guerra Mundial. Após as ciências biológicas e genéticas terem realizado estudos “incapazes de detectar um único gene de “raça” ou seja, um gene presente em todos os membros de um grupo e ausente nos restantes.” (Gould, 1985 cit por Vala, Brito e Lopes, 1999, pp. 138). Assim, as ciências sociais abandonaram o conceito de “raça” e passaram a propor a diferenciação com base em critérios culturais, que remetem para o conceito de etnia. Para além de ilegítimo, falar de diferenças raciais deixou de ser socialmente aceitável, à medida que a ciência deixou de procurar justificar as diferenças comportamentais e atitudinais na base genética ou biológica, o conceito de “etnia” apresenta-se como uma expressão socialmente admissível para categorizar elementos “diferentes” de nós (Vala, Brito e Lopes, 1999), passando deste modo, a distinção a ser feita com base na cultura.

Assim, “as representações sociais sobre as diferenças entre povos que ancoravam na ideia de raça ancoram hoje na ideia de diferenças culturais. Assim, os grupos que eram racializados são agora etnicizados, no sentido em que lhes é atribuída uma cultura diferente e inferior, tal como anteriormente lhes era atribuída uma raça diferente e inferior.” (Vala, 2005, pp. 276) A discriminação continua a permitir categorizar e estabelecer hierarquias, ou seja, a realizar processos, de *hetero-etnicização* (Vala, 2005).

A UNESCO (1978), condena veementemente todas as formas de discriminação racial ou étnica e actos de infra-humanização e infra-etnicização dos Homens bem como o preconceito com fundamentos económicos ou sociais motivados pelas desigualdades de poder. O mesmo organismo, em 1950, sugere na “Questão da Raça”, uma declaração subscrita por 21 investigadores entre os quais Claude Levy-Strauss, que se elimine o termo “raça” em favor da

expressão de grupos étnicos (UNESCO, 1950). A União Europeia (2000) rejeita igualmente todas as teorias destinadas a determinar a existência de raças humanas distintas.

Atendendo, assim à natureza arbitrária da raça e ao facto desta ser considerada, por alguns autores (Operario e Fiske, 1998), como um constructo de categorização social respeitante a diferenças grupais ao nível biológico, psicológico, cultural e ideológico (Operario e Fiske, 1998) e considerando a sugestão apresentada pela UNESCO (1950) na “Questão da Raça”, tal conceito não será aqui utilizado. Assumiremos o conceito de minoria, apenas como oposto a maioria ou entendido como uma comunidade com uma dimensão mais reduzida face à da sociedade em que se insere, a maioritária (Rocha Trindade, 1993) ou de grupo étnico enquanto elementos que “estão, sentem, ou pensam que estão, ligados entre si por laços comuns raciais, nacionais ou culturais”, identificando-se por isso como tal (Morris cit. por Tajfel, 1983, pp 353).

1.7. Da resolução do conflito intergrupar à extinção da discriminação

Tajfel afirma, contrariamente a Sherif, que a competição exponencia o surgimento de estereótipos e preconceito entre os grupos. Dois factores sustentam esta posição. Por um lado, o aspecto cognitivo da categorização que acentua as diferenças intergrupais, e por outro, o aspecto motivacional que acentua a diferença intergrupar e simultaneamente, valoriza o endogrupo (Deschamps, 2003). No âmbito das relações intergrupais, a teoria funcional propõe que o conflito social seja dirimido pela introdução de interações cooperantes. Para John Turner (1982) a coesão poderá ser uma forma genérica para dirimir o conflito social. O autor considera que os objectivos e interesses das pessoas que contribuem para a formação dos grupos, são factores críticos para criar interdependência social e psicológica que caracteriza um acto de cooperação. Apresentando-se, por isso, a cooperação para atingir objectivos comuns como uma alternativa à resolução do conflito entre grupos.

No entanto, a teoria funcional é genérica e focada nas relações intergrupais *tout court*, pelo que, para solucionar conflitos entre grupos étnicos três teorias se perfilam: a hipótese de contacto de Pettigrew (1998b), a teoria da Identidade Intergrupar Comum (2005) e o modelo dissociativo proposto por Devine (1989).

A ideia de que o contacto entre membros de diferentes grupos melhora as relações entre os mesmos remonta ao trabalho de Allport (1954). Este afirmou que o clima em que decorre o contacto faz toda a diferença de tal forma que se estivessem reunidas determinadas condições

(em que os participantes tivessem *status* semelhantes, objetivos comuns e uma atmosfera de apoio social e institucional) este seria mais bem-sucedido (Allport, 1954).

Pettigrew (1998b) baseia-se na teoria do contacto interpessoal de Allport para formular a teoria do contacto. Acrescentando àquela teoria um terceiro factor: o período de duração dos encontros entre os indivíduos, de diferentes grupos, afirmando que para que se criem atitudes favoráveis, as relações devem ser duradouras, e não transitórias e casuais. Ainda assim, reforça que os contactos devem ser estabelecidos entre membros de estatuto semelhante (aos níveis: sócio-económico, de categoria social e com valores similares) os encontros devem ser de natureza cooperante e devem ser suportados pela existência de apoio social e institucional. Considera que o apoio normativo aumenta a probabilidade de integração dos grupos minoritários e reduz as atitudes preconceituosas (Pettigrew, 1998b). O autor acrescenta que os contactos intergrupais devem ter potencial de desenvolvimento de laços de amizade. Segundo o autor, a investigação no âmbito das relações inter-raciais tem revelado que, a criação de atitudes positivas face ao exogrupo encontra-se directamente relacionada com a quantidade de contactos que se estabelecem (Kephart, 1957 e Brophy, 1946, cit por Pettigrew, 1998b) e que, ao contrário do que Brown e Turner (1981) afirmaram, o contacto interpessoal pode influenciar as atitudes que se tem acerca do exogrupo (Pettigrew, 1998b). Uma consequência do contacto será a criação de pessoas mais tolerantes, menos preconceituosas e mais abertas a contactos inter-raciais (Pettigrew, 1995).

Recentemente foi proposto por Gaertner e Dovidio (2005) o modelo da Identidade Intergupal Comum como resposta ao paradigma das novas formas de racismo. Este modelo, inspira-se nas teorias da categorização social e da identidade social (Tajfel, Turner e Brown 1979), que consideram que quanto maior a identificação com um grupo maior a alteração de crenças e atitudes do indivíduo face aos outros grupos, levando-o a favorecer e desenvolver uma imagem positiva do endogrupo. Os autores alegam que para que se crie uma identidade intergrupual comum, deve-se dissolver os dois grupos e recategorizá-los num único, de forma a aumentar os contactos interpessoais. Assim, ao aumentar os contactos inter-pessoais, a imagem enviesada entre os membros dos grupos decresce e simultaneamente, desenvolve-se uma identidade intergrupual comum, que poderá suprimir os pensamentos negativos e fomentar o desenvolvimento de sentimentos e laços positivos. O modelo aplicado em escolas primárias - ao abrigo do programa *Green Circle*, que segundo os autores encontra paralelo ao nível teórico e prático com o modelo da Identidade Intergupal Comum - tem revelado que as crianças após a

intervenção do programa tornam-se mais inclusivas em relação ao amigo com que preferem brincar, tendo em alguns casos indicado que preferiam brincar com crianças de outra etnia (Gaertner e Dovidio, 2005). Assim, o modelo da Identidade Intergruppal Comum parece útil na criação de amizades inter-raciais, elemento chave para se desenvolverem atitudes positivas para os restantes elementos do exogrupo (Pettigrew, 1998).

Como já havia sido referido por diversos autores (Allport, 1954, Garcia-Marques e Garcia-Marques, 2003; Devine, 1989), os estereótipos são uma forma funcional de pensar o mundo complexo, transmitidos ao indivíduo através da sua socialização, e reflectem os valores vigentes numa Sociedade. O que a inevitabilidade do preconceito (Allport, 1954) tem ignorado é que um indivíduo possa ter consciência da existência de um determinado estereótipo cultural e corroborá-lo ou infirmá-lo (Ashmore e Del Boca, 1981 cit. por Devine, 1989). O modelo da dissociação formulado por Devine (1989; 1998) desafia a inevitabilidade do estereótipo (Garcia-Marques, 1999). O modelo diferencia entre estereótipos culturais, transmitidos durante o processo de socialização, e as crenças do indivíduo (Garcia-Marques, 1999). Os estereótipos culturais são activados automática e involuntariamente, e precedem as crenças. No entanto, estas últimas, enquanto estruturas cognitivas mais recentes, medeiam o tipo de resposta que se dá, podendo confirmar ou infirmar o estereótipo cultural (Devine, 1989). No fundo, as crenças e a motivação do indivíduo, ditarão o tipo de resposta ao preconceito. Segundo Devine (1998) os indivíduos cuja fonte de motivação de resposta ao preconceito é interna tenderão a dar respostas igualitárias, porque essa resposta é importante para o seu auto-conceito. Por outro lado, os indivíduos cuja motivação de resposta ao preconceito é externa, darão a resposta adequada de forma a não perderem o apoio do grupo. Assim, se o grupo desaprova a discriminação, os indivíduos motivados externamente para a não discriminação, darão respostas não preconceituosas de forma a evitar a desaprovação grupal (Devine, 1998). O modelo dissociativo sugere assim que o conhecimento do estereótipo, associado à motivação individual, poderá influenciar as respostas que o indivíduo dá e configurar-se como um aliado para fugir ao preconceito. Assim, um indivíduo que pretenda mudar as suas crenças e atitudes preconceituosas deverá, de acordo com o modelo dissociativo, revelar intenção em fazê-lo, estar atento aos grupos-alvos ou situações que activem os estereótipos contidos na sua memória e esforçar-se por responder de forma não preconceituosa. Deste modo, o indivíduo desenvolverá de forma gradual,

uma estrutura cognitiva, ao nível atitudinal e de crenças, não preconceituosas, ou seja, mais igualitárias (Devine, 1989).

Em suma, As fontes da discriminação (o estereótipo, o preconceito, o conflito intergrupar) não são ingeríveis. O estereótipo cultural é automático e inconsciente, mas o indivíduo tem capacidade para confrontá-lo com as suas crenças e decidir que resposta dar dependendo igualmente da sua motivação ser interna ou externa (Devine, 1989). Já o conflito intergrupar só é possível se existir mais do que um grupo. O modelo da Identidade Intergrupar Comum de Gaertner e Dovidio (2005) evidencia a instrumentalidade da dissolução das fronteiras intergrupais reificando uma nova identidade comum. Tradicionalmente, a hipótese do contacto (Allport, 1954; Pettigrew, 1998b) indica que indivíduos de diferentes grupos reduzem atitudes preconceituosas devido ao contacto com indivíduos do exogrupo com *status* semelhantes e numa atmosfera de apoio social e institucional positiva. Portanto, a discriminação pode ser gerida previsionalmente agindo sobre os seus factores e não é uma inevitabilidade mas sim uma circunstância.

1.8. Síntese do Capítulo

A categorização permite ao indivíduo adquirir uma “bagagem cultural” que facilita o seu pensamento e interacção em sociedade. No entanto, o processo de estereotipização, ou o agrupamento da realidade em categorias (Operario e Fiske, 1998), quando de carácter negativo definem o preconceito (Garcia-Marques e Garcia-Marques, 2003). Este, segundo a investigação na área da cognição social (Devine, 1989; Devine, 1998), não é inevitável e pode ser controlado de forma selectiva (Operario, Goodwin e Fiske, 1998). Dependendo, deste modo, a discriminação da crença do indivíduo, já que estas sustentam o estereótipo cultural (Devine, 1989). O que leva a que o indivíduo não só percepcione o outro, membro de um outro grupo, como diferente (Tajfel e Turner, 1981) e distinto do grupo do qual este faz parte. A TIS (Tajfel, 1978; Tajfel, Turner e Brown, 1979) pressupõe que a identificação grupar é que sustenta a discriminação, o que contrasta com a hipótese de Allport (1954) que sugere que a causa da discriminação reside na ignorância.

A realidade é que os recursos (materiais ou simbólicos) são limitados ou tidos como tal, e consequentemente, compete-se pela sua obtenção (Sherif, 1966, cit. por Tajfel, 1970), sendo no âmbito das relações intergrupais competitivas que se percebe o exogrupo como uma ameaça (Vala e Lima, 2003).

O etnocentrismo indicia que a discriminação resulta de uma preferência pelo endogrupo (Berry, 1996) e uma rejeição dos outros grupos, enquanto outras teorias justificam a diferenciação social como uma forma de manutenção do controlo e legitimação da estratificação social (Operario, Goodwin e Fiske, 1998). Discrimina-se para legitimar a estratificação étnica e cultural (Jones, 1998; Lévy-Strauss, 1973).

Recentemente emergiram novas formas de racismo tanto na Europa como nos Estados Unidos que rejeitam o racismo explícito ou flagrante (Vala, Brito e Lopes, 1999; Pettigrew, 1998). O racismo já não é ostensivo e explícito e passou a ter uma expressão subtil (Pettigrew, 1998; Jones, 1998), o que tem levado alguns autores a questionar se os estudos que têm vindo a revelar uma redução do preconceito e do racismo terão em consideração estas “novas formas de racismo” (Jackson, Brown e Kirby, 1998).

A discriminação, ao contrário do preconceito que é interno e individual, é aberta, directa e tem repercussões na vida dos membros dos grupos discriminados, na medida em que limita as suas oportunidades (Pettigrew, 1998; Jackson, Brown e Kirby, 1998), o que vem demonstrar a emergência das questões do preconceito, racismo e xenofobia (Vala e Lima, 2003).

Apesar do fenómeno da discriminação poder ser analisado segundo várias perspectivas, todas apontam no sentido da raiz da discriminação estar na mente de cada um, daí a sua resistência à mudança (Allport, 1954; Pettigrew, 1998b; Devine, 1998).

Capítulo 2. Para além da ética e da doutrina: os custos de oportunidade da discriminação e o capital social

2.1. Conceptualização teórica de Capital

O conceito de capital, que muito tem ocupado sociólogos e economistas, é definido por Lin (2000, pp. 3) como “um investimento de recursos com a expectativa de receber retorno no mercado”. Ostrom (1994) clarifica que todas as formas de capital são criadas mediante o investimento de tempo e esforço em actividades, quer sejam estas de transformação ou de transacção. Segundo Lin (2000), o capital pode ser classificado em dois tipos: o capital humano (ou de índole individual) e o capital social (ou de carácter grupal), aos quais Ostrom (2000) acrescenta o capital natural e o físico. Esta autora, considera que todas as formas de capital são importantes, sejam elas, social, humano, físico ou natural para o desenvolvimento do indivíduo embora, isoladamente, surtam pouco efeito. O capital natural, corresponde a um “armazém de toda a produtividade humana” ao passo que o físico, compreende o “*stock* de recursos materiais construídos pelo homem” com o intuito de serem utilizados e permitirem-lhe obter dividendos no futuro (Ostrom, 2000, pp. 174). Este tipo de capital é comumente considerado como o conjunto ou rede de infra-estruturas e bens de consumo concebidos pelo homem. Sendo, neste caso necessário o capital humano, tanto para o criar como para o rentabilizar (Ostrom, 2000).

A teoria do capital humano, coloca no indivíduo a capacidade de mobilizar os conhecimentos e competências adquiridas, em contexto educativo ou noutros, para um determinado contexto ou actividade (Lin, 2000; Becker, 1983; Ostrom, 2000). O capital humano compreende o conhecimento e competências, desenvolvidos conscientemente através da educação formal e da experiência profissional, que os indivíduos possuem e empregam na resolução de problemas (Ostrom, 1994, 2000). Competências e conhecimentos, de âmbito geral, que podem ser adaptados a qualquer empresa, e que quando colocados ao serviço desta permitem-lhe aumentar a sua produtividade marginal (Becker, 1983). Neste sentido, a empresa alicia o indivíduo para que este mobilize os conhecimentos e competências que dispõe ao seu serviço mediante o pagamento de salários e benefícios (Becker, 1983; Lin, 2000). O foco, na teoria do capital humano encontra-se na relação entre o investimento na educação, e a consequente aquisição e desenvolvimento de conhecimentos e competências, e a forma como

estes se traduzem em salário, ou seja, a forma como o mercado de trabalho os remunera (Lin, 2000).

O capital humano é um atributo do indivíduo enquanto o capital social é criado a partir das relações interpessoais (Burt, 1997), sendo este o resultado do investimento individual nessas relações que o indivíduo estabelece, de forma deliberada ou como resultado de uma outra actividade (Ostrom, 2000).

A teoria formulada por Pierre Bourdieu, é segundo Portes (1998), a primeira análise sistemática do capital cultural. Este é definido, nas Notas Provisórias das “*Actes de la Recherche en Sciences Sociales*” de 1980, como uma “agregação de recursos actuais ou potenciais ligados à posse de uma rede de relações mais ou menos institucionalizadas e duráveis de conhecimentos” (Bourdieu, 1985, cit por Portes, 1998, pp. 3). Bourdieu parte da educação, enquanto forma privilegiada da classe dominante impor a sua cultura e valores sobre a classe dominada. Esta acção corresponde a uma violência simbólica sobre a classe dominada, que aceita passivamente a cultura e valores e integra-a como seus. Esta aceitação passiva da cultura dominante, pela classe dominada, é considerada como capital cultural. O processo pedagógico, a cargo da família e dos grupos formais e informais existentes na Sociedade, especialmente o sistema educativo não só transmite os valores da cultura dominante como recompensa os alunos que melhor reproduzem os valores dessa cultura. Estes estudantes, mais tarde, voltam a ser recompensados ao conseguirem colocações no mercado de trabalho (Lin, 2000; Portes, 1998). Assim, na sua definição, Bourdieu enfatiza a importância das relações sociais, na medida em que permitem aos indivíduos aceder aos recursos detidos pelos seus conhecidos, em quantidade e qualidade (Portes, 1998).

James Coleman (1988) introduz o conceito de capital social, como um recurso para acção. Para o autor, o capital social compreende três formas: obrigações e expectativas, as redes de informação e as normas sociais que marcam inevitavelmente presença nas relações sociais que se estabelecem. Trata-se de um conjunto de normas que possibilita a convivência grupal, as quais são cumpridas dada a expectativa de reciprocidade e as consequências que poderão advir da pertença ao grupo (Portes, 1998; Lin, 2000). De acordo com a teoria desenvolvida por Coleman (1988), o ambiente familiar agrega três tipos de capital: físico ou financeiro (os recursos materiais medidos pelos rendimentos e bem estar no seio familiar), humano (nível de educação individual obtido através dos conhecimentos, competências e capacidades em certas estruturas sociais) e social (rede de relações sociais existentes na família ou entre a família e a comunidade) e reflecte

a qualidade do ambiente que a criança tem em casa (Coleman, 1988, 1990, 1991, cit. por Li, 2007). As crianças de famílias com mais recursos socioeconómicos terão melhores condições para aceder a bens e serviços tais como actividades culturais que, provavelmente, potenciarão o seu sucesso escolar (Li, 2007). O capital humano, ao nível educativo e ocupacional, detido pelos pais é importante para a aprendizagem das crianças, uma vez que estes recursos moldam a capacidade de envolvimento e o tipo de assistência que os pais dão aos filhos. A investigação desenvolvida por Li (2007) comprova igualmente bons resultados ao nível da aquisição de proficiência linguística.

Para Robert Putnam (2001), cuja investigação se desenvolveu ao nível da participação nas organizações voluntárias das sociedades democráticas, o capital social é o que une os indivíduos, fundamentalmente individualistas e egocêntricos, levando-os a desenvolver uma consciência e um sentido de obrigação social (Newton, 1999). O nível de participação dos indivíduos nestas redes sociais permite-lhes estabelecer e partilhar normas e sentimentos de reciprocidade que propiciam a convivência em sociedade e o desenvolvimento de acções cooperantes, tendo em vista o alcance de objectivos comuns (Newton, 1997, 1999). Estas associações sociais e o nível de participação indicam a extensão de capital social existente na Sociedade (Lin, 2000).

O capital social permite tratar os pares como co-cidadãos e desenvolver sentimentos de cidadania e cooperação. Neste contexto, os conceitos de confiança e de reciprocidade adquirem papel fulcral para o desenvolvimento de relações interpessoais e sociais, sendo também considerados importantes contributos para o capital social. Os conceitos de confiança e de expectativa de reciprocidade funcionam como facilitadores das relações sociais (Newton, 1999).

O conceito de capital social adquire assim um duplo sentido. Por um lado, é entendido em sentido individual enquanto conjunto de relações sociais que se estabelecem no seio das relações familiares ou das redes de contactos, por outro, é percebido enquanto colectivo ou societário, que visa perceber porque é que existem grandes potências económicas e mais bem governadas do que outras (Portes, 2000). Esta é, segundo Ostrom (2000) a questão fulcral que se coloca quando se fala em capital social, e visa perceber o que leva os indivíduos a cooperar e a atingir boas performances económicas.

Em suma, o capital é abstractamente definido (Lin, 2000) como todo o investimento de recursos com a expectativa de receber retorno. Entendido o investimento de recursos para além da dimensão financeira, têm emergido várias propostas divergentes de tipos de capital (e.g.

Coleman, 1988; Lin, 2000; Ostrom, 2000). Porém, é comum a noção de que há activos intangíveis que podem ter utilidade económica: o conhecimento (capital humano) e a rede de contactos sociais (capital social). A Sociedade possui mecanismos de reprodução do capital (Bourdieu, 1985, cit Portes, 1998) e recompensa diferenciadamente indivíduos em função do grau de aquisição deste tipo de capital (Portes, 1998; Lin, 2000). O capital é simultaneamente propriedade individual e colectiva e o seu retorno também o é igualmente (Portes, 2000).

A premissa é a de que as Sociedades e os indivíduos possuem recursos intangíveis (compreendidos nos conhecimentos, competências, e redes sociais) que determinam diferentes retornos económicos.

2.2. Relação entre Capital Humano e Capital Social

Contrariamente, ao capital humano, que representa um investimento em conhecimento e competências na expectativa de um equivalente salarial, o capital social corresponde ao investimento nas relações sociais de modo, a criar redes sociais a que possa aceder quando tenha necessidade tendo em vista o alcance de um determinado fim (Lin, 2000; Burt, 1997; Portes, 1998). A literatura sobre a temática é unânime ao considerar que o capital social resulta de um investimento do homem. Investimento no sentido de aumentar ou reforçar as suas redes de contactos que, voluntariamente ou não, determinam dividendos futuros. Ao conhecer as normas vigentes, o indivíduo sabe que num dado momento terá custos e benefícios por ter aceitado intervir ou participar numa determinada acção de carácter grupal (Ostrom, 1994).

Contudo, a relação entre capital social e humano encontra evidência teórica nos trabalhos de Lin (2000) e Burt (1997) na medida em que se propõe que o capital social induz o capital humano e vice-versa pois melhores relações sociais facilitam o acesso a oportunidades de aceder a uma melhor educação. Reciprocamente, quanto melhor a educação mais facilmente um indivíduo terá acesso a círculos sociais a que dificilmente conseguiria aceder. O capital humano, enquanto investimento em educação e competências, configura-se como o conjunto de conhecimentos que permitem saber-fazer, o que é complementado contextualmente pelo capital social, na medida em que, as redes de contactos sociais conferem ao indivíduo oportunidades para fazer mais e melhor (Burt, 1997).

Se alguns autores argumentam que a coesão das redes sociais acompanha o capital social (Lin, 2000; Fukuyama, 1996), outros autores consideram que quanto mais afastados os

indivíduos, maiores as vantagens (Burt, 1997). O argumento dos buracos estruturais indica que os indivíduos que partilham as mesmas redes sociais tendem a obter informação redundante, na medida em que partilham a mesma informação. Assim, quanto mais vasta e díspar a rede de contactos do indivíduo, maior a qualidade e quantidade de informação aditiva, que este consegue obter. Essa informação, configura-se como uma oportunidade em aceder a informação mais abrangente e distinta daquela que conseguiria processar sozinho. Tal constitui valor acrescentado às acções que desenvolve e uma vantagem em identificar e solucionar problemas antes dos demais, o que poderá trazer benefícios para o capital humano detido por estes indivíduos (Burt, 1997).

Em suma, o capital humano e o capital social não são produtos de processos independentes entre si. Antes configuram aspectos complementares mutuamente reforçantes em que mais conhecimento e competências propiciam um aumento da rede social e vice-versa.

2.3. Os aspectos negativos do Capital Social

Segundo Portes (1998), a investigação geralmente só se foca nos aspectos positivos do capital social, excluindo das suas abordagens, os aspectos mais negativos. Porém, segundo este autor, o “capital social é uma forma de controlo social” (Portes, 1998, pp. 18), ou seja, o indivíduo faz parte de grupos e com este partilha conhecimentos, normas e expectativas. Esta partilha conduz à padronização dos comportamentos e, logo, é fácil detectar comportamentos individuais que se desviem desse padrão.

Um outro aspecto menos explorado na literatura prende-se com a perenidade do capital social. Ostrom (2000) alerta para a necessidade de actualizar o capital social, pois este, tal como o capital humano, pode perder-se rapidamente. Num grupo, por exemplo, permeável aos contactos com o exterior, é grande a mobilidade existente entre os indivíduos que entram e saem do mesmo. Assim, a noção, mais ou menos implícita, de que o capital social é uma aquisição permanente não parece sustentável. O seu retorno é decrescente e exigirá um investimento constante.

Outro dos aspectos menos explorados a ter em conta remete para a constituição dos grupos, pois quando um grupo é muito específico e fechado ao exterior, o seu risco de se tornar um grupo com objectivos divergentes do interesse maior da Sociedade, como a máfia ou um

cartel, é maior (Ostrom, 2000). Assim, a relação entre retorno e capital social deverá ser curvilínea e não linear havendo um ponto acima do qual o retorno é subóptimo.

2.4. Modelos de capital social

Para a criação de capital social é necessário que exista o que Kenneth Newton (2001; 203) designa por “confiança”, “mutualidade, empatia, reciprocidade, civilidade, respeito, solidariedade, empatia, tolerância e fraternidade”. Embora não haja definição objectiva para a confiança (Fukuyama, 1996) geralmente quando realizados inquéritos que visam aferir a sua presença na sociedade, surgem associadas questões que aportam variáveis de natureza social, económica e política (Newton, 2001).

Putnam (2001) refere que aquisição de capital social poderá ocorrer de diferentes formas e, como tal, deve-se falar em múltiplas dimensões de capital social que podem estar densamente interligadas. Estas compreendem, a solidariedade mecânica que é gerada pelos contactos intensivos e diários que se estabelecem entre pessoas, normalmente da mesma tribo, classe, grupo etário ou comunidade local. Estes grupos ou tribos não são só socialmente homogéneos como tendem a ser isolados. Logo, é provável que o nível de confiança social existente nestas comunidades seja elevado, em oposição ao da restante comunidade, em relação à qual, o nível de confiança é parco (Newton, 1999).

A possibilidade de contemplar formas fracas de capital social ou de redes e normas associadas de reciprocidade (Putnam, 2001) deve ser considerada também como tendo valor funcional. O Modelo de *de Tocqueville* ou de “*thin trust*” de moral cívica sustem que as sociedades ocidentais baseiam-se em contactos sociais, esporádicos que não geram fortes sentimentos de confiança e de solidariedade mecânica mas sim fraca confiança de solidariedade orgânica. Neste modelo, as organizações voluntárias organizacionais ganham importância porque permitem aos indivíduos apreender regras de moral cívica como a confiança, a moderação, o compromisso e a reciprocidade. As escolas, o trabalho, a família e a comunidade também ensinam valores de reciprocidade e cooperação (Newton, 1999) e disto constitui exemplo o cumprimento que se dirige a uma pessoa com quem se cruza ocasionalmente numa fila de supermercado (Putnam, 2001).

O Modelo de Confiança abstracta na sociedade moderna ou a confiança “*thick*” entende-se como sendo de tipo pessoal (ocorre entre membros da mesma tribo com relações pessoais

próximas) ao passo que a confiança “*thin*” é de tipo impessoal (ocorre entre membros da mesma associação voluntária, em sociedade comunitária e origina relações secundárias). A confiança abstracta ou das comunidades imaginárias corresponde àquela que se verifica entre conhecidos. Este tipo de confiança é fruto das sociedades modernas e assume cada vez mais significado. A confiança abstracta é transmitida através da educação e passa pela transmissão de princípios abstractos como: a justiça, a equidade, o universalismo e um referencial cultural idêntico. A par da escola, que ensina a cooperar, os *mass media* também parecem ajudar a desenvolver confiança abstracta e solidariedade social na medida em que também informam e educam o público em geral (Lin, 2000). As redes de associações voluntárias e as organizações de cidadãos contribuem para a manutenção da sociedade civil na medida em que levam a que os indivíduos cooperem entre si e desenvolvam confiança (Newton, 2001). O conceito de confiança assume aqui um papel-chave, sendo considerado como um dos elementos principais do capital social, que por sua vez, é necessária para a integração social, a eficiência e a estabilidade económica (Newton, op. Cit; Fukuyama, 1996; Putnam, 2001).

Em suma, capital social compreende a solidariedade gerada pelos contactos diários que se estabelecem entre pessoas com vista ao desenvolvimento de confiança, elemento necessário para a manutenção da harmonia social, económica e política da vida em sociedade.

2.5. A importância da confiança para o Capital Social

O indivíduo, é um ser egoísta que anseia por reconhecimento (Fukuyama, 1996) e como vive em comunidade associa-se a grupos e estabelece redes de contactos com associações voluntárias que lhe permitam atingir os seus objectivos e que simultaneamente, lhe confirmem reconhecimento (Ostrom, 1994; Ostrom, 2000; Newton, 2001). Contudo, para que as relações sociais se estabeleçam de forma pacífica e profícua, face às metas a atingir, estabelecem-se normas que tornam possível a cooperação, surgindo a confiança quando se cria uma expectativa de comportamentos sociais em conformidade, ou seja, o indivíduo manifesta um determinado comportamento na expectativa de tratamento recíproco equivalente (Fukuyama, 1996).

Os Estados Unidos da América e o Japão, entendidos respectivamente como nações individualista e colectivista, parecem configurar pólos díspares de uma mesma recta. Contudo, segundo Fukuyama (1996) o individualismo nos EUA deve ser considerado como uma característica da personalidade americana e o orgulho de se ser americano, intrínseco. Dado que,

este individualismo espelha iniciativa, criatividade e espírito empreendedor, o autor considera que a sociedade americana é “super-associativa” (Fukuyama, 1996, pp. 257) e ressalva ser notório o nível da sua solidariedade comunitária dada a diversidade étnica que caracteriza aquela sociedade. Assim, o individualismo americano deve ser encarado como característica da personalidade comunitária, pois esta sociedade tem uma grande propensão para a sociabilidade espontânea, e beneficia, assim, de um elevado grau de confiança social generalizada.

No livro *Confiança, valores sociais & criação de prosperidade*, Fukuyama (1996), disserta sobre a forma como a confiança e os valores sociais complementam o pensamento económico para explicar porque algumas nações são mais prósperas e economicamente mais fortes do que outras. Elementos estes que o autor considera presentes nas sociedades Japonesa, Alemã e Americana e que justificam a sua prosperidade. O autor afiança ainda que as sociedades com maiores níveis de coesão interna tendem a ser mais intolerantes para com terceiros (Fukuyama, 1996).

2.6. Capital Social e Desigualdades

Aparentemente, coesão e confiança interna numa determinada sociedade conduzem ao seu fechamento face a terceiros. A sociedade americana do início do século XX era uma sociedade com normas e valores morais muito vinculados, extremamente sectária e discriminatória. Atente-se que, havia clubes reservados apenas para os homens, clubes nos quais o acesso de negros se encontrava vedado e até escolas reservadas a crianças católicas. A situação de injustiça, essencialmente a étnica, conduziu a que os discriminados se mobilizassem para a luta pelos direitos cívicos cuja primeira vitória culminou na promulgação da lei do direito civil, *Civil Rights Act*, em 1964 (Fukuyama, 1996).

Glenn C. Loury argumentou, no trabalho que desenvolveu no âmbito da desigualdade de oportunidades entre jovens minoritários e majoritários, que estas resultam da falta de oportunidades educativas, de acesso ao mercado de trabalho e da herança transmitida de pais para filhos. Essas desigualdades não são amenizadas pelas proibições legais nem pelos programas de igualdade de oportunidades (Portes, 1998). Loury (1976) justifica que a mera declaração de igualdade de oportunidades apresentada pela legislação não consegue eliminar a discriminação sistemática a que as minorias estão sujeitas, não conseguindo por isso, assegurar idênticas oportunidades de acesso à educação, ao trabalho e ao nível dos rendimentos. Loury (1976)

abordou sociologicamente as diferenças salariais entre as etnias e considerou que a educação e a profissão combinadas influenciam a remuneração mas que, sobre a mesma, recai um terceiro factor, não tido em linha de conta pelos economistas, que é a influência do histórico familiar. Os estudos que Loury realizou corroboram a teoria do capital cultural formulada por Bourdieu (Portes, 1998), ao revelarem que a educação e profissão detidas e desempenhadas pelos pais têm uma influência significativa no sucesso ao nível educativo e profissional dos jovens, de uma maneira geral. O mecanismo explicativo reside nos círculos relacionais pois os trabalhadores com melhores rendimentos estão mais bem relacionados que os seus homólogos mais pobres e como tal, tanto a qualidade como a quantidade de educação tendem a variar consoante o estatuto social. Esta assimetria ganha particular relevância ao nível da posição social relativa dos grupos minoritários, pois estes tendem a sofrer uma privação relativa devido às suas origens sociais desfavoráveis e tendem, de uma maneira geral a ganhar menos do que os seus homólogos caucasianos nas mesmas profissões (Loury, 1976).

O modelo desenvolvido por Loury e Coate relativo à discriminação estatística com base nos estereótipos negativos sobre trabalhadores minoritários conclui que o tratamento discriminatório reside, mais do que na diferença salarial, na menor admissão de indivíduos minoritários para trabalhos mais exigentes. Explicam que os empregadores baseiam a sua expectativa de produtividade na pertença grupal sem nunca chegar a comprovar o capital humano dos indivíduos (Loury e Coate, 1993, cit. por Fugazza, 2003). Kenneth J. Arrow (1998) acrescenta que o investimento em capital humano tem custos (monetários e não monetários) que se esperam ser recompensados, no entanto, se o empregador julgar o indivíduo pela etnia, não o admite, e como tal, o investimento não chega a ser recompensado. Estes não são atingidos e os julgamentos estatísticos são comprovados. A discriminação estatística indica que as minorias têm uma produtividade em média inferior aos indivíduos maioritários e que essa diferença deve-se justificar pelos diferenciais na qualidade da educação (Arrow, 1998). A investigação de doutoramento de Becker publicada em 1957, intitulada *The Economics of Discrimination*, visa “analisar a discriminação no mercado de trabalho em razão da etnia, religião, sexo, classe social, personalidade e outras considerações não pecuniárias” (Becker, 1971, pp.153). Para o efeito compara os ganhos salariais da população maioritária com os grupos minoritários, utilizando o elemento moeda como instrumento de medida da discriminação, e conclui que um empregador pode recusar-se a admitir indivíduos de uma minoria (negra) por ignorar ou subestimar a sua

eficiência económica ou pode admitir estes indivíduos pagando menos 13% do que pagaria a um indivíduo maioritário. Becker conclui que os indivíduos minoritários são menos discriminados em trabalhos temporários mas que os trabalhos mais duradouros conferem mais possibilidade de contacto com os empregadores. Este contacto constitui, segundo este autor, um factor de redução da discriminação, pois, esta radica na ignorância. Becker encontra igualmente evidências que os indivíduos etnicamente minoritários com maiores qualificações são mais discriminados do que os seus homólogos maioritários e do que os indivíduos minoritários com menores qualificações, o que considera dever-se ao nível de exigência e responsabilidade requerida aos indivíduos qualificados para ocupar lugares de topo (Becker, 1971).

Lin (2000), por seu turno, avança com uma explicação para o que considera um assunto crítico da investigação em capital social: saber até que ponto a desigualdade de capital social contribui para a desigualdade entre grupos sociais. Esta desigualdade poderá ser explicada por um *deficit* de capital social ou um *deficit* de retorno. Assim, segundo Lin (2000) ora ocorre deficit de capital, entendido como a detenção deficitária na qualidade ou quantidade de capital detido, ora um retorno deficitário, entendido como consequente 1) à dificuldade em mobilizar o capital detido, 2) a um esforço diferenciado na sua aplicação ou 3) respostas díspares por parte das organizações ou instituições para as quais se dirige o capital mobilizado.

2.7. Síntese do Capítulo

Este capítulo procura fazer uma síntese da literatura sobre capital existente no seio das relações ou interações que o indivíduo estabelece ao longo da sua vida. Como vimos o conceito de capital encerra em si mesmo a possibilidade de um retorno quando ocorre um investimento de recursos (Lin, 2000).

A teoria do capital humano reconhece no indivíduo a capacidade para mobilizar os conhecimentos e competências adquiridas, em contexto educativo ou noutros, para um determinado contexto ou actividade (Lin, 2000; Becker, 1983; Ostrom, 2000). O capital humano, compreende o conhecimento, adquirido conscientemente através da educação formal, e as competências, desenvolvidas de forma inconsciente com a experiência profissional que os indivíduos possuem e que estes empregam na resolução de problemas (Becker, 1983). O capital social (Putnam, 2001) aporta os benefícios das redes de contactos e interações intergrupais, enquanto o capital físico ou natural representa a disponibilidade de recursos materiais e

financeiros detidos pelos contactos (Ostrom, 2000). Já o capital cultural enfatiza que as relações sociais colocam a possibilidade do indivíduo juntar aos seus recursos aos detidos pela sua rede de conhecimentos (Bourdieu, 1985, cit. por Portes, 1998). Assim, o capital é sempre um activo intangível que é passível de investimento na perspectiva de receber dividendos ou recompensas tangíveis ou intangíveis (Lin, 2000). Um contexto, no qual a velha máxima “não se trata de saber o que sabes mas sim quem conheces” ganha significado.

Capítulo 3. Imigração e Aculturação

3.1. Motivações para a Imigração

Olmedo (2002, pp. 194) defende que os movimentos migratórios caracterizam toda a história da humanidade e que as primeiras migrações humanas foram determinadas pela procura de alimento ou terras férteis, ou devidas a catástrofes naturais.

Actualmente, os fluxos migratórios são motivados pela mesma valência de factores: a procura de mais recursos, ou a fuga a condições adversas. As principais razões são de natureza económica (que se caracterizam pela esperança de melhorar as suas oportunidades económicas no país de destino) e de natureza social ou política (devido à violação dos direitos humanos, da liberdade religiosa ou a existência de conflitos armados no país de origem).

As migrações poderão ser definidas como “uma mudança permanente ou semi-permanente de residência” (Lee, 1969, 285 cit. por Pires, 2003; pp. 57) ou como um “movimento de indivíduos e grupos entre duas sociedades” (Jackson, 1991, pp. 2). Assim, para se considerar um processo migratório terão de se ter em conta factores como a mudança, que não deverá ser temporária, mas sim, relativamente duradoura no tempo, planeada, e com alterações a nível físico, social e do meio envolvente (Jackson, 1991; Dovidio e Esses, 2001). Ao nível sociológico clássico, as motivações para as migrações, são explicadas pela conjugação de aspectos como a atracção, a repulsão e a racionalidade. Mesmo que estejam presentes as condições potencialmente impulsionadoras do desejo de emigrar, nem todos encaram da mesma forma essa possibilidade. O que coloca em evidência o aspecto racional do acto de emigrar (Jackson, 1991). Boneva e Fireze argumentam que a motivação para a migração poderá radicar em factores de personalidade suportados por desejos de realização, poder e afiliação (Boneva e Fireze, 2000, cit. por Dovidio e Esses, 2001). Neste contexto, a atracção refere-se às vantagens, para o migrante, na procura de garantias de melhoria das condições de vida. A repulsão, refere-se às desvantagens decorrentes de permanecer no local onde vive. A racionalidade, refere-se à análise que o migrante faz das vantagens e desvantagens da sua sociedade em contraposição com a sociedade de destino. A decisão pela emigração decorreria assim quando deste cálculo resulte a percepção menor utilidade em permanecer na sociedade em que se encontra (Pires, 2003; Jackson, 1991). Contudo este modelo de atracção - repulsão, só explica parte dos movimentos migratórios (Jackson, 1991).

Maria Ioannis Baganha (1993) refere que a economia clássica baseia-se na premissa que os mecanismos de mercado regulam a actividade económica designadamente as relações entre os factores produtivos. Neste contexto, a emigração, deverá ser encarada como uma expressão de mobilidade do factor trabalho, ou seja, o princípio vigente deverá ser de índole económica, e considerar que “qualquer pessoa deve ser livre de poder oferecer a sua força de trabalho no mercado que melhor a remunerere” (Baganha, 1993, pp. 28). Neste contexto os fluxos migratórios são movimentos de relocação geográfica já que *imigração* corresponde ao “processo de entrada num país ou numa região administrativa diferente” e *emigração* como o processo que “engloba os movimentos para fora do local normal de residência, quer o destino seja nacional ou internacional” (Jackson, 1991, pp. 8). As motivações para esses movimentos são diversas sendo genericamente apontados como motivações para as migrações fenómenos como a guerra, a pobreza e a fome, e a internacionalização da produção.

Variáveis como a distância ao país de acolhimento, o conhecimento do idioma ou a afinidade cultural e a política de imigração do país de acolhimento poderão facilitar a tomada de decisão pela imigração (Olmedo, 2002; Jacinto, 2002).

3.2. Fluxos migratórios Europeus

A Europa, zona de paz e prosperidade, é hoje encarada por muitos como uma terra de oportunidades. Os desafios que se colocam encontram, pelo menos parcialmente, resposta no acolhimento de imigrantes: desde o envelhecimento populacional, à ameaça da prosperidade europeia e dos níveis de bem-estar ao colapso dos sistemas de segurança social. A imigração surge como uma solução para estes problemas na medida em que permite aumentar rapidamente o número de trabalhadores activos e contribuintes, permitindo, deste modo, garantir o equilíbrio e assegurar a manutenção dos sistemas europeus de protecção social (Rita, 2002).

Os movimentos migratórios dentro do que é hoje o espaço europeu sempre existiram, tendo-se intensificado nos últimos anos. Este complexo fenómeno tem ganho uma atenção crescente por parte da União Europeia, tendo reconhecido que alberga realidades culturais, religiosas e sociais distintas. Os Estados membros, reflectem hoje as diversas bagagens étnicas e religiosas que acolhem (Rudiger e Spencer, 2003) num mosaico com benefícios mútuos para os imigrantes que acedem a padrões mais elevados de bem-estar (Rudiger e Spencer, 2003) e para a

Europa que assegura o desenvolvimento económico ultrapassando os problemas colocados pela quebra demográfica e envelhecimento da sua população (Vala, 2005; Rudiger e Spencer, 2003).

Historicamente, os grandes fluxos migratórios europeus ocorreram durante o pós-guerra das zonas periféricas rumo ao centro da Europa. Nesta fase, os países de emigração foram essencialmente aqueles cuja força de trabalho se encontrava alicerçada no sector primário (Jackson, 1991). No caso dos países que dispunham de colónias ultramarinas como a Itália, França, Holanda, Bélgica, Portugal, Alemanha e Grã-Bretanha, os povos colonizados eram incentivados a identificarem-se com a metrópole e os seus interesses. Este desiderato político era concretizado através da adaptação do sistema educativo ao existente na metrópole, ao ensino da língua e a difusão das suas leis. Na sequência dos processos conducentes à descolonização, os povos outrora colonizados mantiveram-se próximos das antigas metrópoles e alimentaram grandes expectativas de repatriamento (Jackson, 1991).

Estes movimentos migratórios laborais, outrora temporários, levaram à sedentarização dos migrantes. Esta sedentarização levantou um conjunto de desafios a vários níveis sendo de destacar o nível psicológico, pois as relações entre as comunidades constituídas pelas pessoas que imigram e as sociedades receptoras (Machado, 2002, Dovidio e Esses, 2001) tendo origem étnica diferenciada, das populações receptoras, imprime nova importância à questão da etnicidade (Machado, 2002).

Considerando que este estudo pretende analisar de que forma a discriminação positiva manifesta na legislação existente em alguns países representa uma ferramenta útil para a promoção da equidade no acesso ao emprego qualificado por parte de indivíduos de origem étnica diferenciada, passaremos a focar alguns casos particulares no espaço europeu que se nos afiguram particularmente informativos ou relevantes no quadro do objecto de estudo teórico adoptado. Mais adiante neste estudo, na metodologia, serão explicitados os critérios de selecção do objecto empírico. Porém, e porque, por motivos de parcimónia, convém explorar primeiramente para esse objecto empírico os fluxos migratórios e as especificidades sociais e políticas que o caracterizam, procederemos a uma análise de alguns casos que julgamos de maior relevância para os objectivos deste estudo.

A selecção dos países incidiu sobre a sua presença no *primeiro round* do *European Social Survey* e o facto de terem de lidar com questões de imigração. É certo que a Holanda, a Grã-Bretanha e a França configuram-se como países tradicionalmente receptores de imigrantes

enquanto a Espanha e Portugal apresentam-se como países recentemente considerados como receptores de imigração (Vala, Brito e Lopes, 1999). Esta selecção justifica-se pelo facto de se pretender justapor precisamente os países do Norte da Europa, tradicionalmente receptores de imigração, aos do Sul, que apesar de só recentemente se terem afirmado como tal, são já países de imigração efectiva. Estes aspectos têm igualmente reflexos no tipo de legislação existente, os quais começarão por ser aflorados no próximo momento deste trabalho juntamente com a questão da imigração para os países em estudo. Interessa uma vez mais reforçar que será enfatizada a relação relativa à imigração e às minorias étnicas.

3.2.1. A imigração na Holanda

O fim da II Grande Guerra, em particular a década de 1950, marcou o início dos movimentos migratórios para a Holanda por parte dos habitantes das suas antigas colónias: Indonésia, Suriname e Antilhas. A partir da década de 1960, juntaram-se-lhe novos contingentes de imigrantes portugueses, espanhóis, jugoslavos, turcos e marroquinos. O maior grupo migrante era de origem turca, marroquina e suriname (Zwamborn, 2004).

Actualmente, a Holanda conta com cinco grandes grupos de minorias. Os imigrantes do Suriname, antiga colónia holandesa, são o maior grupo, este incluem indonésios, pessoas do leste indiano e africanos. O segundo maior grupo imigrante é constituído por imigrantes das Caraíbas, oriundos de Aruba e das Antilhas Holandesas, turcos e marroquinos, são o terceiro grupo e, constituem o maior grupo de origem islâmica (De Vries e Pettigrew, 1994).

Em Janeiro de 2003 o Instituto Nacional de Estatísticas Holandês, “Centraal Bureau voor de Statistiek” (CBS), responsável pela colheita e análise de dados sobre minorias na Holanda, registou aproximadamente 3 milhões de migrantes de primeira e segunda geração num quadro populacional total holandês de 16.2 milhões. Nesse ano, os quatro principais grupos de imigrantes na Holanda eram: turcos (341 mil), surinames (320 mil), marroquinos (295 mil) e caribenhos (129 mil). Nesse ano registaram-se ainda as presenças de outros grupos migrantes na Holanda: 36 mil chineses, 25 mil somalis, 34 mil afegãos, 35 mil iraquianos, 28 mil iranianos, 20 mil cabo-verdianos e 17 mil oriundos do Gana. O CBS estima igualmente que residam na Holanda entre 3.500 a 6.000 ciganos. De entre as minorias religiosas, na Holanda, registam-se os islamitas (920.000 ou 5.7% da população total), 95.000 hindus e 40.000 judeus (CBS, cit por Hamidi e o’Connor, 2004).

Na Holanda, o termo “*allochthones*” é o empregue para as designar as “minorias étnicas”, os quais são definidos pelo *Wetenschappelijke Raad voor het Regeringbeleid* (WRR) como: “pessoas que venham de outro local e que se tenham instalado na Holanda por um período duradouro, incluindo os seus descendentes até à terceira geração. Minorias são grupos *alóctones* que se encontram em posição desvantajosa: deverão ser estimados periodicamente os grupos a ser considerados como minorias” (WRR, 1989 cit. por Jacobs e Rea, 2006).

A história da migração na Holanda é marcada por duas fases. A primeira fase, que durou até meados da década de 1960, em que os seus imigrantes, essencialmente turcos, marroquinos, italianos, espanhóis e gregos, como trabalhadores eram considerados como contratados temporariamente para fazer trabalhos 3D (*dirty, dangerous, difficult*), sujos, perigosos e difíceis. A segunda fase, iniciou-se em meados da década de 1970 com a assumpção de que 10 anos haviam volvido e como tal os imigrantes, outrora considerados como trabalhadores temporários, haviam-se tornado em trabalhadores permanentes, que como tal, requeriam estatutos e direitos idênticos aos dos holandeses (Pang, 2007). Essa consciência levou o governo holandês a publicar em 1970 o “*nota Buitenlandse werknemers*” ou “*Policy Document on Immigrant Workers*”, que visava regular o trabalho imigrante, enquanto se enfatizava a igualdade de direitos entre estes trabalhadores temporários e os restantes e se reforçava o seu carácter temporário. Em 1979 seria publicado um relatório pelo *Netherlands Scientific Council for Government Policy* (*Wetenschappelijke Raad voor het Regeringbeleid*, WRR) que reconhecia que a imigração talvez não fosse simplesmente temporária e como tal as políticas deveriam reflectir a total integração dos imigrantes na sociedade holandesa, com oportunidades, direitos e responsabilidades iguais e sem discriminação. Todos os partidos do parlamento concordaram com as propostas do relatório e em 1983 aprovaram o “*Minderhedennota*” ou “*The Policy Document on Ethnic Minorities*” ou “*Minorities Memorandum*”. Este propõe-se a contribuir para que a posição permanentemente desvantajosa das minorias étnicas na sociedade se altere, promovendo, para tal, a igualdade de oportunidades em áreas como a educação, o emprego, a habitação, o sistema de saúde e social. Reforçando igualmente os direitos legais dos imigrantes e conferindo-lhes o direito de voto nas eleições municipais. Em 1989 é publicado um novo relatório “*Allochtonenbeleid*”, que visa analisar a posição das minorias na sociedade holandesa e este recomenda o reforço dos programas que promovem a igualdade de oportunidades em áreas como o emprego, educação e

habitação, propondo a implementação de medidas de *positive action* (Pang, 2007). Medidas, sobre as quais nos focaremos no quarto capítulo desta dissertação.

3.2.2. A Imigração na Grã-Bretanha

De acordo com Barbara Cohen (2004), o *Census* de 2001 demonstrou que a população pertencente a minorias étnicas no Reino Unido é de 4.6 milhões. Esse instrumento permitiu agrupar as minorias étnicas por 1.8% de Indianos, 1.3% de Paquistaneses, 1% de Caribenhos, 0,8% de Africanos, 0,4% de Chineses, 0,5% de oriundos do Bangladesh, 0,4% de Outros asiáticos, 0,2% de Negros de outra origem e 1,2% de pessoas que se identificaram como mestiços (“*mixed race*”).

O relatório “*Improving Opportunity, Strengthening Society: The Government’s strategy to increase race equality and community cohesion*”, promovido pelo Governo da Grã-Bretanha em 2005, apresenta como facto que 1 em cada 12 Bretões, nascidos naquele país, pertence a uma minoria étnica (Home Office, 2005). Sendo a terminologia “minorias étnicas” entendida como “um guarda-chuva que cobre todas as características de um grupo étnico, religioso ou com laços culturais, como por exemplo, os muçulmanos, rastafaris e outros, mesmo sem protecção formal pelo Race Relations Act” (Commission for Racial Equality, 2007). Para efeitos do preenchimento dos *Census* nacionais, o termo minorias étnicas abarca todo aquele que quando questionado acerca da sua etnia, assinalaria uma para além de “Britânico Caucasiano/ White British”.

Na Grã-Bretanha, tal como em muitos outros países com histórias similares, o intercâmbio expectável de bens e pessoas entre as colónias e a metrópole junto com a declaração da independência colonial alimentou primeiro um fluxo de migrantes em ambos os sentidos e, posteriormente, despoletou um êxodo dos cidadãos dos países colonizados para o colonizador. Esta situação determinou medidas legislativas destinadas ao controlo dos fluxos de imigração. Na Grã-Bretanha em 1905 foi publicado o *Aliens Act* com o objectivo de controlar a entrada de imigrantes (Jackson, 1991), em 1914 viria a ser publicado o *Imperial Act* que acrescentava o conceito de “britânico” ao anterior preceito legal, passando a conceder o direito de entrada no país a “todos os nascidos sobre a alçada da Coroa, em qualquer parte do Império” (Jackson, 1991, pp. 92). Com a lei de livre acesso, a imigração para a Grã-Bretanha cresceu de forma acentuada, o que associado ao declínio da sua economia e influência mundial consequente do abrandamento da euforia mundial originada pelo pós-guerra, levou ao crescimento de sentimentos de racismo e discriminação para com os imigrantes. Neste contexto, em 1962, foi publicado o *Commonwealth*

Immigration Act que distinguia claramente entre os nascidos no país e todos os outros originários da Commonwealth e naturalizados Bretões, obrigando estes últimos a solicitarem autorizações de trabalho para entrar naquele território (Jackson, 1991). O *Immigration Appeals Act*, de 1969, e o *Immigration Act*, de 1971, viriam tornar mais complexas as regras de permanência em território da Grã-Bretanha (Jackson, 1991) tendo o preceito legal de 1971 determinado o direito de residência em território britânico por motivo de ascendência (Jackson, 1991). Em 1976, o governo britânico, preocupado com a questão da discriminação, aprovou o *Race Relations Act* (RRA) para regular a discriminação étnica nos campos do emprego, educação, formação, habitação e acesso a bens e serviços.

3.2.3. A Imigração em Portugal

Portugal deixou de ser um país somente de emigração para ocupar a rota de destinos de vários imigrantes (Machado, 2002; Rocha-Trindade; 2004). Embora em Portugal a imigração não atinja a dimensão da de outros países Europeus, “onde representam 5 a 15 por cento do total da população residente” (Machado, 2002, pp. 408), esta atinge actualmente valores significativos. Portugal atrai sobretudo imigração de países de língua de expressão oficial portuguesa (Pires, 2003) e considera-se que “nenhuma das comunidades imigrantes em Portugal se encontra em situação de forte contraste com a população portuguesa no que se refere às condições socioeconómicas, residencial, de identidade linguística, afiliação religiosa e aos modos de vida. Considerando haver contradições e continuidades em algumas destas dimensões” (Machado, 2002, pp. 409).

A descolonização em África, deu início ao ciclo da imigração para Portugal (Pires, 2003) não só pelo regresso dos “retornados”, ou sejam, os portugueses radicados nas colónias, mas também com o início da migração da população africana para o território português (Pires, 2003). Ao longo de 1974/1975, Portugal, até então um país de emigração, foi-se tornando num país de imigração acolhendo pessoas dos PALOP (Países de Língua Oficial Portuguesa) como Cabo Verde, Angola, Guiné-Bissau, São Tomé e Príncipe, Moçambique, Timor e Brasil (Malheiros, 2005; Pires, 2003). A esta fase seguiu-se, na década de 80, o fluxo migratório de chineses, brasileiros e indianos e no final da década de 90, imigrantes oriundos da Europa de leste, particularmente da Ucrânia, Rússia, Moldávia e Roménia (Malheiros, 2005; Pires, 2003; Rocha-Trindade, 2004).

A Constituição da República Portuguesa determina no Artigo 13º “o princípio de igualdade” ou seja, que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e que “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”. Portugal subscreveu a Convenção Internacional para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, de 20 de Novembro de 1963, em que os Estados reconhecem a necessidade de eliminar todas as formas e manifestações de discriminação étnica no mundo. O país dispõe de leis genéricas que condenam o racismo, xenofobia e discriminação (como a Lei nº 18/2004 de 11 de Maio, que transpõe a Directiva Europeia 2000/43/EC, de 29 de Junho, estabelecendo o princípio da igualdade de tratamento entre pessoas independentemente da sua origem étnica) e leis específicas para a atribuição de nacionalidade (Lei nº 2/2006, de 17 de Abril), entrada, permanência, estadia e afastamento de estrangeiros do seu território (Decreto Lei nº 34/2003, de 25 de Fevereiro). No contexto laboral, a 3ª Subsecção do Código do Trabalho (Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto) dispõe sobre a “igualdade e não discriminação”, a alínea nº 2 do Artigo 22º do referido código referente ao “Direito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho” menciona que “nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de, nomeadamente, ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”. No que toca a discriminação positiva, a legislação portuguesa prevê a existência de quotas de emprego para pessoas portadoras de deficiência (motora, visual, auditiva, mental ou paralisia cerebral) com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. O Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de Fevereiro para o Continente, o Decreto Legislativo Regional nº 25/2001/M, de 24 de Agosto para a Região Autónoma da Madeira e o Decreto Legislativo Regional nº 4/2002/A, de 1 de Março, para a Região Autónoma dos Açores, determinam, desde 3 de Maio de 2001, a existência de quotas nos concursos externos de ingresso na função pública devendo mencionar o número de lugares a preencher por pessoas com deficiência. No tocante à discriminação de género, Portugal aprovou a 21 de Agosto, a Lei da Paridade (nº 3/2006) que estabelece que as listas para a Assembleia da República, o Parlamento Europeu e as autarquias locais devem ser compostas de modo a

assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Para além destas medidas o Conselho de Ministros lançou a 21 de Junho de 2007, o *Programa, Porta 65*, que visa incentivar a dinamização do mercado de arrendamento por jovens entre 18 e 30 anos, baseado em princípios de discriminação positiva. Toda a legislação é omissa no que toca à implementação de discriminação positiva com base na etnia.

3.2.4. A Imigração em Espanha

Se até meados da década de 80 era possível identificar como grupos de imigrantes em Espanha os ciganos, alguns imigrantes de outros países europeus e da América latina, a situação tem-se vindo a alterar e diversificar. Desde então, a Espanha tem sido destino de imigração de marroquinos, equatorianos e colombianos, os quais, de acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística espanhol, constituem 40% dos estrangeiros em Espanha (Cachón, 2004).

A investigação sociológica conduzida por Nicolás (1999) desde 1991, data em que o autor considera que a Espanha começou a ser um país de imigração, conclui que os espanhóis demonstram níveis bastante baixos de racismo e xenofobia face aos seus imigrantes, por comparação com os outros países da Europa a 15. O que pode, segundo o autor, ser explicado pelo escasso número de imigrantes que decidem fixar-se permanentemente naquele país ou a uma atitude de “ocultação” das atitudes xenófobas por parte quer dos meios de comunicação, quer dos líderes de opinião. Outro resultado encontrado pelo autor do estudo foi que os espanhóis consideram que a imigração em pouco ou nada altera o funcionamento da sociedade (ao nível de trabalho, salários, nem sobre a delinquência). No País são defendidas as quotas para a imigração e a integração dos imigrantes que ali se fixam sendo mais aceitável a imigração proveniente de países menos desenvolvidos do que a proveniente de países desenvolvidos, na medida em que se considera esta imigração como mais benéfica para a economia e sociedade espanholas (Nicolás, 1999).

No tocante a legislação anti-discriminação, a Espanha dispõe de uma Constituição, datada de 1978, que prevê o princípio genérico de igualdade de tratamento, referindo que “todos os Espanhóis são iguais perante a lei e não podem ser discriminados em função da cidadania, raça, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social” (Cachón, 2004). A Lei 8/1984, de 10 de Marzo, O Estatuto dos Trabalhadores (BOE nº 64, de 14 de Marzo de 1984), é a lei que rege os direitos laborais em Espanha. Actualmente, e desde 1995, a comunidade autónoma da Andaluzia tem *acção positiva* e medidas de igualdade de oportunidades

a favor da mulher. Estes mecanismos começaram a ser aplicados na sequência de uma sentença judicial do Tribunal de Justiça da União Europeia e desde então têm incorporado a legislação interna da província. O Decreto 199/1997, de 29 de Julho determina as contrapartidas económicas para os empregadores que adiram aos programas para fomento do Emprego da Câmara da Andaluzia e o Decreto 11/1999, de 26 de Janeiro estabelece no Capítulo V uma série de incentivos para a criação de emprego por substituição de outro trabalhador (Hernáiz, 1999). Actualmente em Espanha discute-se o alargamento da lei da paridade para outras províncias.

3.2.5. A Imigração em França

A França é há mais de um século país de imigração. Antes de 1970 a população imigrada em França advinha essencialmente de “países de cultura não europeia” (George, 1977). Situação que se alterou na década de 1970. Em 1973, cerca de 10 por cento da população activa francesa, meio milhão, era composta por trabalhadores estrangeiros (Jackson, 1991) que se aglomeravam em quatro grandes grupos: 32% de argelinos, 21% de portugueses, 17% de espanhóis e italianos, respectivamente (George, 1977).

Actualmente, a imigração Francesa é composta por nacionais de países da Europa (como Itália, Espanha e Portugal), Norte de África (Magrebe e África Subsahariana), Europa de Leste (Turquia, Roménia, países da zona do Báltico e Rússia) (Kretzschmar, Ebermeyer, Dehoumon, 2004).

No campo da legislação contra a discriminação, o preâmbulo da Constituição francesa de 27 de Outubro de 1946, refere que todos os homens são iguais nos seus direitos e deveres. A lei de modernização social, N° 2002-73, de 17 de Janeiro de 2003, prevê o princípio de igualdade de tratamento às pessoas portadoras de deficiência e a lei *Lellouche*, de 3 de Fevereiro de 2003, visa aumentar as penas para os crimes de índole racial. A lei *Perben II*, de 9 de Março de 2004, visa reforçar as sanções relativamente a diversas discriminações, entre as quais a xenofobia e o racismo. Mas a lei francesa que prevê as discriminações é a Lei N° 2006-340, de 23 de Março que menciona que “constitui uma discriminação toda a distinção operada contra as pessoas por razões de sexo, situação familiar, aparência física, património, estado civil, deficiência, características genéticas, orientação sexual, idade, opiniões políticas, actividades sindicais, etnia, uma raça ou uma religião determinada.” (Kretzschmar, Ebermeyer, Dehoumon, 2004).

Jacqueline Laufer (1998) considera que a França tem servido de exemplo na implementação de leis e políticas paritárias que visam a promoção da igualdade profissional entre

homens e mulheres e políticas familiares “women friendly”. A lei Roudy, de 1983, propõe acções positivas para alcançar a igualdade profissional entre homens e mulheres. Essas medidas obrigam as empresas com mais de 50 trabalhadores a adoptar medidas e políticas específicas de recrutamento, promoção, pagamento, qualificação, formação e condições de trabalho, devendo igualmente controlar a implementação das referidas medidas. A autora refere que as estratégias positivas têm surtido efeitos positivos na promoção da igualdade de género, mas que ainda existe um longo caminho a percorrer até que as desigualdades sejam anuladas (Laufer, 1998).

Em suma, estes cinco casos têm em comum um passado que favoreceu fluxos migratórios e todos procuram, com maior ou menor amplitude, legislar no sentido de punir a discriminação e integrar as minorias. Porém, fruto provável das idiosincrasias históricas e desfasamentos do processo de descolonização, identificam-se diferenças evidentes na concretização dos princípios constitucionais em leis que trazem estes princípios a um nível mais operacional. Em nosso entender, coexistem dois padrões relativos à regulação pela via legislativa dos movimentos migratórios: os que consagram genericamente os princípios e os que os operacionalizaram em medidas legislativas mais concretas. Urge, compreender de que forma as relações intergrupais e os processos de aculturação justificam todos estes esforços de regulação formal que as Sociedades empreendem.

3.3. A análise dos movimentos migratórios

A complexidade dos movimentos migratórios considerados ao nível das mudanças sociais, religiosas, culturais e económicas que acarretam tanto nas sociedades receptoras como aos migrantes, conduz a abordagens, tão díspares quanto multidisciplinares, podendo, o fenómeno, ser analisado ao nível das políticas sociais, legislativo mas também ao nível estratégico e conceptual (Rudiger e Spencer, 2003). Os movimentos migratórios colocam em contacto realidades culturais distintas, aspecto -chave de qualquer processo de aculturação (Berry, 1993). Na área da psicologia social, o ênfase incide sobre as relações intergrupais e as estratégias de aculturação (Berry, 2001; Dovidio e Esses, 2001).

3.3.1. As Relações intergrupais

O estudo psicológico dos fenómenos intergrupais acompanhou a emergência de grupos etnicamente diferenciados nas sociedades. Nesse âmbito destacam-se a teoria da identidade social (TIS) de Tajfel, Turner e Brown (1979) e as estratégias de gestão da identidade e a teoria de aculturação de Berry (1984).

A teoria das relações intergrupais analisa as interacções que se estabelecem entre grupos ou indivíduos com a tónica da análise realizada nos processos de discriminação social, ao nível dos juízos e dos comportamentos (Amâncio, 1993).

Tajfel distingue entre comportamento interpessoal, resultante de uma interacção individual, e intergrupar, resultante de uma interacção individual ou colectiva com outro grupo ou os seus membros. Os dois tipos de comportamento, interpessoal ou intergrupar, representam extremos de um *continuum* bipolar em que se situa o comportamento social. Tajfel (1982) conceptualiza o comportamento intergrupar como a acção resultante da interacção desenvolvida entre os membros de um mesmo grupo. A identificação grupal pressupõe uma componente cognitiva, um sentido de pertença e afiliação e um investimento emocional, ou seja, para haver identificação grupal com o grupo, o indivíduo tem de querer fazer parte do mesmo, sentir que pertence ao grupo e tem de haver um consenso externo de que o mesmo existe (Tajfel, 1982; 1983).

A identificação grupal conduz à despersonalização do endogrupo na medida em que, os seus membros tornam-se mais semelhantes, empáticos, cooperantes e altruístas dada a uniformidade das suas atitudes e comportamentos. Em contrapartida, os indivíduos do exogrupo passam a ser tidos por homogéneos, indiferenciados e uniformes no que toca aos seus traços de personalidade, atitudes, prestígio, necessidades, motivações, objectivos e estados emocionais. Assim, a atribuição grupal passa a diferenciar, necessariamente “nós” dos “outros” (Brown e Turner, 1981; Turner, Brown e Tajfel, 1979). Os membros do endogrupo desenvolvem sentimentos de favoritismo do seu grupo face ao exogrupo (Turner, Brown e Tajfel, 1981). Segundo estes autores, o favoritismo ou viés intergrupar, decorre da necessidade do grupo aumentar a sua auto-estima. Assim, a TIS enfatiza a auto-estima e auto-imagem desenvolvida pelo indivíduo como consequência da imagem positiva do grupo a que este pertence, por comparação com outros grupos relevantes (Turner, Brown e Tajfel, 1979).

Contudo, o grupo não está sozinho, tendo por isso, de delinear a estratégia de cooperação ou competição a adoptar face a outros grupos que se organizam para que possam alcançar os

objectivos, pelos quais competem (Sherif, 1966 cit. por Tajfel, 1970). Sendo o objectivo um recurso escasso, antevê-se que só um o possa obter legitimando assim a competição, a hostilidade e a negatividade entre os grupos (Sherif, 1966 cit. por Tajfel, 1970).

3.3.2. O processo de aculturação nas sociedades plurais

Os movimentos migratórios colocam necessariamente diferentes culturas em contacto sendo por isso provável que ocorram processos de alteração cultural na sequência da interacção que o indivíduo ou o grupo estabelece com a “outra” cultura (Berry, 2001). Colocam-se duas questões-chave, a primeira incide sobre o interesse na manutenção da cultura de origem, e a segunda, visa estabelecer o interesse em contactar e participar na sociedade de acolhimento (Berry, 1998). As respostas a estas duas questões representam duas dimensões atitudinais e originam quatro estratégias de relações interculturais. Da perspectiva do grupo minoritário, quando o indivíduo não pretende manter a sua cultura de origem mas sim integrar a cultura maioritária, define-se uma estratégia de *assimilação*. Quando, por outro lado, o indivíduo mantém-se enraizado na sua cultura de origem e recusa-se a abraçar a cultura de acolhimento, presencia-se a uma estratégia de *separação*. Quando o indivíduo revela interesse em manter a sua cultura de origem mas procura, simultaneamente, apreender os valores e normas vigentes na cultura de acolhimento, presencia-se a uma estratégia de *integração*. Quando o indivíduo revela desinteresse em manter a sua cultura de origem bem como em adoptar a cultura da sociedade de acolhimento, assiste-se à *marginalização* (Berry, 1984; 1984b; 1998; 2001).

No modelo para análise das relações individuais e grupais nas sociedades plurais que Berry desenvolveu em 1984, partiu do pressuposto de que os grupos e os indivíduos minoritários têm a liberdade para escolher a forma como irá decorrer a sua aculturação. Porém, reconhecendo mais tarde que nem sempre é esse o caso (Berry, 1998; 2001). O que ditará a manutenção da identidade cultural ou a necessidade de se “fundir” na sociedade de acolhimento será o contexto cultural e político em que o indivíduo se insere (Berry, 1993). O desenvolvimento de uma estratégia de integração, não passa só pela atitude e comportamento do indivíduo ou grupo minoritário, mas também pela atitude e comportamento adoptado pela sociedade de acolhimento, tendo por isso, de ocorrer um processo de *mútua acomodação* (Berry, 1998; Berry, 2001). De acordo com este processo, a integração só poderá ser bem-sucedida pelos indivíduos minoritários, se a sociedade de acolhimento estiver aberta e orientada para a diversidade cultural, ou seja, se a sociedade de acolhimento for declaradamente multiculturalista ou culturalmente diversificada.

Assim, o autor recomenda que o grupo minoritário deve aprender e integrar os valores da sociedade dominante, mas deve haver também um esforço por parte da sociedade dominante em adaptar as suas instituições (como escolas, instituições de saúde, instituições de justiça, mercado de trabalho) para que possam responder às necessidades dos grupos minoritários, criando assim, uma sociedade plural, diversa e com atitudes mútuas positivas e baixos níveis de preconceito e discriminação entre grupos étnicos (Berry, 1998; Berry, 2001).

Quando o processo de aculturação, é avaliado sob a perspectiva da sociedade de acolhimento, é adicionada uma nova dimensão ao modelo de análise das relações individuais e grupais nas sociedades plurais. Na perspectiva do grupo dominante quando ocorre a assimilação, esta é designada de *melting pot*. Quando a separação ocorre por iniciativa do grupo dominante designa-se de *segregação* e a marginalização quando imposta pelo referido grupo configura-se como *exclusão*. Quando a integração é a estratégia prosseguida pela sociedade dominante assiste-se ao *multiculturalismo* (Berry, 1984; 1984b; 2001; Berry e Kalin, 1995; 1996; Berry).

3.4. Síntese do Capítulo

A complexa temática das migrações é hoje cada vez mais premente e actual dada a sua presença na vida quotidiana. De facto, estes fenómenos alteraram as paisagens humanas trazendo mudanças aos níveis, social, religioso, cultural e económico nos países em que ocorrem (Rudiger e Spencer, 2003). Os fluxos migratórios que geram mudanças definitivas ou temporárias de residência (Lee, 1969, cit. por Pires, 2003, pp. 57), pressupõem o abandono de um local conhecido rumo a um outro, geralmente desconhecido, com o objectivo de aí fixar residência de modo temporário ou permanentemente. Os migrantes necessitam de, no destino, se adaptarem à nova realidade social. Esta “reparametrização” (Pena Pires, 2003) pressupõe a aprendizagem social de novas rotinas que facilitam a vivência quotidiana em sociedade (Berry, 1993).

Quer pelo que atrás se alude, quer pelo facto das migrações trazerem para discussão a questão da etnicidade (Machado, 2002), não podiam deixar de ser aqui discutidas as mudanças que aportam tanto para as comunidades imigrantes como para a sociedade de acolhimento e as estratégias de relação cultural que se estabelecem entre maiorias e minorias (Berry, 1984). As estratégias são visíveis na legislação que os países adoptam, mas também pela forma como se aborda a questão da etnicidade.

A sensibilidade desta temática reflecte-se em aspectos tão subtis como a terminologia, já que a literatura sociológica anglo-saxónica refere-se a etnicidade e minorias étnica e raciais enquanto a corrente francófona fala de imigrantes ou estrangeiros (Machado, 2002). Para Fernando Luís Machado a distinção na forma como a questão tem sido equacionada cultural e politicamente poderá estar intimamente relacionada com o cariz que se atribui à migração. Por um lado, a integração da população migrante é dada como adquirida, o que conduz a que esta seja tratada enquanto minoria étnica (como é o caso da Grã-Bretanha) ao passo que em França, o termo imigração aporta para o fenómeno um cariz temporário (Machado, 2002).

Capítulo 4. A não-discriminação por decreto: guidelines americanos e europeus

4.1. O trabalho na vida do Homem

Aquela que será porventura a definição mais simplista de trabalho será a que define o processo produtivo como aquele que transforma *inputs* em *outputs*. Os *inputs* correspondem à matéria-prima e os *outputs* ao resultado final (Ferreira, 2001). O trabalho, que as teorias simplistas de índole fordista postulavam ser o homem apenas mais um elemento no processo produtivo que se limitava a fazer o seu trabalho e receber uma compensação, deram lugar a outros paradigmas que concebem o homem não apenas como mais um elemento no processo produtivo, mas sim, como o elemento que poderá fazer a diferença e a quem o trabalho realiza e confere satisfação.

Alphonso Pinkney, considera o trabalho como uma actividade social e não individual, que mais do que uma escolha do indivíduo, reflecte os constrangimentos da sociedade. Para o autor, geralmente é a educação que determina o estatuto que o indivíduo obtém na sociedade sendo igualmente esta, a forma existente para corrigir a discriminação sofrida (Pinkney, 1984).

A Organização Internacional do Trabalho inspirou a legislação da União Europeia que estabelece a igualdade de tratamento no emprego e ocupação, na qual é reconhecido que “o emprego e a ocupação são os elementos chave para garantir a igualdade de oportunidades para todos e contribuir fortemente para a participação plena dos cidadãos na vida económica, cultural e social e para realizarem o seu potencial” (Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro).

4.2. A discriminação positiva

As nações democráticas contemporâneas baseiam-se no princípio de igualdade entre os homens, contudo, nem todos são tratados como iguais (Monteiro, 1993; Gaertner e Dovidio, 1986; Rawls, 1993). Assim, o princípio de igualdade baseia-se no de justiça social, e esta última, está irremediavelmente associada às premissas de igualdade de direitos e desigualdades e posição de acesso idêntica para todos (Rawls, 1993). No entanto, e porque existe discriminação entre os homens, faz sentido associar a igualdade, à máxima Aristotélica que diz que “os iguais devem ser tratados como iguais e os desiguais de forma desigual” (Martín, 2006). A discriminação, é assim,

“um conceito-chave na definição de igualdade já que resulta num tratamento diferenciado de um indivíduo ou grupo com base nas suas características pessoais ou sociais” (Martín, 2006, pp. 2).

Teorizar a justiça como “equidade” pressupõe a aceitação de que as desigualdades devem ser supridas pela introdução de vantagens compensadoras para os membros mais desfavorecidos da sociedade. O princípio é de vantagem mútua pois admite que ao conferir privilégios aos mais desfavorecidos no sentido de melhorarem a sua situação, repõe-se a justiça social. Teorizar a justiça como “equidade” é assumir como ideia central que o bem-estar de todos depende de um sistema de cooperação em que a divisão de benefícios é feita de forma a provocar a cooperação entre todos. Em consequência, restringem-se algumas liberdades para conseguir vantagens para todos (Rawls, 1993).

O conceito de igualdade encerra em si mesmo a incapacidade de erradicar as desigualdades existentes na sociedade pois requer suporte legal para punir actos discriminatórios que se verifiquem. Neste cenário, as medidas de discriminação positiva, mais do que se limitarem a punir actos discriminatórios, servem de resposta para a discriminação pois permitem adoptar acções equitativas, ou sejam, acções destinadas a corrigir as injustiças sociais (Martín, 2006). Alguns autores (e.g. Gaertner e Dovidio, 1998; Jones 1998; Brown, et al, 2005) referem que a justiça nos EUA não é cega no que toca à etnia e como tal, os cidadãos são tratados de forma desigual em função da sua etnia tornando-se vítimas de preconceito e discriminação. Constituem exemplos de preconceito e discriminação a que alguns grupos minoritários estão sujeitos naquele país, ilustrados por Samuel Gaertner e John Dovidio, a desproporção na taxa de condenação por crimes de réus negros bem como a extensão das penas a que são condenados, sobretudo quando a vítima é caucasiana (Gaertner e Dovidio, 1998). Entende-se assim que o preconceito racial mais não é do que uma forma de proteger os interesses materiais da maioria (Bobo, 1983, cit por Katz e Hass, 1988; Brown, et al, 2005).

“A *affirmative action*, ou discriminação positiva, é uma política federal originalmente desenhada para assegurar o tratamento igual para minorias historicamente em desvantagem. Esta é comumente, e de forma errónea, assumida como envolvendo quotas ou outra forma de “discriminação reversiva” mesmo que as quotas não sejam legais nem façam parte das políticas de discriminação positiva” (Gaertner e Dovidio, 1998, pp. 18).

A discriminação positiva compreende medidas activas (Ezorsky, 1992) nas áreas do emprego e acesso a serviços públicos, como a educação e a habitação (Glazer, 1987). Apesar do

carácter geral dos planos, a aplicação prática destas medidas varia de empresa para empresa (Clayton e Crosby, 1992). A discriminação positiva foi criada em 1965, com o objectivo de eliminar a discriminação contra os negros, no entanto, o que começou por ser uma política para compensar os afro-americanos pela discriminação e desigualdade sofrida no presente como consequência da escravatura e segregação a que estes foram sujeitos (Ogletree, Jr, 2003), serviu de exemplo para outros grupos como as mulheres, os homossexuais, os deficientes, os hispânicos e os asio-americanos, passando esses também a ser igualmente alvos da *affirmative action* (Sears, 1998). Linda Chávez refere no livro “*Out of The Barrio*” que a constituição do grupo de hispânicos foi uma forma encontrada para beneficiar com as políticas preferenciais. A antecipação dos benefícios que poderiam advir da discriminação positiva levou a que os líderes dos direitos humanos hispânicos e representantes de grupos cultural e até geograficamente dispersos, como os mexicanos que viviam na zona sudoeste, porto riquenhos na zona nordeste, maioritariamente em Nova Iorque, cubanos, na Florida e alguns em Nova Jérсия se unissem e tivessem optado por se passar a designar como hispânicos (Chavez, 1991).

Crosby e Herzberger (2001, pp. 16) argumentam que as políticas de discriminação positiva distinguem-se do princípio genérico de igualdade de oportunidades, em cinco aspectos:

1. “A discriminação positiva envolve acções positivas, enquanto a igualdade de oportunidades é reactiva;
2. A discriminação positiva é uma política consciente da raça e do género enquanto a igualdade de oportunidades é cega no que concerne à raça e ao género;
3. A discriminação positiva antecipa e reconhece a perpetuação de injustiças no sistema enquanto a igualdade de oportunidades assume que as oportunidades são, de facto, iguais para todos os cidadãos;
4. A discriminação positiva abstrai as intenções de significado no decurso dos acontecimentos, enquanto a igualdade de oportunidades acredita que das boas intenções resultam, automaticamente, boas acções;
5. A discriminação positiva coloca o enfoque no sistema, enquanto a igualdade de oportunidades permite que as atenções se foquem para os indivíduos.”

No entanto, a discriminação positiva está longe de ser uma questão consensual na sociedade americana, pois questiona os seus valores centrais (Crosby e Herzberger, 2001; Glazer, 1987;

Brown, et al, 2005): o ideal americano que se baseia na igualdade de oportunidades e assume que todas as pessoas têm as mesmas oportunidades independentemente da etnia ou género (Clayton e Crosby, 1992). Ora é neste contexto, em que a discriminação positiva é percebida como remédio colectivo formulado para compensar a sistemática discriminação a que alguns estiveram sujeitos, que viola, formalmente, o princípio de igualdade, pois estabelece distinções com base em factores de diferenciação tradicionalmente proibidos (Martín, 2006; Clayton e Crosby, 1992). Tal, gera por parte da sociedade americana, sentimentos aversivos (Katz e Hass, 1988) e ambivalentes (Gaertner e Dovidio, 1986). Gaertner e Dovidio (1998), referem que a grande maioria da população majoritária apoia o princípio de discriminação positiva no entanto, a implementação de medidas específicas de discriminação positiva, encontra forte oposição dessa mesma população.

Taylor-Carter, Doverspike e Cook (1995) categorizam as políticas de tratamento preferencial no acesso ao emprego como “hard” e “soft”, sendo que as “hard” englobam políticas preferenciais em que é dada a oportunidade de emprego ao grupo minoritário, desde que este preencha os requisitos ou “qualificações mínimas” para o emprego, enquanto as “soft” consideram que no caso das minorias e das maiorias serem igualmente qualificadas a oportunidade de emprego está garantida às minorias.

4.3. A Discriminação Positiva no acesso ao emprego

O princípio do tratamento igual pressupõe que tanto os homens como as mulheres, independentemente da etnia, que se candidatam a um determinado emprego têm o mesmo tipo de tratamento (Crosby e Herzberger, 1991). Contudo, Clayton e Crosby (1992) argumentam que os negros e as mulheres têm menos oportunidades, do que os homens caucasianos, de mostrar as suas capacidades, pois por um lado, os avaliadores tendem a duvidar mais do seu mérito, e por outro, os critérios de avaliação são estabelecidos tendo em consideração as características do homem caucasiano. O paradigma da diversidade nas organizações, estudada pela psicologia industrial e organizacional, avança como explicação para o fenómeno, o facto de alguns indivíduos serem discriminados à entrada das organizações (Evers e Van Der Flier, 1998). Ora porque são alvos de discriminação directa (segundo a qual elementos irrelevantes para o processo de selecção, como a etnia, o género, são tidos em consideração) ora discriminação indirecta (em que se aplica um determinado teste de selecção em que normalmente um determinado grupo tem resultados inferiores, ou seja, que se prevê que o membro desse grupo seja menos bem sucedido).

Assim, de uma forma ou de outra, existe alguma discricionariiedade para discriminar, e geralmente, as minorias étnicas são particularmente afectadas (Evers e Van Der Flier, 1998). O relatório produzido por Stephanopoulos e Edley (1995) para a Administração Clinton, demonstrou que os caucasianos são significativamente mais bem aceites e tratados do que os seus homólogos negros igualmente qualificados. Para a igualdade ser significativa, alguma diferença no tratamento é necessária, ou seja, “para tratar as pessoas com igualdade, estas têm que ser tratadas de forma diferente” (Crosby e Herzberger, 1991, pp. 48), isto é com equidade. Arne Evers e Henk van der Flier (1998) referem que um processo de selecção tende a ser sempre injusto uma vez que há sempre rejeitados ou seleccionados por erros e outros ainda por discriminação sendo, por isso, necessário aplicar sistemas de selecção justos (Evers e Van Der Flier, 1998).

O *Office of Federal Contract Compliance* americano recorre à evidência empírica para justificar a implementação de políticas de discriminação positiva, afirmando que os empregadores obrigados pela discriminação positiva admitem mais indivíduos de grupos minoritários do que os que não estão obrigados (OFCCP, 1981, cit. por Clayton e Crosby, 1992).

Alguns países que implementaram estes sistemas não se limitam a seleccionar o melhor, mas sim, o melhor dentro do grupo alvo (Evers e Van Der Flier, 1998). De acordo com a investigação realizada por Rupert Nacoste, tal poderá legitimar este tipo de sistemas. A sua investigação confirma que o apoio que os trabalhadores de uma empresa dão a este tipo de sistema poderá ditar a sua aceitação pelos restantes trabalhadores. Assim, uma empresa ao implementar um sistema deste tipo deverá legitimá-lo divulgando-o junto de todos os trabalhadores e permitindo a discussão acerca da justiça estrutural dos seus procedimentos, não devendo haver dúvidas relativamente às qualificações dos membros dos grupos alvo, da discriminação positiva, seleccionados (Nacoste, 1994). A selecção não deverá seguir princípios justificados em “puro mérito” nem “tratamento preferencial puro”, pois, a selecção com base no “tratamento preferencial puro” é inconsistente com este tipo de política (Nacoste, 1994), que deverá reflectir os resultados de uma avaliação justa (Nacoste, 1987). Atendendo, a que esta política pode acarretar efeitos psicológicos negativos tanto para os grupos alvo como para os grupos não alvo das políticas, o peso que se atribui aos critérios de selecção ganham relevo e importância acrescida. Assim, quando se fundamentam apenas em critérios de índole particular (como o género ou a etnia) são percebidos como menos justos (Nacoste, 1987; Dovidio e

Nieman, 2005). No entanto, Jones, lança para discussão o facto da selecção se basear apenas em critérios de “puro mérito”, por considerar que a tendência humana é para racializar como consequência da visão que tem categorizada do mundo. Logo, a “meritocracia” numa sociedade racializada”, mais não é do que “uma formalização do racismo” (Jones, 1998, pp. 284).

4.4. Posições pró e contra a discriminação positiva

A discriminação positiva é uma das temáticas que mais tem mobilizado acesos debates na última década nos Estados Unidos da América (Dovidio e Niemann, 2005). De entre os aspectos controversos registam-se as consequências individuais e colectivas que acarreta para a sociedade (Dovidio e Niemann, 2005). Taylor-Carter, Doverspike e Cook (1995), consideram que a forma como a discriminação positiva é encarada permite perceber as atitudes e orientações de quem a subscreve ou rejeita, como indicador de atitudes individualistas ou colectivistas. Os que acreditam que cada um é responsável pela sua situação económica, consideram a intervenção governamental inapropriada e são individualistas, enquanto que, os indivíduos preocupados pela reposição da igualdade e das oportunidades de emprego são colectivistas. Ainda assim, os colectivistas não apoiam abertamente a discriminação positiva. Para o fazer, terão de ser convencidos de que as desigualdades existentes são causadas pela discriminação (Taylor-Carter, Doverspike e Cook, 1995).

Os académicos esgriram argumentos contra e a favor deste tipo de medidas. O elemento mais ou menos consensual reside na ideia de que a escravatura e segregação a que estiveram sujeitos os negros no passado, potencia o racismo e discriminação que lhes é dirigida no presente (Sowell, 2004; Ogletree Jr, 2005; Pinkney, 1984). Discriminação essa, que se reflecte quer ao nível das remunerações, que continuam a ser bastante inferiores às auferidas pelos caucasianos (Arrow, 1998), quer na falta de oportunidades no acesso ao emprego e elevadas taxas de desemprego (Pinkney, 1984). Alphonso Pinkey argumenta que as razões que justificam a elevada taxa de desemprego entre os negros resultam da sua concentração em empregos pouco qualificados, com elevada rotatividade externa (*turnover*) e muita mão-de-obra disponível, o que leva a que essa mão-de-obra esteja mais vulnerável ao desemprego (Pinkney, 1984). Gertrude Ezorsky, justifica que a entrada tardia no mercado de trabalho em igualdade de circunstâncias com a maioria ocorreu tardiamente, o que explica que os indivíduos etnicamente minoritários progridam na carreira mais lentamente do que a maioria, dado que a antiguidade ainda é um

factor tido em conta para algumas promoções. Esse facto condiciona igualmente a sua permanência no mercado de trabalho, já que quando as empresas têm necessidades de redução de pessoal, começam por rescindir os contratos dos trabalhadores com menos antiguidade, e estes, são geralmente indivíduos minoritários (Ezorsky, 1991). Estes argumentos rebatem os mitos de progresso dos negros (Pinkney, 1984) e atestam a necessidade de manutenção de políticas de discriminação positiva (Pinkney, 1984; Ezorsky, 1991).

Nathan Glazer argumenta que a discriminação positiva tem trazido vantagens para a população negra e que é, por isso, a melhor razão para a sua manutenção. No entanto, contesta a forma como estão definidos os grupos étnicos ou raciais beneficiários desta política, assumindo como necessária a clarificação dos grupos por forma a clarificar quem está abrangido e quem não está (Glazer, 1987). Presentemente assiste-se a situações em que os imigrantes são elegíveis para benefício de políticas de discriminação positiva (Sowell, 2004) ou pessoas visivelmente caucasianas que reclamam antepassados hispânicos, negros ou *nativo-americanos* para que possam beneficiar daquelas políticas (Glazer, 1987).

Na sequência da história americana, em pleno século XX ainda são visíveis os sinais de preconceito e discriminação exercida sobre os Afro-Americanos. Grande parte destes cidadãos ainda tem os empregos menos qualificados, mal remunerados, pior capital humano, menos condições habitacionais e menos ganhos financeiros (Sears, 1998). Segundo alguns autores, o sistema legal dos EUA tem suportado e mantido a ideia de raça, atribuindo direitos e benefícios consoante a mesma (Banks e Eberhardt, 1998). O regime segregacionista sulista *Jim Crow*, que vigorou entre 1876 e 1965, impunha a separação racial total em todos os actos públicos, desde a separação nos transportes públicos até ao regime de casamento, e era construído sobre a presunção da categorização dos indivíduos com base na raça (Banks e Eberhardt, 1998; Sears 1998). Contudo, apesar de actualmente aquele país ter leis menos invasivas da vida íntima e social, continua a ter um sistema legal anti-discriminação que parte da presunção racial, com base na aparência física (Banks e Eberhardt, 1998), para garantir a justiça e igualdade.

Os autores que apoiam a discriminação positiva acreditam que a questão do apoio àquela política reside na forma como os indivíduos não beneficiados pela discriminação positiva são convencidos da razão e justiça da sua aplicação (Clayton e Crosby, 1992). Taylor-Carter, Doverspike e Cook, (1995; pp. 145), argumentam que deve ser tomado em conta que “nenhum plano de discriminação positiva requer que uma empresa admita um membro de um grupo

minoritário não qualificado” devendo por isso, o recrutamento aliar a “teoria do mérito” à do “tratamento preferencial”. Considera-se ainda um factor crítico de sucesso da política, o comportamento verbal e não verbal do gestor. Este deverá revelar apoio àquele tipo de políticas e a Direcção da empresa deverá assumi-la como uma prioridade (Taylor-Carter, Doverspike e Cook, 1995).

Nos argumentos contra perfilam-se as vozes de Richard Tomasson (2001) que considera que a discriminação positiva é movimento menos idealista e altruísta do que o de luta pelos direitos humanos. Acusa-a de ser separatista e caracterizado pelo interesse grupal, de cariz individual. O autor acrescenta que as mulheres e as minorias foram oprimidas e vitimizadas, mas a consciência de etnia ou género continua a ser necessária, não para compensar a opressão sofrida, mas sim para promover a diversidade. A ideia chave da ideologia da diversidade é que a etnia, género, e algumas vezes, orientação sexual são determinantes fundamentais para a vitimização do indivíduo. Assim, argumenta Tomasson (2001), a maioria dos negros tem raça, dos hispânicos tem etnia, as mulheres têm género e os homossexuais orientação sexual, e até os caucasianos se consideram como vítimas. De facto, os autores que se posicionam contra a discriminação positiva como, Shelby Steele (1990, cit. por Clayton e Crosby, 1992), argumentam que a discriminação positiva conduz à vitimização dos grupos beneficiários e que estes preferem considerar-se vítimas do que ultrapassar a vitimização. Sobre a temática, Thomas Sowell (2004) ironiza que o que começou por ser uma política destinada apenas aos negros, após a expansão do seu público-alvo para outros grupos étnicos, é agora uma política que se aplica à grande maioria da população americana. Thomas Sowell (2004) refere que a discriminação positiva é o “desastre mundial”, pois acredita que esta conduz “ao aumento da polarização grupal e à redução do esforço por parte dos grupos beneficiários” (cit. por Clayton e Crosby, 1992, pp. 106).

Outro dos argumentos críticos face à discriminação positiva consiste na sua duração pois o que se supunha ser uma política temporária, acabou por não o ser (Tomasson, 2001).

Tomasson (2001) defende que deve ser a classe ou a situação económica a definir a desvantagem pois, a noção de minorias na América é “arbitrária, *ad hoc*, vaga, variável, confusa, racista, controversa, relativa, auto-definida, regional, cultural, política, utilitária e condicionada historicamente” (pp. 176) e já atingiu o que considera ser “uma proporção ridícula da $\frac{3}{4}$ da população” por ser um incentivo à fraude.

Classe, no contexto da discriminação positiva, significa colocar a tónica no *background* socioeconómico, dos que se encontram em desvantagem, permitindo retirar o foco obsessivo na etnia (Tomasson, 2001; Kahlenberg, 1996). Este tipo de discriminação positiva seria mais facilmente aceite por se considerar que toda a gente concorda que um indivíduo ambicioso e trabalhador, de uma classe pobre e em desvantagem, merece ser apoiado. Contudo, como a grande maioria dos pobres são negros já que, segundo Tomasson, estes representam 12% da população, mas 30% dos pobres, acabam também por ser os grandes beneficiados desta política (Tomasson, 2001). A classe deve ser apurada a partir dos rendimentos, nível de educação e a profissão dos pais e, para além das determinantes parentais, deve considerar a rede de riqueza (para verificar o período de tempo em que vive em relativa desvantagem), a qualidade da escola secundária, estrutura familiar (se cresceu por exemplo, numa família monoparental), e os registos do *census* e do código postal que permita aferir as influências da vizinhança e níveis de pobreza. Todas estas medidas permitiriam aceder a informação sobre os beneficiários sem ter em conta a etnia (Tomasson, 2001). Ou seja, a discriminação com base na classe é um programa *color-blind* nos detalhes, mas não no seu propósito (Kahlenberg, 1996). Os apoiantes da discriminação com base na classe afirmam que esta será a única oportunidade para manter a discriminação positiva operacional, uma vez que a sua manutenção com base na etnia e no género encontra-se fortemente ameaçada (Tomasson, 2001). Em contraposição, o alerta de Nathan Glazer (1987) não pode deixar de ser considerado: que um sistema destes só serviria para beneficiar o acesso dos caucasianos e asiáticos pobres às instituições de ensino superior e reduziria o número de negros que acedem a estas instituições.

Linda Chavez (1991) argumenta que quem concebeu a *affirmative action* nos EUA fê-lo de forma perniciosa pois não assumiu que os grupos minoritários seriam capazes de competir em igualdade de oportunidades com o grupo maioritário. A autora considera que o estatuto de vítimas furta o poder dos *hispanicos*, a quem reconhece competência e capacidades por se terem conseguido igualar às maiorias, e aos grupos que chegaram antes deles aos EUA, no que concerne a níveis de bem-estar. Ainda assim, reconhece igualmente que a discriminação que os *hispanicos* sofreram não foi tão severa quanto a sofrida pelos negros naquele país. Por isso, pensa que estes deveriam deixar de ser um grupo alvo deste tipo de políticas que os equipara a vítimas e fazer-se valer do grande suporte legislativo e administrativo existente para combater eventuais discriminações a que estejam sujeitos (Chavez, 1991). Outra das críticas encontradas pela autora,

que corroboram as formuladas por outros autores como Sowell (2004) e Kahlenberg (1996), considera que as políticas de discriminação positiva tratam a etnia como um sinónimo de desvantagem (Chávez, 1991; Sowell, 2004; Kahlenberg, 1996) e exemplifica: o filho de um médico mexicano é tratado como se sofresse da mesma desvantagem que o filho de um trabalhador rural mexicano (Chávez, 1991).

A grande maioria de caucasianos rejeita o tratamento preferencial que é dado aos negros, mesmo quando ambos são igualmente qualificados (Tomasson, 2001). Contudo, também uma grande maioria de negros se opõe ao tratamento preferencial em igualdade de circunstâncias (Tomasson, 2001), o que poderá ser explicado pelo receio de ser discriminado e segregado pela maioria (Pickney 1984; Nacoste, 1994; Taylor-Carter, Doverspike e Cook, 1995).

A investigação conduzida por Rupert Nacoste relativamente à percepção que os grupos não destinatários da discriminação positiva têm da mesma e os efeitos psicológicos face à referida política concluiu que uma candidatura a um emprego é considerada um processo de competição intergrupala. Este é considerado mais justo quando a escolha é feita com base em critérios universais, como as competências, habilitações académicas e experiência profissional sendo o processo desacreditado quando o grupo não destinatário daquela política percebe que a selecção incidu sobre critérios particulares como o género ou a etnia (Nacoste, 1987; 1994). De acordo com Tomasson (2001), 20% dos caucasianos consideram ter sido fortemente prejudicados pela existência de discriminação positiva, enquanto, apenas 23% dos negros refere ter sido ajudado por este tipo de programas. O que, segundo o autor, se traduz em 6% de todos os empregados caucasianos que referem ter sido prejudicados pela discriminação positiva contra 7% de todos os empregados negros refere ter sido ajudado pela mesma (Tomasson, 2001).

Segundo Kluegel (1985) a maioria dos americanos opõe-se a políticas de tratamento preferencial pois acredita que o sistema económico é justo e como tal, cada um é responsável pela sua situação económica. Assim, se cada um é responsável por aquilo que tem rejeita-se a intervenção de qualquer medida correctiva (Kluegel, 1985, cit. por Taylor-Carter, Doverspike e Cook, 1995).

Mary Ann Taylor-Carter, Dennis Doverspike e Kelli Cook (1995) propõem um modelo preliminar de resistência à discriminação positiva com base em dois factores: a perspectiva do avaliador (refere-se às crenças e valores relevantes para a percepção de justiça da política de discriminação positiva) e o contexto em que é implementada a política (tipo de política utilizada,

contexto organizacional e extensão legal e de aceitação da política). A perspectiva do avaliador, que lhe permitirá posicionar-se face à justiça das oportunidades de emprego, considera variáveis tais como 1) a percepção de oportunidades de emprego disponíveis para mulheres e negros, 2) onde pensa residirem as desigualdades no acesso ao emprego, 3) o papel que atribui a um determinado género, 4) a forma como avalia a intervenção governamental na empresa, e 5) a sua orientação individualista ou colectivista. Para a avaliação do contexto da política são tidas em consideração variáveis como o estatuto e o mérito da minoria, a história percebida de discriminação da empresa, o apoio manifesto pelo topo da organização à política, a forma como é apresentada a política na empresa e a forma como a política de discriminação positiva da empresa satisfaz um requisito legal.

Quando os empregados encontram um histórico de discriminação na empresa ou quando a discriminação é sistemática e geral fora da empresa, estes tendem a aceitar melhor a implementação de políticas de discriminação positiva por parte da sua empresa (Taylor-Carter, Doverspike e Cook, 1995).

Actualmente nos EUA questiona-se a manutenção de políticas de discriminação positiva sendo por muitos apontada como desnecessária e potenciadora de discriminação e racismo. Estes argumentos são, para De Vries e Pettigrew (1994), uma ironia, pois consideram que os mesmos, por si só justificam a manutenção desse tipo de política. Ao que acrescentam que não se deve criticar os programas mas sim os problemas a montante da discriminação positiva (De Vries e Pettigrew, 1994). Esta posição vai de encontro com o discurso do antigo Presidente norte-americano Clinton em 1995, sobre a temática da manutenção das políticas preferenciais: “Deixem-me ser claro sobre o que a discriminação positiva não pode significar e o que eu não permitirei que signifique. Não significa, e eu não permitirei que seja, a preferência injustificada do desqualificado sobre o qualificado de qualquer etnia ou género. Não significa, e eu não permitirei que signifique quotas. Não significa e eu não permitirei que signifique a rejeição ou selecção de qualquer empregado ou estudante somente com base na etnia e no género, sem mérito... Qualidade e diversidade andam de mãos dadas, e assim tem de ser”. (*Let me be clear about what affirmative action must not mean and what I won't allow it to be. It does not mean and I don't favor the unjustified preference of the unqualified over the qualified of any race or gender. It doesn't mean and I don't favor quotas. It doesn't mean and I don't favor rejection or*

selection of any employee or student solely on the basis of race or gender without merit... Quality and diversity go hand-in-hand, and they must”).

4.5. A affirmative action nos Estados Unidos da América

Os negros, ou Afro-Americanos, foram os únicos cidadãos sujeitos à escravatura, durante mais de um século (Sears, 1998). No contexto histórico norte-americano, após o termo da Guerra Civil e da escravatura, muitas promessas foram feitas aos negros. Promessas de igualdade racial e igualdade de oportunidades económicas. Promessas que foram sendo ignoradas ou abandonadas (Pinkney, 1984). Esta situação fez levantar as vozes dos que consideravam que a América deveria recompensar os escravos pela discriminação e segregação a que estes foram sujeitos (Ogletree, Jr, 2003).

A II Grande Guerra e os movimentos dos Direitos Civis, encabeçados por Martin Luther King Jr., alertaram a sociedade americana para as questões do preconceito e para a necessidade de mudar o sistema instituído (Sears, 1998). Segundo Thomas Sowell (2004) a primeira vez que se ouve falar em *affirmative action* nos EUA é em 1961, altura em que assumia funções presidenciais John F. Kennedy, na Ordem Executiva (Executive Order) 10925, em que é referido que as empresas com contratatos federais deveriam “implementar medidas de discriminação positiva para se assegurarem que os candidatos a emprego, e os seus trabalhadores são tratados com respeito independentemente da sua etnia, credo, cor ou nacionalidade” (Sowell, 2004, pp. 124). Assim, o presidente dos EUA Lyndon B. Johnson, sucessor de Kennedy, aprovou em 1964 a Lei dos Direitos Civis (*Civil Rights Act, Title VII*), que viria a pôr fim à discriminação racial (Sears, 1998; Pinkney, 1984) e em 1965 a lei do Direito de Voto, *Voting Rights Act* (Pinkney, 1984). A estes preceitos legais, foram acrescentadas as pessoas portadoras de deficiência pelo *Rehabilitation Act* de 1973, e em 1974, são-lhe acrescentados os veteranos da guerra do Vietnam através do *Vietnam Era Veteran’s Readjustment Assistance Act* (Crosby e Herzberger, 2001).

A emenda do *Civil Rights Act* de 1964, daria origem em 1972, à Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego (Equal Employment Opportunity Commission) e ao *Civil Rights Act*, de 1991, que proíbe a discriminação do empregador com base na etnia, cor, religião, sexo ou nacionalidade (Twomey, 1994). A lei de 1965 é o primeiro preceito legal em que surge o termo “*affirmative action*”: “se o tribunal considerar que foi cometida intencionalmente uma prática de emprego ilegal, pode ordenar práticas de discriminação positiva,

que poderão incluir a readmissão ou admissão de empregados ou outra acção equitativa que o tribunal considere apropriada”, voltando a surgir na Ordem Executiva 11246, que proíbe a “discriminação, por parte dos contratados e subcontratados pelo governo federal, em função da etnia, cor, religião, sexo, nacionalidade e impõe a discriminação positiva para assegurar a igualdade de oportunidades”. Segundo o Ministério do Trabalho dos EUA (Department of Labour, 2007) a Executive Order 11246 criou o OFCCP (The Office of Federal Contract Compliance Programs, a quem é atribuída a “responsabilidade de implementação da igualdade de oportunidades na sua área e criar os regulamentos para a candidatura dos fornecedores e sub-fornecedores de bens e serviços e da área da construção” (Twomey, 1994, pp. 97). Em 1978, a presidência Carter, emite a Ordem Executiva 12086, que confere mais poderes ao OFCCP. O website do OFCCP (2007) refere que “para abrir o mercado de trabalho Americano aos grupos historicamente excluídos, alguns empregadores, usam programas a favor da diversidade e de discriminação positiva. Diversidade e discriminação positiva são conceitos relacionados, mas os termos têm origens diferenciadas e diferentes conotações. A diversidade é um conceito de gestão segundo o qual os empregadores promovem voluntariamente locais de trabalho mais inclusivos e etnicamente diversificados. Os empregadores que valorizam a diversidade criam uma cultura de respeito pelas diferenças individuais para “atrair talento e ideias de todos os segmentos da população e potenciar os ganhos mediante a aquisição de vantagens competitivas numa economia cada vez mais global” (*EEOC Compliance Manual*, EEOC, Ministério do Trabalho / Department of Labor, 2007). O *Equal Employment Opportunity Manual* define a “*affirmative action*” como “acções consideradas apropriadas para ultrapassar os efeitos das práticas e políticas passadas e presentes ou outras barreiras para a igualdade de oportunidades” e acrescenta que pode:

- “1) ser ordenada pelo tribunal em caso de discriminação”,
- “2) ser negociada como medida de correcção em acordos ou outras medidas doutrinárias”,
ou
- “3) conduzida de acordo com a regulação governamental”.

O OFCCP obriga os contratados pelo governo a não discriminar com base na sua etnia, cor, sexo, religião ou nacionalidade, obriga ainda a publicitar nos anúncios de emprego que os candidatos serão considerados tendo por base as suas qualificações, a informar os sindicatos dos seus compromissos enquanto empregador e a incluir o compromisso com a igualdade de

oportunidades no emprego em todo o acordo ou ordem de encomenda que subcontrate (Twomey, 1994). O OFCCP obriga ainda todos os contratados ou subcontratados pelo governo, com mais de 50 empregados e contratos que excedam os 50 mil dólares, a desenvolverem planos de discriminação positiva para o aumento da representação de mulheres e minorias na sua mão-de-obra. O programa de discriminação positiva, para ser aceite, terá de respeitar determinados requisitos tais como: a realização de uma análise da grande maioria das funções seguidos de uma explicação porque é que as minorias não estão representadas nessas funções; devem ser definidos objectivos e prazos para o plano de discriminação positiva (caso sejam encontradas deficiências, devem ser definidos planos específicos para os corrigir); os dados e as análises de suporte ao programa devem ser compilados e mantidos como parte do programa de discriminação positiva; os contratados pelo governo devem ter o cuidado de ao preencherem as suas análises e estabelecerem os seus objectivos esforçarem-se por enquadrá-las nas seis categorias profissionais definidas pelo governo: gestores, profissionais, técnicos, comerciais, empregados de escritório, profissionais qualificados (Twomey, 1994). As principais diferenças nas exigências dirigidas aos fornecedores da área de construção e de serviços reside no facto dos objectivos e prazos dos primeiros serem “definidos periodicamente para determinadas áreas geográficas pelo director do OFCCP usando dados do *Standard Metropolitan Statistical Area* (SMSA),” que recorre aos dados do *Census* para definir a percentagem de minorias disponível na população activa na área relevante, e assim igualar a que deverá constar dos objectivos do fornecedor enquanto para os segundos “os objectivos e prazos são definidos voluntariamente” (Twomey, 1994, pp. 99). A Ordem Executiva 11246 inclui uma regra de 80% ou de 4/5 que determina a aplicação de multas para os empregadores que seleccionem minorias e mulheres, de entre a população activa disponível, em proporção inferior em 80% à taxa de selecção de caucasianos e homens (Twomey, 1994).

Existe uma tendência para associar quotas aos sistemas de discriminação positiva, no entanto, estas não são muito comuns neste tipo de sistema por serem consideradas inconstitucionais no sentido em que violam os direitos constitucionais dos indivíduos dos grupos não protegidos por aquela política (Clayton e Crosby, 1992).

4.6. A Discriminação Positiva no mundo

O estudo da discriminação e a adopção de medidas para promover a igualdade são produto de longos processos históricos. O termo da II Guerra Mundial conduziu à ratificação de tratados e convenções internacionais que comprometiam os países com assuntos como a promoção dos direitos humanos e dos movimentos contra a discriminação. A Declaração Universal dos Direitos Humanos a par de outros pactos relacionados com os direitos económicos, culturais, civis e políticos influenciaram em grande parte as leis dos países. Alguns desses textos foram convertidos em preceitos legais destinados à erradicação da discriminação. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, subscrita na ONU a 10 de Dezembro de 1948 anuncia que “Todos os Seres Humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”, a Convenção Internacional para Eliminação de todas as Formas de Discriminação (CERD) subscrita pelas Nações Unidas, convencionou estratégias para a sua eliminação, sugerindo em alguns dos seus actos a tomada de acções positivas para dirimir ou eliminar a discriminação nos países.

A discriminação positiva ou programas de tratamento preferencial encontram paralelo noutros países ainda que com designações diferentes. “À “*affirmative action*” dos Estados Unidos da América corresponde a “*positive action*” na Grã-Bretanha, a “*estandardização*” no Sri Lanka, “*reflexos do carácter federal do País*” na Nigéria, “*filhos do sol*” na Malásia e na Indonésia e em alguns Estados da Índia. As preferências de grupos ou quotas também existiram em Israel, China, Austrália, Brasil, Fiji, Canadá, Paquistão, Nova Zelândia e na União Soviética” (Sowell, 2004, pp. 2).

No caso dos EUA estes sistemas têm subjacente o conceito de débito face às minorias que foram alvo de escravatura e segregação (Ogletree Jr, 2003). Neste caso, a sociedade compromete-se a reparar ou compensar os grupos alvos de discriminação de forma a tornar mais operacional a filosofia de direitos iguais. A noção de dívida histórica está particularmente vívida na política de discriminação positiva dos EUA que visa compensar os grupos escravizados ou vítimas das leis e práticas segregacionistas. Segundo Simon (2004) a lista de beneficiados por esta política inclui grupos que estiveram sujeitos a práticas discriminatórias (negros, hispânicos, asiáticos, os descendentes dos nativos americanos (*american indians*) e as mulheres).

O Canadá é por muitos apontado (Berry 1984, 1993; McAndrew, 2005) como o exemplo de uma sociedade multicultural agora rebaptizada como “culturalmente diversificada”. Berry, justifica que a declaração realizada na Câmara dos Comuns (House of Commons) pelo Primeiro-

Ministro, em 1971, que estabelece o Canadá como uma nação bilingue e bi-cultural, bem como o *Multiculturalism Act* (1988), que institucionaliza e operacionaliza a política multicultural do país, comprovam-no.

O Canadá alia o impacto histórico da colonização, ao conflito entre os dois fundadores, que colocou em evidência a dominação dos que falavam inglês face à minoria francófona (Ventura, 1995; Simon, 2004). O *affirmative action programme* Canadiano surgiu em 1963 através da Royal Commission on Bilingualism and Bicultural Tradition com o objectivo de repor a igualdade, inicialmente, entre os dois grupos fundadores, o qual foi posteriormente alargado às minorias étnicas. O Canadá assumiu a sua polietnicidade ao assumir-se como bilingue, através da adopção do *Official Languages Act* em 1969, o qual também favorecia os francófonos no acesso ao emprego nos serviços federais. Em 1971, aprovou a *Multicultural Policy*, a qual visava permitir aos grupos a preservação da sua língua e tradições, e, posteriormente o *Canadian Multiculturalism Act* (em 1988), que reconhece o pluralismo Canadiano como um factor de identidade nacional e coloca o combate ao racismo na agenda política. O exemplo Canadiano inspirou a política multicultural Australiana e Holandesa (Ventura, 1995; Simon, 2004). O Canadá prossegue desde a década de 1970 uma política multicultural que visa eliminar atitudes discriminatórias propondo-se a actuar em quatro áreas: a primeira visa evitar a assimilação promovendo a integração, a segunda visa promover a harmonia intergrupar e a aceitação mútua, como terceiro objectivo procura fomentar o contacto e partilha intergrupar como elementos fundamentais para o sucesso da política, e em quarto estimula a aprendizagem das línguas oficiais (Berry, 1984b).

O governo federal canadiano implementou, em 1986, o *Employment Equity Act* (EEA) que visa estabelecer o tratamento preferencial no acesso ao emprego por parte de mulheres, aborígenes, minorias visíveis e pessoas portadoras de deficiência. A província de Ontário criou a sua própria legislação para equidade no emprego, em 1994 (*Employment Equity Legislation*). A legislação para a equidade no emprego obriga a que as organizações de determinada dimensão desenvolvam planos pró-equidade, estabeleçam metas e prazos para o seu cumprimento e eliminem as barreiras aos grupos em desvantagem (mulheres, deficientes, minorias visíveis e aborígenes), e obriga a que o quadro de pessoal de todo o empregador reflecta a composição da comunidade em que este se insere. Para tal, este deve colocar em prática medidas positivas e de apoio que ajudem a recrutar, empregar, reter e promover membros dos grupos designados.

Segundo Ventura (1995), a lei EEA destina-se a todos os empregadores de Ontário, incluindo o governo da província isentando apenas os empregadores do sector público com menos de 10 empregados, os empregadores do sector privado com menos de 50 empregados, e as forças policiais que se encontram abrangidas pelo *Police Services Act* (que regula, desenvolve e implementa um plano específico para as forças policiais). Os empregadores abrangidos pelo EEA e a *Employment Equity Legislation* são também obrigados a apresentar regularmente ao governo, dados estatísticos que se refiram à representatividade dos grupos designados nos seus quadros de pessoal. Os empregadores que se recusem ou falhem a entrega do relatório anual ficam obrigados ao pagamento de uma coima que poderá chegar aos \$50.000 dólares canadianos (Ventura, 1995).

4.7. A igualdade de tratamento no emprego e ocupação na União Europeia

Os países europeus dispõem de ferramentas legais distintas para combater a discriminação. Por um lado, existem países cujo combate à discriminação está consagrado de forma genérica na Constituição (como a Áustria, a França, a Alemanha, a Itália e a Espanha), países que aliam às provisões da Constituição preceitos legais no Código Criminal (Bélgica, Dinamarca, França, Itália, Noruega e Portugal), e países com provisões legais no Código Civil para combater a discriminação no local de trabalho e no acesso aos serviços (Dinamarca, Irlanda, Holanda, Noruega, Suécia e Grã-Bretanha). Medidas para combater as condições em que a discriminação ocorre no local de trabalho, estão previstas no código do trabalho e acordos colectivos de trabalho (Coussey, 2002). Contudo, “presentemente na Europa, apenas a Grã-bretanha e a Holanda têm provisões legais para combater a discriminação (indirecta) e possibilitam acções de discriminação positiva (*positive action*) no acesso ao emprego” (Coussey, 2002, pp. 10).

No sentido de lançar as bases para uma política comunitária de imigração comum, a Comissão Europeia, na Comunicação “Com (2000) 757 de 22 de Novembro de 2000”, apontou os motivos pelos quais a imigração deverá ganhar um novo enfoque. Motivos esses que se relacionam com o novo contexto económico e demográfico da União Europeia já aflorado neste trabalho. O elemento mais central parece residir na inversão da curva demográfica que reforça a importância da mão-de-obra imigrante; factor determinante para que a Europa consiga manter a sua meta de desenvolvimento. A Comissão refere ainda que os direitos dos imigrantes devem ser semelhantes aos dos restantes habitantes dos estados-membros (Pajares, 2002). Na concretização

desta política comunitária de imigração comum foram aprovadas duas Directivas europeias: 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho e a 2000/78/EC, de 27 de Novembro.

A Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000 que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica resulta da norma, da “necessidade de promover as condições para uma maior abrangência social do mercado de trabalho” e também porque se considera que “a discriminação baseada na origem étnica pode comprometer a realização dos objectivos do Tratado CE, nomeadamente os que visam promover um elevado nível de emprego e protecção social, o aumento da qualidade de vida, a coesão económica e social e a solidariedade”. De salientar o artigo 5º que prevê a possibilidade de manutenção ou adopção de medidas de acção positiva, destinadas a prevenir ou compensar desvantagens sofridas por pessoas de uma dada origem racial ou étnica.

A Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro, que estabelece a igualdade de tratamento no acesso ao emprego e ocupação, visa estabelecer o princípio de igualdade de tratamento e combater a discriminação, directa ou indirecta, com base na religião, crença, deficiência, idade, orientação sexual nas matérias de emprego e ocupação.

As directivas originaram algumas alterações legislativas no plano interno dos Estados-Membros contudo, nos países em estudo, não ocorreram alterações de fundo. No que concerne à aplicação de discriminação positiva em razão da etnia apenas os países que já tinham essas disposições, mantêm-nas (Coussey, 2002). As atitudes dos Estados-Membros são divergentes no que concerne a aplicação de acções positivas. Na Holanda são permitidas acções positivas em razão do sexo, etnia ou deficiência, no Reino Unido e na Finlândia as administrações públicas devem promover activamente a igualdade (Comissão Europeia, 2006).

4.7.1. A *Positieve Aktie* na Holanda

Na senda da instituição da *affirmative action* nos Estados Unidos, na década de 80, a Holanda estabeleceu um programa para a empregabilidade das minorias e de mulheres, designado de *positieve aktie* ou acção positiva (De Vries e Pettigrew, 1994). A acção positiva Holandesa actua sobre uma vasta panóplia de actividades: recrutamento, campanhas publicitárias, procedimentos de selecção e formação, passando por cursos para ensino do holandês (valão) e pelo estabelecimento de metas específicas para a participação de minorias (De Vries e Pettigrew, 1994; Bovenkerk, 1994). Na Holanda, as políticas de *acção positiva* com impacto para as minorias ou imigrantes têm em vista a colocação em pé de igualdade dos imigrantes face aos

nacionais. O governo holandês tem investido tempo, mão-de-obra e esforço na política pública que visa integrar os novos grupos de imigrantes e reduzir a sua posição de desvantagem no mercado de trabalho através da implementação de medidas como: a aprendizagem do valão, a redução do número de alunos por turma ao nível da educação básica dada aos imigrantes, desenvolvimento de programas especiais de educação vocacional dirigidos a adultos; tanto o sector público como o sector privado têm sido aliciados a abrir-se à admissão de imigrantes mediante a concessão de estímulos financeiros e a colocação em prática de uma medida que visa influenciar a composição da força de trabalho das grandes corporações e das instituições governamentais (Bovenkerk, Gras, Ramssoedh, Dankoor e Havelaar, 1994).

A *positieve aktie* holandesa tem suporte jurídico na legislação dirigida às minorias e imigrantes mas, conforme já referido, a imigração daquele país conheceu duas fases distintas. A primeira assumia a presença dos imigrantes como temporária e a segunda, tem origem no reconhecimento de que os imigrantes tencionavam permanecer naquele país (Pang, 2007). Na sequência desta percepção de estabelecimento de residência definitiva por parte dos imigrantes, o governo holandês considerou necessário criar políticas que permitissem a integração destas minorias étnicas (Jacobs e Rea, 2006). Em 1979 foi entregue ao governo, pelo *Advisory Council on Governmental Policy* o relatório *Ethnische Minderheden*, o relatório sobre as minorias étnicas (Jacobs e Rea, 2006; Pang, 2007). Este relatório conclui que deveria ser implementada uma sociedade tolerante e multicultural que permitisse e encorajasse a integração de todos os imigrantes que desejassem permanecer no país (Pang, 2007). A política para as minorias, *Minderhedennota*, foi implementada em 1983, e especifica que minoria étnica é aquela “cuja presença é encarada pelas autoridades como parte da sua responsabilidade (devido ao passado colonial ou porque foram recrutados pelas autoridades)” clarificando, que “os estrangeiros só são considerados minorias étnicas quando o grupo étnico se encontra estruturalmente preso numa situação desvantajosa na sociedade (*Minderhedennota*, 1983, cit. por Jacobs e Rea, 2006, pp. 5). A política das minorias aplica-se a indivíduos do Suriname, Antilhas, Aruba e das Ilhas Molucas (e os seus descendentes), Marroquinos, Turcos e outros trabalhadores recrutados da área do Mediterrâneo (Italianos, Espanhóis, Gregos, ex-Jugoslavos) e os seus descendentes (Jacobs e Rea, 2006). Em 1989, é publicado o relatório *Allochtonenbeleid*, que sugere que sejam implementadas medidas tendentes a melhorar a posição socioeconómica das minorias étnicas ali residentes (Pang, 2007). O *Allochtonenbeleid*, defende acções positivas para melhorar a posição

das minorias étnicas no mercado de trabalho, entre as quais que os empregadores devem ser obrigados a conduzir o seu recrutamento de forma a equilibrar o seu quadro de pessoal (WRR, 1989). Em 1994 é publicada a *Contourennota*, uma política de integração das minorias étnicas que incorpora elementos do *Alloctonenbeleid*. Contudo, apesar das medidas tendentes a prevenir a discriminação, esta persistia intocada, o que conduziu ao reforço das medidas proteccionistas das minorias. Em 1998, o ministro Van Boxtel lançou programas como o SPAG ou *Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen*, que visava o encorajamento de grupos imigrantes das Antilhas e de Aruba, inicialmente, e posteriormente, estendido a Turcos e Marroquinos, e o *Wet Samen*, ou *Wet BEAA*, *Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Alloctonen*, que visava a promoção da participação proporcional dos imigrantes no mercado de trabalho que, em 2000, se consubstanciou na celebração de um acordo entre o governo e as pequenas e médias empresas Holandesas (National Bureau Art.1, 2007).

O estudo realizado por De Vries e Pettigrew (1994) que visava comparar a aplicação da *affirmative* e da *positive action*, nos EUA e na Holanda, respectivamente, concluiu que os candidatos a emprego dos dois países eram alvo de um tratamento diferenciado, que variava consoante fossem maioritários ou minoritários, e que os empregadores revelaram de forma explícita preferir candidatos maioritários, o que se traduzia em maiores probabilidades destes conseguir um emprego por comparação com os seus homólogos minoritários (Vries e Pettigrew, 1994; Bovenkerk, 1994). Na Holanda os mecanismos para monitorizar a proporção de minorias étnicas nos locais de trabalho, é realizada de forma obrigatória, com o objectivo de manter e promover uma representatividade percentualmente proporcional à percentagem de minorias étnicas no país (Bovenkerk, 1994).

4.7.2. A Positive Action na Grã-Bretanha

O *Race Relations Act* foi publicado na Grã-Bretanha em 1976, como consequência do aumento dos comportamentos discriminatórios e discursos racistas contra os “imigrantes de cor”. Actos que conduziram às manifestações de *Camden Town* em 1954 e de *Notting Hill* em 1958 (Simon, 2004). O RRA visa fazer face à discriminação racial e determina como ilegal a discriminação directa ou indirecta contra alguém em função da sua cor, nacionalidade ou origem étnica. Após o assassinato do estudante, de *A-Levels*, *Stephen Lawrence* no sul de Londres, em Abril de 1993, na sequência do ataque por cinco jovens caucasianos e falha da polícia na prestação do seu auxílio, foi aberto um inquérito e publicado o relatório, *MacPherson* em 1999

que *enfureceu o público, os media e o governo*, ao classificar o crime como resultado de “racismo institucional” (Simon, 2004). O relatório deu origem à substituição do *Code of practice for the elimination of racial discrimination and the promotion of equality of opportunity* emitido pela CRE (Comissão para a Igualdade racial) e originou emendas à RRA passando esta em 2000 a designar-se como *Race Relations Act Ammendment (RRAA)*. A revisão do RRA em 2000 foi um passo decisivo para a promoção da igualdade racial (Commision for Racial Equality, 2007). Este preceito legal obriga os cerca de 43.000 organismos públicos a tornarem a igualdade racial dos seus quadros de pessoal uma realidade, impondo a definição de metas e a avaliação da sua implementação. Esta lei encontra-se dividida em três partes: a eliminação da discriminação, a promoção da igualdade de oportunidades e a promoção de boas relações inter-raciais. O governo britânico, de modo a garantir que as práticas dos locais de trabalho não são discriminatórias, publicou um *Code of Practice for Employers*, que visa auxiliar as empresas com mais de 150 trabalhadores a implementarem práticas que visem a diversidade no local de trabalho, e criou o *Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)*, a quem incumbiu de fornecer apoio prático no desenvolvimento de políticas que visem a promoção da igualdade e diversidade dos locais de trabalho (*Commision for Racial Equality, 2007*).

O relatório “*Improving Opportunity, Strengthening Society*” promovido pelo governo britânico em 2005 explicita que apesar do esforço desenvolvido para promover a igualdade e a diversidade ainda é possível encontrar focos de discriminação e conclui que a probabilidade de um indivíduo minoritário estar desempregado é maior do que a de um maioritário, e que a pertença a uma comunidade etnicamente minoritária acarreta múltiplas desvantagens entre as quais: emprego pouco qualificado, fracas qualificações, baixos rendimentos e a maior exposição dos membros destes grupos à discriminação, directa e indirecta (Home Office, 2005). Assim, o relatório “*Improving Opportunity, Strengthening Society*” (Home Office, 2005) apresenta uma estratégia para a promoção da igualdade racial e o incremento da coesão comunitária, no triénio 2005-2008. O relatório faz um ponto de situação das políticas que têm sido desenvolvidas com o objectivo de eliminar as desigualdades e constata que o alvo das suas políticas, os grupos de pessoas sistematicamente em desvantagem, está melhor. Porém, adverte que existe ainda um longo caminho a percorrer até que a igualdade esteja reposta, para tal estabelece um conjunto de políticas preferenciais que permitam atingir a justiça e igualdade de oportunidades para todos na Grã-Bretanha. O relatório promove o investimento em competências linguísticas e numéricas e a

promoção de igualdade de oportunidades no local de trabalho. Promete ajudar as empresas a atrair e reter talentos e a alargar o seu leque de clientes para outros mercados, sem que deixem de ser socialmente justas (Home Office, 2005).

Na Grã-Bretanha a distinção é geralmente feita entre Acção Positiva (*positive action*) e Discriminação Positiva (*positive discrimination*). Os dois termos assumem diferentes significados (Commission for Racial Equality, 2007), na medida em que a *positive action* compreende medidas levadas a cabo por empresas ou organizações tendentes a aumentar a diversidade cultural ou étnica da sua mão-de-obra. Tal significa que indivíduos de determinados grupos étnicos podem ser colocados em determinados lugares de forma a equilibrar os desequilíbrios originados pela História: em termos de género, etnia, deficiência, orientação sexual, religião, credo ou idade. A *positive discrimination* compreende medidas criadas especificamente com o objectivo de favorecer pessoas de um determinado grupo em detrimento de outro. Pelo, que, não é raro associar-se a *positive discrimination* a quotas (Commission for Racial Equality, 2007).

A operacionalização da *acção positiva* na Grã-Bretanha, encontra-se expressa no *Code of Practice on Racial Equality in Employment* emitido pela Comissão para a Igualdade Racial em 1984. Visa melhorar a representação de mulheres, minorias étnicas e deficientes em lugares chave das suas organizações, e actua em áreas que vão desde a divulgação da política da empresa, à divulgação de ofertas de emprego, passando pelas políticas de recrutamento e selecção, formação e promoção e registos de pessoal. Na prática, a sua actuação poderá passar pela implementação de medidas como: divulgação da política da empresa num local acessível, divulgação das ofertas de emprego interna e externamente de forma a garantir que chegue aos grupos sub-representados, com a indicação expressa de que a organização não discrimina e encoraja os membros de grupos minoritários a candidatarem-se. Ao nível do Recrutamento e Selecção, esta é conduzida de forma a garantir, a qualquer momento, que não se baseia em fundamentos discriminatórios mas sim que procura preencher o posto de trabalho com as características essenciais; garantindo, sempre que possível, que a responsabilidade pela condução da entrevista de selecção recaía sobre mais do que uma pessoa e que as pessoas envolvidas no processo de recrutamento e selecção tenham recebido formação em igualdade de oportunidades. Acresce ainda que, sempre que possível, devem ser incluídos avaliadores do sexo feminino, minorias étnicas e deficientes. Por último, obriga ao registo dos motivos de rejeição dos candidatos. No que concerne a Formação e Promoções, o *Code of Practice on Racial Equality in*

Employment (1984) obriga a que a formação e promoção de trabalhadores tenha em conta a composição racial ou étnica do seu quadro de pessoal e a área de negócio do empregador, criando oportunidades para que os grupos minoritários compitam no acesso a cargos em que se encontram sub-representados. Os registos de pessoal, da empresa, devem garantir a operacionalização da política de igualdade de oportunidades e como tal, devem conter informações dos trabalhadores como o género, a origem racial ou étnica e se é ou não portador de deficiência. Os registos, ainda que confidenciais e de acesso restrito, devem estar acessíveis aos empregados, para que estes possam corrigir os detalhes da sua ficha, e devem ainda, ser analisados regularmente e ser alvo da tomada de medidas correctivas quando necessário. Os empregadores são obrigados a monitorizar o seu quadro de pessoal devendo realizar estatísticas da totalidade de empregados assinalando os que pertencem a outros grupos étnicos (Code of Practice on Racial Equality in Employment, 1984).

4.8. Síntese do Capítulo

Este capítulo pretende tratar casos em que se considera que os princípios gerais de igualdade entre os homens não devem ser aplicados indiscriminadamente a todas as situações mas sim segundo a norma Aristotélica em que “os iguais devem ser tratados de forma igual e os desiguais de forma desigual” (Rawls, 1971). É precisamente a aplicação deste princípio que as políticas de tratamento preferencial se propõem fazer: não introduzir igualdade mas sim a equidade (Crosby e Herzberger, 1991).

As razões para a implementação de políticas activas para corrigir as injustiças sociais residem no facto de os princípios genéricos *per se*, se terem revelado incapazes de corrigir as desigualdades sociais e repor a igualdade no tratamento entre os diferentes grupos étnicos. Por isso, contrariando críticas de que estas políticas, pela sua natureza temporária, já deveriam ter sido extintas (Murrell, Dietz-Uhler, Dovidio, Gaertner e Drout, 1994) demonstra-se actualmente que a igualdade entre os diferentes grupos ainda está longe de estar reposta (Monteiro, 1993; Gaertner e Dovidio, 1986) mantendo-se assim permanentemente válido o motivo que justifica a activação destas políticas.

Os países que optaram pela implementação e aplicação destas políticas assumem os estereótipos e os preconceitos como a raiz de toda a discriminação com efeitos perniciosos nas vidas dos que a sofrem diariamente. Optam assim por encarar e tratar o problema como um

assunto respeitante à sociedade como um todo. O problema de alguns é um problema de todos. Assim, para atingir a igualdade aplica-se a equidade, o que segundo Crosby e Herzberger serve perfeitamente o seu propósito já que, “quando a equidade existe, a satisfação e a paz reinam” (Crosby e Herzberger, 1991, pp. 48).

4.9. As perguntas de investigação e hipóteses

Toda a literatura em prol da equidade étnica é uma literatura contra a discriminação negativa e contra o agravamento das condições que a inércia social e política vai agravando. Para além das questões de carácter ético, a demonstração de mais-valias económicas decorrentes destas medidas de equidade constitui elemento recorrente na literatura. Esta investigação visa conhecer em que medida os sistemas de discriminação positiva proporcionam equidade no acesso ao emprego qualificado.

Os estudos sobre estereótipos demonstram que categorizar é inato, intrinsecamente humano e partilhado culturalmente. Os estereótipos, entendidos como representações cognitivas, quando associados a sentimentos negativos formam o preconceito (Garcia-Marques e Garcia-Marques, 2003). O preconceito consubstancia a ideia preconcebida que se tem do outro que leva a que se espere confirmar o que se pensa saber sobre o outro (Allport, 1954). É neste contexto que o etnocentrismo (Berry, 1995) se apresenta como um desafio para o multiculturalismo, pedra fundamental das sociedades inclusivas, já que a tendência é para favorecer o “nós” em detrimento do “outro” (Tajfel, Turner e Brown, 1979).

O contributo que a teoria económica de discriminação estatística abona para a explicação do fenómeno reside no facto de em contexto laboral o empregador seleccionar os empregados com base na sua expectativa de produtividade, o que poderá conduzir à reprodução dos preconceitos que nutre em relação a determinados grupos e à perpetuação da consequente discriminação (Arrow, 1998 e Coate e Loury, 1993, cit. por Fugazza, 2003). Nos países com sistemas de discriminação positiva aceita-se que a justiça não é cega (Gaertner e Dovidio, 1998) e como tal, a igualdade que se pensa existir no acesso ao emprego não é garantida por um sistema entregue à lei do mercado (Crosby e Herzberger, 1991) sendo por isso necessário que o Estado intervenha para repor a igualdade de tratamento no acesso ao emprego impondo medidas de tratamento mais favorável ou de discriminação positiva (Evers e Van der Flier, 1998; Pinkney, 1984; Crosby e Herzberger, 1991; Gaertner e Dovidio, 1998; Pettigrew e De Vries, 1994).

Sendo esta uma investigação sobre o acesso ao trabalho qualificado começaremos por realizar análises atendendo aos níveis análogos de expressão de acesso ao trabalho qualificado: 1) testar em que medida indivíduos pertencentes a grupos etnicamente minoritários exercem empregos pouco qualificados e mal pagos, tal como alerta Becker (1971) e Pinkney (1984). Posteriormente, 2) exploraremos se tal se deve à falta de capital humano, como sugere Becker (1971) e como tal, se a possibilidade para competir com os indivíduos etnicamente majoritários é real ou apenas retórica. Para concluir, 3) verificaremos a mobilidade profissional percebida entre as minorias e majorias étnicas e as posições face à legislação contra a discriminação no local de trabalho e a discriminação contra o ódio racial ou étnico.

Pretendemos, enfim, apurar se o sistema de discriminação positiva modera a relação entre pertença étnica e a qualificação do emprego. Deste modo, e atendendo à revisão de literatura efectuada, espera-se que:

Hipótese 1: *O sistema de discriminação positiva modera a relação entre pertença étnica e a qualificação da profissão.*

Especificamente, hipotetizamos que:

(H1.1) O nível de qualificação da profissão ocupada por indivíduos etnicamente minoritários em países com SDP acompanha o de indivíduos etnicamente majoritários.

E complementarmente:

(H1.2.) O nível de qualificação da profissão ocupada por indivíduos pertencentes a minorias étnicas em países sem SDP é menor do que o de indivíduos etnicamente majoritários.

A Hipótese 2 recai sobre a averiguação da medida em que o SDP serve de moderador no acesso ao emprego qualificado e mais bem remunerado. Assim, hipotizamos:

(H2.1) que o SDP serve de moderador para o acesso às competências e ao emprego mais bem remunerado. Ou que, por outro lado:

(H2.2.) Em países sem sistemas de discriminação positiva as minorias tendem a apresentar níveis académicos menores e menos bem remunerados do que os detidos pelas majorias.

Na senda do estudo sobre discriminação positiva consideramos que a discriminação no acesso ao emprego poderá igualmente ser perspectivada como facilidade em mudar de emprego, ou mobilidade profissional. Assim, a Hipótese 3 incide sobre esta mobilidade.

(H3.1) Em países com SDP os indivíduos minoritários têm igual facilidade que os indivíduos majoritários em conseguir um emprego (idêntico ou melhor do que o detido) noutra empregadora. Enquanto que,

(H3.2) Em países sem SDP as maiorias têm maior mobilidade profissional percebida do que as minorias.

A Hipótese 4, apesar de complementar as anteriores, será aqui testada como adjacente à hipótese 3 e procurará verificar se o sistema de discriminação positiva opera como moderador para o investimento no capital humano. Assim, hipotetizamos que:

(H4.1.) Em países com SDP as minorias tendem a ser academicamente tão qualificadas quanto as maiorias. Complementarmente,

(H4.2.) Em países sem SDP as minorias tendem a apresentar níveis académicos menores dos detidos pelas maiorias.

Capítulo 5. Metodologia e análise de dados

5.1. Pressupostos do Estudo

Para validar as perguntas de partida utilizámos o 1º round do European Social Survey, de 2002 com actualizações em 2006, aplicado a 22 países (ESS). Atendendo aos cuidados e prestígio da rede envolvida na recolha destes dados, assumimos que os pressupostos da representatividade da amostra estão satisfeitos pelos investigadores do European Social Survey.

Atendendo a que:

- 1) “Os termos raça e etnia são considerados como construções sociais do pensamento quotidiano usadas para identificar, categorizar e rotular grupos e, a partir daí, pessoas.” (Vala, Brito e Lopes, 1999, pp. 14).
- 2) Fenómenos como o preconceito e o racismo, apresentam semelhanças e diferenças nas relações entre grupos dominantes e não dominantes entre os países (Jackson, Brown e Kirby, 1998).
- 3) É possível encontrar indivíduos visivelmente desta ascendência com cidadania nacional como imigrantes ou até com o estatuto de dupla nacionalidade (Vala, Brito e Lopes, 1999).

Seleccionámos alguns países tradicionalmente receptores de imigrantes tais como a Holanda e a Grã-Bretanha junto com outros países que recentemente passaram a ser destinos de imigração, nomeadamente Espanha e Portugal (Vala, Brito e Lopes, 1999). Apesar da França ser considerada um país tradicionalmente receptor de imigração (Vala, Brito e Lopes, 1999) foi aqui agregada a Portugal e Espanha por ser um país do Sul da Europa com políticas de imigração “*color-blind*” e que não prevêm a aplicação de sistemas de discriminação positiva para as minorias étnicas, o qual foi aferido pela análise da legislação dos países (compilada nos Quadros no anexo 1). Foi ainda considerado o número quase inexpressivo de respondentes que referiram pertencer a grupos minoritários, identificados em cada um dos países isoladamente. Assim, agrupámos os países de modo a constituir agrupamentos (clusters) que dispõem de Sistema de Discriminação Positiva (Com SDP) e países que não dispõem de Sistema de Discriminação Positiva (Sem SDP), os quais passaremos a designar como “Com SDP” e “Sem SDP”,

respectivamente. O primeiro agrupamento engloba a Grã-Bretanha e a Holanda e o segundo agrupamento é constituído por Portugal, Espanha e França.

5.2. Caracterização do objecto empírico

Visto que, o objectivo do estudo consiste em perceber em que medida os sistemas de discriminação positiva propiciam o acesso ao emprego qualificado, por parte de minorias étnicas, verificámos as condições que o ESS oferecia para viabilizar o teste empírico das hipóteses. Assim, constatámos que o ESS dispõe de 37355 respondentes no total, dos quais 6073 no cluster de países 1 (Grã Bretanha e Holanda) e 8996 no cluster de países 2 (Portugal, Espanha e França). É esta a amostra com que iremos examinar as hipóteses sob estudo.

Outro requisito para a viabilização das análises empíricas prende-se com a existência de população inquirida no activo em número suficiente para permitir as análises estatísticas inferenciais (vide Tabela 1: Cruzamento situação de emprego e país).

Tabela 1: Cruzamento situação de emprego e país

			Empregado	Empresário em Nome Individual	Sem trabalho pago	Total
País	GB; HL	Contagem	3150	450	2473	6073
		% no País	51,9%	7,4%	40,7%	100,0%
	ES; FR; PT	Contagem	3811	639	4678	9128
		% no País	41,8%	7,0%	51,2%	100,0%
Total		Contagem	6961	1089	7151	15201
		% no País	45,8%	7,2%	47,0%	100,0%

Ambos os requisitos nos pareceram cumpridos pelo que avançámos para a análise empírica sustentando-nos nos dados que compõem o ESS.

Em termos globais, a amostra tem a seguinte composição e características (Tabelas 2 a 5 e Gráfico 1):

Tabela 2: Cruzamento: Género e Países

Cluster de países			Género		Total
			Masculino	Feminino	
GB; NL	N		2920	3165	6085
	% no País		48,0%	52,0%	100,0%
PT; ES; FR	n		4290	4857	9147
	% no País		46,9%	53,1%	100,0%
Total	Contagem		7210	8022	15232
	% no País		47,3%	52,7%	100,0%

Gráfico 1: Caracterização da amostra: Média etária

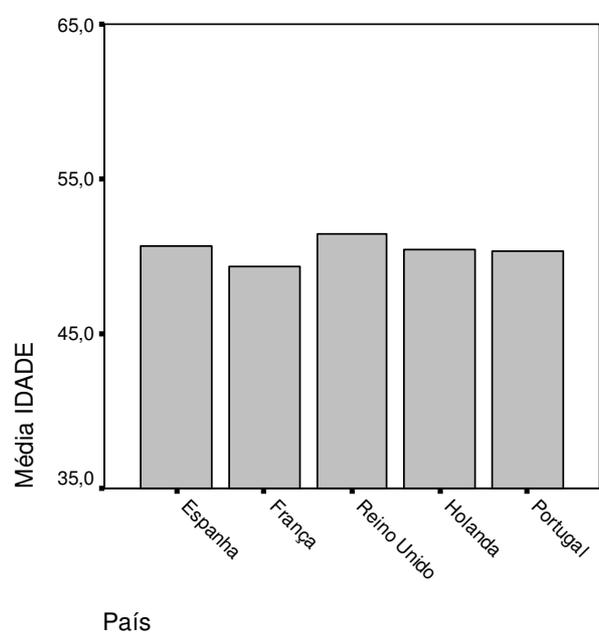


Tabela 3: Cruzamento Cluster de países e nível mais elevado de educação

		Nível Mais Elevado de Educação									
Países			Sem a	Educação	Baixo	Educação	Educação	Primeira	Segunda	Total	
			educação	Básica	secundário	Secundária	Pós-	Fase da	fase da		
			Primária		ou		Secundária	educação	educação		
			completa		Segunda			terciária	Secundária		
					fase da						
					Educação						
					básica						
GB; NL;	Contagem		11	153	3032	1014	503	1314	47	6074	
	% no País		,2%	2,5%	49,9%	16,7%	8,3%	21,6%	0,8%	100,0%	
PT; ES; FR	Contagem		1143	1795	2152	1100	1105	1069	764	9128	
	% no País		12,5%	19,7%	23,6%	12,1%	12,1%	11,7%	8,4%	100,0%	
Total	Contagem		1154	1948	5184	2114	1608	2383	811	15202	
	% no País		7,6%	12,8%	34,1%	13,9%	10,6%	15,7%	5,3%	100,0%	

Tabela 4: Cruzamento cluster de Países e Estado Civil

		Estado civil						Total
Cluster de Países			Casado	Separado	Divorciado	Viúvo	Solteiro	
			GB; NL	n		3480	118	399
%		57,4%		1,9%	6,6%	6,7%	27,4%	100,0%
PT; ES; FR	n		2564	64	62	321	1284	4295
	%		59,7%	1,5%	1,4%	7,5%	29,9%	100,0%
Total	n		6044	182	461	729	2946	10362
	%		58,3%	1,8%	4,4%	7,0%	28,4%	100,0%

Tabela 5: Cruzamento cluster de país e Nível de Qualificação 2

		Nível Qualificação				Total
Cluster de Países			Quadro Superior	Profissional Qualificado	Prof. não Qualificado	
			GB; NL	Contagem		1339
% no País		23,5%		16,2%	60,3%	100,0%
PT; ES; FR	Contagem		1204	1236	5059	7499
	% no País		16,1%	16,5%	67,5%	100,0%
Total	Contagem		2543	2156	8491	13190
	% no País		19,3%	16,3%	64,4%	100,0%

5.3. Teste de Hipóteses

5.3.1. Teste da Hipótese 1: O sistema de discriminação positiva modera a relação entre pertença étnica e a qualificação da profissão.

Os resultados expostos na tabela 6 mostram que as proporções de indivíduos etnicamente minoritários por nível de qualificação do emprego não diferem de forma estatisticamente significativa dos indivíduos majoritários ($\chi^2=.543$; 2; $p=.762$) em países com SDP. Os resultados para os países sem SDP mostram que, como previsto, há uma desproporção de indivíduos etnicamente minoritários em empregos de nível “Profissional qualificado” face aos indivíduos majoritários ($\chi^2=8.410$; 2; $p=.015$). Note-se que não se comparam igualdades de percentagens entre maiorias e minorias étnicas dentro do nível de qualificação profissional (porque tal indicaria sempre diferenças estatisticamente significativas decorrentes da própria distribuição populacional, justificando o adjectivo “minoritário”) mas sim entre proporções de indivíduos por etnia e por cluster.

Tabela 6: Relação entre pertença étnica e nível de qualificação da profissão

País	Nível de Qualificação da Profissão			Total		
	Quadro Superior	Profissional Qualificado	Prof. Não Qualificado			
Com SDP	Minoría Étnica	Sim	25,9%	15,5%	58,6%	100%
		Não	23,5%	16,1%	60,4%	100%
	Total		23,5%	16,1%	60,3%	100%
Sem SDP	Minoría Étnica	Sim	19,4%	9,7%	70,9%	100%
		Não	16,1%	16,6%	67,3%	100%
	Total		16,2%	16,4%	67,4%	100%

Tabela 7: Testes de Qui-Quadrado

País		Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Com SDP	Pearson Chi-Square	,543(a)	2	,762
	Likelihood Ratio	,537	2	,765
	Linear-by-Linear Association	,256	1	,613
	N of Valid Cases	5687		
Sem SDP	Pearson Chi-Square	8,410(b)	2	,015
	Likelihood Ratio	9,408	2	,009
	Linear-by-Linear Association	,235	1	,628
	N of Valid Cases	7394		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 53,21.

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 36,69.

O facto de nas células relativas às profissões mais qualificadas (quadro superior), os indivíduos etnicamente minoritários surgirem com percentagens superiores aos dos seus homólogos maioritários resulta dos valores serem calculados por referência ao total de indivíduos minoritários ou maioritários, respectivamente. Na prática, o número de indivíduos minoritários a desempenhar profissões altamente qualificados é claramente inferior à dos maioritários na mesma situação (1:26 para quadros superiores, 1:54 para profissionais qualificados e 1:30 nos trabalhadores não qualificados). Ainda assim é de salientar a relação curvilínea que parece surgir, com os indivíduos etnicamente minoritários a ocupar com maior probabilidade (intragrupo) emprego ora não qualificado, ora muito qualificado, quando comparados com os maioritários.

Observa-se assim que em países com SDP a distribuição de indivíduos minoritários por grau de qualificação de emprego é similar à de indivíduos maioritários corroborando empiricamente a hipótese 1.1. A hipótese 1.2 também encontra corroboração empírica parcial nos resultados pois no caso dos profissionais qualificados, os indivíduos minoritários apresentam proporção inferior à dos maioritários. Ou seja, parece haver nos países sem SDP maior dificuldade em fixar ou garantir o acesso a este tipo de população. Porém, nos extremos há comportamentos distintos. Se no caso do acesso aos empregos não qualificados as minorias têm uma proporção ligeiramente superior às maiorias, surpreendentemente, nos casos dos quadros superiores, as minorias parecem estar sobrerrepresentadas. Tal pode dever-se à categorização de

“quadro superior” incluir proprietários de negócios familiares detidos e geridos por minorias étnicas como revelou uma análise que indicou percentagens de trabalhadores por conta própria classificados como “quadros superiores” nos países em causa oscilando entre 2.2% e 4.5% da totalidade dos respondentes.

Assim, o SDP parece agir com o factor moderador do acesso às profissões qualificadas.

5.3.2. Teste da Hipótese 2: A discriminação positiva serve de moderador no acesso ao emprego qualificado e mais bem remunerado

O conceito de qualificação do emprego ou trabalho sugere um alcance superior àquele que é medido apenas pelas categorias profissionais. Em nosso entender, o nível de qualificação da profissão (de quadro superior a trabalhador não qualificado) constitui um importante indicador, porém insuficiente. Primeiro por, no quadro das opções metodológicas do ESS, constituir um *proxy*, ou seja, um indicador de aproximação cuja subjectividade é suficientemente elevada para justificar a concorrência de outros indicadores relacionados. Segundo, porque outras variáveis são importantes para compreender o grau de qualificação do emprego entendido como as características funcionais que determinam o grau de mobilização de um conjunto variado de competências.

O modelo de Hackman e Oldham (1980) constituiu um ponto de partida extensamente validado para alicerçar esta discussão. Complementado com as propostas de Garg e Rastogi (2006) levaram-nos à identificação de um conjunto de variáveis que, cruzadas com a disponibilidade de dados existentes na ESS, permitiram reter as seguintes: flexibilidade do horário de trabalho, autonomia para organizar o trabalho quotidiano, autonomia para mudar a sequência das tarefas e aspectos relacionados com a capacitação dos trabalhadores (empowerment), nomeadamente na tomada de decisão sobre a direcção que o trabalho pode tomar (Job Direction), a capacidade para influenciar o clima de trabalho bem como a responsabilidade por outros. Estas variáveis parecem remeter para um mesmo constructo e, por esse motivo, realizámos uma análise factorial exploratória de eixos principais cujos resultados apresentamos de seguida. Além destas considerámos igualmente dois indicadores que nos parecem importantes: a satisfação com o rendimento e a dimensão da organização.

A análise factorial mostrou que todas as variáveis (com excepção da responsabilidade por outros) constituem um único factor. Globalmente, podemos considerar a análise factorial válida

(KMO=.856, teste de esfericidade de Bartlett $p < .000$) sendo que em nenhuma das variáveis mencionadas foi registado um MSA inferior a .500 (variando entre .817 e .899) podendo assim proceder à interpretação dos resultados (Maroco, 2003).

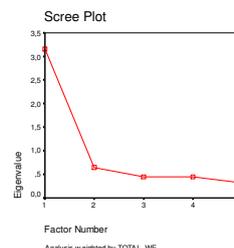
Tabela 8: Indicadores de validade da Análise factorial

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.856
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14188,884
	df	10
	Sig.	,000

Para efeitos de extracção de factores foi considerada quer a solução decorrente da aplicação do critério de Kaiser, com retenção de todos os factores com eigenvalue superior a 1.0, quer a interpretação do *scree plot* (Maroco, 2003).

Tabela 9: Variância total explicada

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	3,160	63,198	63,198	2,725	54,493
2	,636	12,725	75,923		
3	,446	8,911	84,834		
4	,442	8,846	93,681		
5	,316	6,319	100,000		



Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Como referido, ambos indicam existir apenas um factor. O factor identificado explica cumulativamente 63.2% (e 54.5% para a soma dos loadings quadráticos) e assume os pesos factoriais entre .581 e .824.

Tabela 10: Matriz factorial

	Qualificação do trabalho
Liberdade para influenciar decisões relacionadas com a direcção do trabalho	.824
Liberdade para influenciar o ambiente de trabalho	.776
Liberdade para decidir como deve organizar o trabalho do dia a dia	.753
Liberdade para mudar as tarefas que lhe estão atribuídas	.734
Flexibilidade na gestão do seu horário de trabalho	.581

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
a. 1 factors extracted. 6 iterations required.

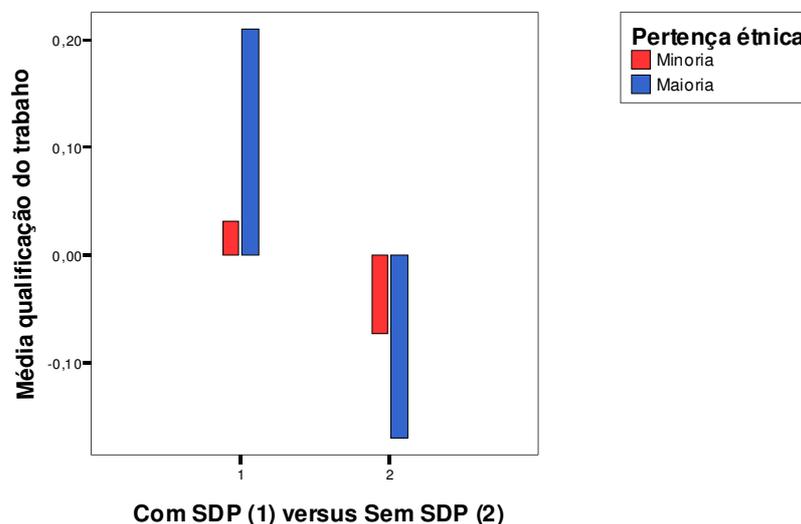
O teste de consistência interna (alfa de Cronbach) devolveu um valor de .85, claramente acima do valor convencionado de .70 para efeitos de aceitação da escala como fiável (ou seja, em que se aceita que os itens medem todos o mesmo conceito). Passamos assim a referir-nos a este factor em substituição dos cinco elementos medidos originalmente no questionário.

Tomando este factor como indicador de qualificação do emprego, os resultados indicam que nos países com SDP as maiorias relatam exercer funções mais qualificadas do que as minorias étnicas ($t=-2.860$, $p<.05$). No entanto, nos países sem SDP não existem diferenças estatisticamente significativas para estes grupos étnicos ($t=.1.122$, $p>.05$). Comparativamente identifica-se uma tendência de menor qualificação média em países sem SDP face aos que possuem SDP, conforme resultados já reportados. Assim, podemos afirmar que os resultados não apoiam as hipóteses formuladas sendo até contrários às mesmas. Onde esperávamos encontrar similitude de qualificação do trabalho, encontrámos diferenças desfavoráveis às minorias étnicas (onde era suposto o SDP operar no sentido de as minorar). Contra intuitivamente encontramos similitude onde esperávamos encontrar diferenças favoráveis às maiorias, nos países sem este tipo de sistema (Tabela 11: Pertença étnica vs. Qualificação do trabalho) (Gráfico 2: Pertença Étnica vs. Qualificação do Trabalho).

Tabela 11: Pertença étnica vs. Qualificação do trabalho

Qualificação do trabalho		Teste de Levene's		Teste t para igualdade de médias						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Intervalo de confiança 95%	
									Lower	Upper
Com SDP	Igualdade de variâncias assumida	1,097	,295	-2,860	3127	,004	-,1793	,0626	-,3021	-,0563
Sem SDP	Igualdade de variâncias não assumida	3,904	,048	1,034	124,991	,303	,0970	,0937	-,0886	,2825

Gráfico 2: Pertença étnica vs. Qualificação do Trabalho

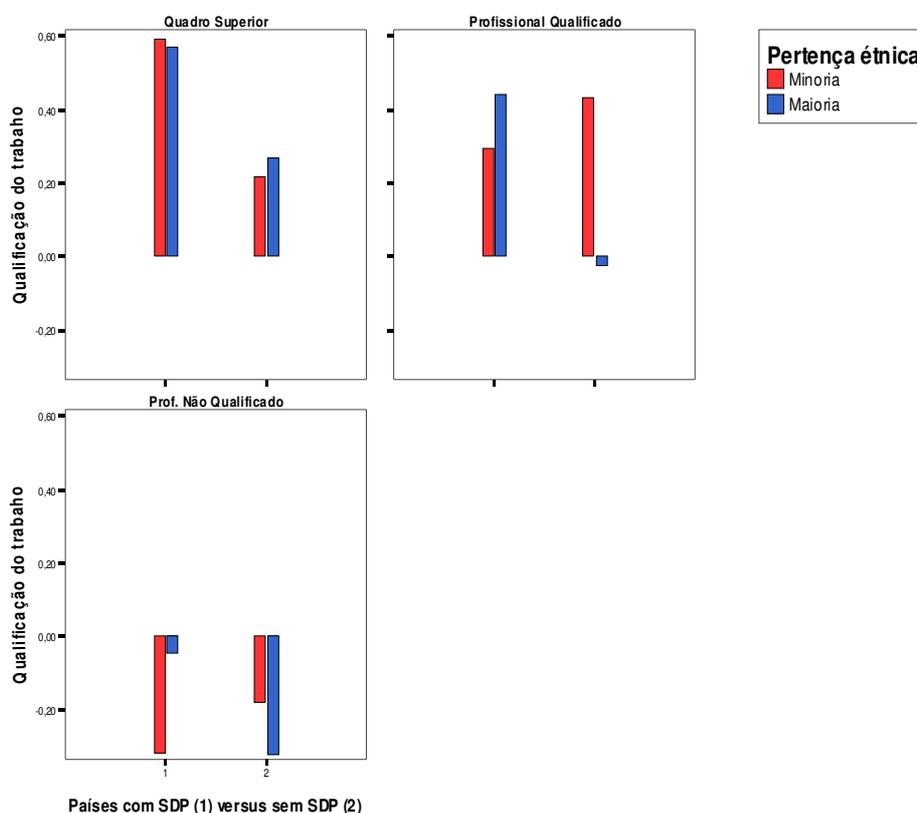


A explicação pode residir na própria estrutura qualificativa do trabalho que remete para realidades diferentes: a dos países com SDP com um maior grau médio de qualificação, e a dos países sem SDP tradicionalmente com trabalho menos qualificado.

Assim sendo, afigura-se necessário proceder a esta análise segmentando os respondentes por níveis de qualificação profissional (que na análise precedente foi absorvido nas médias).

Replicando o mesmo teste (*t de Student*) separámos a qualificação do trabalho por Quadro Superior, Profissional Qualificado e Trabalhador/ Profissional não qualificado dos países com SDP vs. Países sem SDP (Gráfico 3: *t-Student* de Países Com SDP vs Países Sem SDP separado por qualificação do trabalho). Quando controlado o factor qualificação profissional dos respondentes, os resultados encontrados diferem substancialmente dos anteriores.

Gráfico 3: *t-student* de países com SDP vs Países sem SDP separado por nível de qualificação do trabalho



No caso dos países com SDP foi detectada apenas uma diferença estatisticamente significativa para o grupo de trabalhadores não qualificados ($t=-3.108$, $p<.05$). Estes resultados corroboram a hipótese 2 para os grupos de profissionais qualificados e quadros superiores. Para os países sem SDP, os resultados infirmam totalmente a hipótese referida indicando que não existem diferenças entre minorias e maiorias étnicas quanto à qualificação do emprego. No fundo, indicam que o grau médio de autonomia, flexibilidade de horário, liberdade na tomada de decisão, influência na direcção do trabalho e no clima de trabalho é similar para indivíduos etnicamente minoritários e maioritários.

A interpretação que julgamos possível prende-se com a maior ou menor estandardização das funções executadas sobretudo por trabalhadores não qualificados. Em países com longa história de industrialização, como os que estão agrupados neste estudo como tendo SDP, a tradição na organização do trabalho não qualificado é de elevado controlo pelas regras deixando

pouca liberdade de decisão ao executante. Em contraste, países tais como Portugal e Espanha, com um histórico menos longo nos processos de industrialização (Rodrigues, 1992) e com uma passagem mais expedita para a fase de pós-industrialização têm tradicionalmente maior confiança nas capacidades de auto organização dos trabalhadores não qualificados que assim, se vêem resvalar para o “imperativo do imprevisto” no desempenho das suas actividades (Caetano, Galego e Costa, 2005).

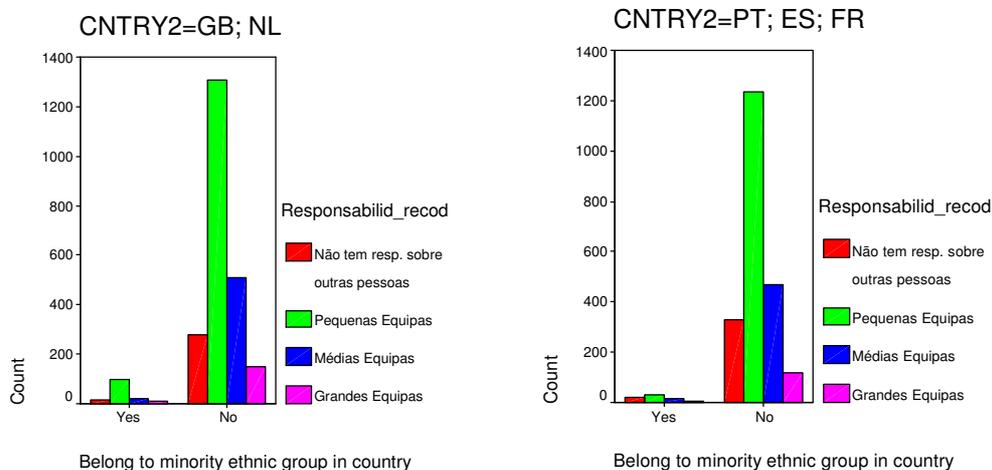
5.3.2.1. A qualificação do trabalho: Responsabilidade por outros

No que respeita a responsabilidade por outros (Tabela 12: Responsabilidade por outros e Gráfico 4: responsabilidade por outros), quer para os países com SDP quer para os que não têm SDP instituído, o número médio de pessoas sob a responsabilidade dos respondentes é estatisticamente idêntico quer se trate de um respondente etnicamente minoritário quer maioritário [SDP: $F(1,2393)=1.196$, $p=.274$, Sem SDP: $F(1,221)=.005$, $p=.943$], respectivamente.

Tabela 12: Responsabilidade por outros

País	Responsabilidade sobre outras pessoas						Total
			Não tem resp. sobre outras pessoas	Pequenas Equipas	Médias Equipas	Grandes Equipas	
Com SDP	Minoría Étnica	Sim	5,7%	6,8%	3,9%	7,4%	6,1%
		Não	94,3%	93,2%	96,1%	92,6%	93,9%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sem SDP	Minoría Étnica	Sim	5,8%	2,5%	2,9%	4,9%	3,2%
		Não	94,2%	97,5%	97,1%	95,1%	96,8%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 4: Responsabilidade por outros

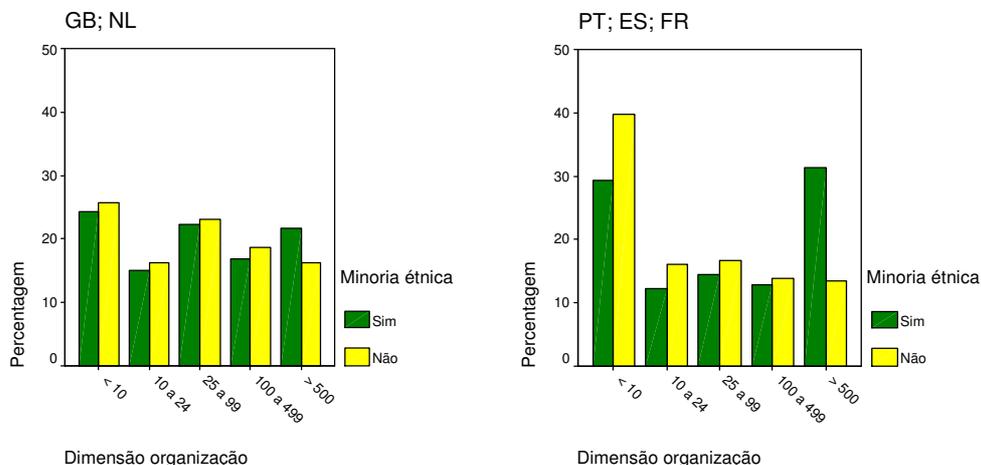


5.3.2.2. A qualificação do Trabalho: Dimensão da organização

No sentido de verificar em que medida indivíduos minoritários são mais frequentemente contratados por empresas de pequena, média, ou grande dimensão procedemos a uma comparação da dimensão média das empresas cruzada com a pertença étnica separadamente para cada cluster de países (com SDP versus sem SDP). O teste de U de Mann Whitney indica que não existem diferenças estatisticamente significativas de emprego de respondentes etnicamente minoritários nos países com SDP ($Z=-1.061$, $p=.289$) embora estas diferenças estejam presentes nos países sem SDP ($Z=-5.665$, $p=.000$).

Enquanto no gráfico dos países com SDP (Gráfico 5: Dimensão da Organização) é nítido o equilíbrio da distribuição de respondentes minoritários e maioritários por micro empresas e empresas de pequena, média e grande dimensão, nos países sem SDP há claramente uma dissociação, sendo as minorias mais frequentes nas grandes empresas com mais de 500 trabalhadores.

Gráfico 5: Dimensão da Organização

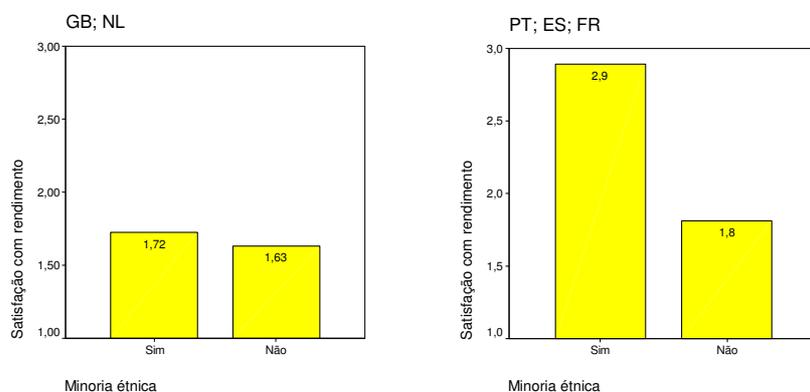


No quadro do tecido empresarial português, na categoria das empresas de dimensão superior a 500 trabalhadores encontram-se muitas empresas multinacionais. Duas explicações podem decorrer deste resultado: 1) ou as multinacionais constituem uma exceção no quadro laboral nacional no que respeita à implementação tácita de políticas mais igualitárias, ou 2) as minorias que se encontram a trabalhar em empresas desta natureza constituem uma mão-de-obra mais barata e menos qualificada.

5.3.2.3. A qualificação do Trabalho: Satisfação com o rendimento

Para esclarecer esta dúvida gerámos o Gráfico 6 relativo à satisfação com o rendimento.

Gráfico 6: Satisfação com o Rendimento



Quando consideramos apenas as empresas de grande dimensão, encontramos um resultado para os países sem SDP que indicia tratar-se da primeira explicação avançada (isto é, que as grandes multinacionais proporcionam melhores condições às minorias). Talvez por essa razão, tenhamos encontrado um resultado que, comparativamente com os países com SDP, seja algo surpreendente: o valor francamente superior de satisfação com o rendimento por parte das minorias étnicas em países sem SDP. Julgamos que este grau de satisfação pode-se dever a um efeito de contraste entre a expectativa de remuneração socialmente aceite para um trabalhador etnicamente minoritário, podendo neste domínio ultrapassar a média praticada no mercado.

No sentido de averiguar se se trata de um efeito de contraste ou de uma real mais-valia nos rendimentos, procedemos à análise do nível de qualificação das minorias que trabalham nas grandes empresas face às que trabalham nas restantes. O teste do qui quadrado de independência revela que, no caso dos países com SDP, há paridade de qualificação entre minorias e maiorias étnicas nas grandes empresas ($\chi^2=3.007$, $p=.222$) como mostra a Tabela 13: Pertença étnica vs. Nível de qualificação do trabalho nos países com SDP em grandes empresas. Porém, nos casos dos países sem SDP, é notória a discrepância entre proporções de trabalhadores qualificados (quadros superiores) sendo esta estatisticamente inferior à proporção de indivíduos maioritários, e que contrasta com a relação inversa dentre a população laboral não qualificada ($X^2=22.693$, $p=.000$) como mostra a Tabela 14: Pertença étnica vs. Nível de qualificação do trabalho nos países sem SDP em grandes empresas.

Tabela 13: Pertença étnica vs. Nível de qualificação da Profissão nos países com SDP em grandes empresas

		Nível de Qualificação da Profissão			Total
		Quadro Superior	Profissional Qualificado	Prof. Semi ou Não Qualificado	
Minorias Étnicas	Sim	28,6%	14,3%	57,1%	100,0%
	Não	24,9%	23,3%	51,9%	100,0%
Total		25,2%	22,6%	52,2%	100,0%

Tabela 14: Pertença étnica vs. Nível de qualificação da Profissão nos países sem SDP em grandes empresas

		Nível de Qualificação da Profissão			Total
		Quadro Superior	Profissional Qualificado	Prof. Semi ou Não Qualificado	
Minoria Étnica	Sim	14,9%	6,0%	79,1%	100,0%
	Não	20,4%	29,0%	50,6%	100,0%
Total		20,1%	27,4%	52,5%	100,0%

Em suma, detectam-se níveis de satisfação com o rendimento francamente mais elevados entre as minorias étnicas que trabalham em empresas de grande dimensão (quando comparadas com os níveis de satisfação dos trabalhadores etnicamente maioritários) mas essa satisfação deve-se, por se tratar sobretudo de uma mão-de-obra não qualificada nos países sem SDP, a um diferencial de rendimento face a um nível remuneratório expectável no restante mercado de trabalho. Neste caso, a elevada satisfação, decorrente de uma diferença positiva entre o que auferem nas grandes empresas e o que esperariam auferir fora destas, é acentuada pelas fracas habilitações académicas.

5.3.3. Teste da Hipótese 3: O SDP modera a relação entre pertença étnica e mobilidade profissional.

Na senda do estudo sobre discriminação positiva consideramos que a discriminação no acesso ao emprego poderá igualmente ser perspectivada como facilidade em mudar de emprego, ou mobilidade profissional. Assim, hipotetizamos que em países com SDP os indivíduos minoritários têm idêntica facilidade que os indivíduos maioritários em conseguir um emprego (idêntico ou melhor do que o detido) noutra empregador (H3.1) enquanto que em países sem SDP as maiorias têm maior mobilidade profissional percebida do que as minorias (H3.2).

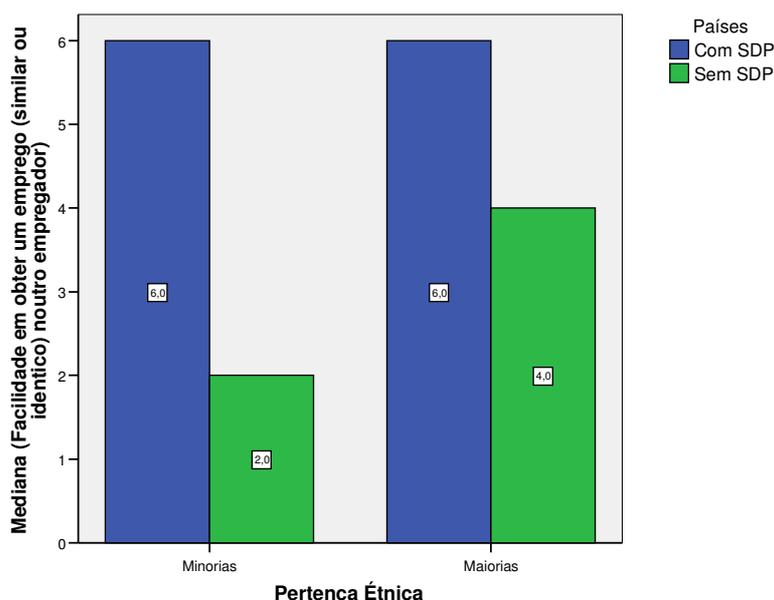
Tabela 15: Estatísticas de teste para emprego similar (C/ SDP e S/ SDP)

Países		Encontrar um emprego similar ou melhor noutra empregador
Com SDP	Mann-Whitney U	301730,500
	Wilcoxon W	4625000,500
	Z	-,087
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,931
Sem SDP	Mann-Whitney U	178201,000
	Wilcoxon W	186076,000
	Z	-3,690
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grouping Variable: Belong to minority ethnic group in country

O gráfico 7 (Pertença étnica vs. Facilidade em conseguir um emprego, idêntico ou melhor do que o detido, noutra empregador) explicita a direcção das diferenças encontradas indicando que nos países sem SDP, as maiorias reportam maior mobilidade para empregos idênticos ou melhores do que as minorias, corroborando assim a subhipótese 3.1.

Gráfico 7: Pertença Étnica vs. Facilidade em encontrar em emprego (idêntico ou melhor do que o detido)



De igual modo, a subhipótese 3.2 é corroborada empiricamente.

Assim, podemos afirmar que os resultados apoiam as hipóteses formuladas. A explicação pode residir na própria estrutura económica dos países, já que a dos países com SDP é mais robusta e forte do que a dos países sem SDP, não sendo, neste caso, o emprego encarado como para toda a vida, o que se traduz numa maior rotatividade entre empregos.

A título de análise complementar, na tentativa de verificar se o SDP contribui para a robustez da economia dos países ou se, por outro lado, estes sistemas são substituídos por economias estáveis e fortes, comparámos a variável “obter um emprego melhor ou idêntico noutra empregador / mobilidade profissional” em dois países (um com SDP e outro sem SDP) com economias equiparáveis, presentes no ESS: Grã-Bretanha e Alemanha.

Aplicámos testes não paramétricos pelo facto, do *teste de K-S* ter revelado que as suas distribuições não são normais.

Tabela 16: Estatísticas de teste para emprego similar (Alemanha e Grã-Bretanha)

País		Encontrar um emprego similar ou melhor noutra empregador
Alemanha	Mann-Whitney U	175074,000
	Wilcoxon W	184390,000
	Z	-1,854
	Asymp. Sig. (1-tailed)	,032
Grã-Bretanha	Mann-Whitney U	160722,500
	Wilcoxon W	2147743,500
	Z	-,612
	Asymp. Sig. (1-tailed)	,270

a. Grouping Variable: Belong to minority ethnic group in country

O teste unicaudal de U de Mann-Whitney (Bryman e Cramer, 1993) apresenta um $p=.032$ para a Alemanha, o que nos permite afirmar que há diferenças estatisticamente significativas entre grupos etnicamente maioritários e minoritários no que concerne à mobilidade profissional. No caso da Grã-Bretanha, o teste U de Mann-Whitney revela que não existem diferenças estatisticamente significativas entre indivíduos etnicamente maioritários e minoritários no que concerne à mobilidade profissional. Pelo que, podemos concluir que o sistema SDP poderá ser

um dos factores que influencia a percepção que os indivíduos têm da facilidade em conseguir encontrar um emprego equivalente ou melhor noutra empregador. Porém, acautelamos que esta poderá não ser a única explicação.

Para além de explicações que se prendem com a própria dinâmica do mercado de trabalho favorecer uma menor atenção a factores de carácter étnico há que considerar o aspecto da educação formal, o capital humano, recorrentemente apontado como um dos elementos mais importantes no acesso ao emprego qualificado. Consistentemente com esta ideia propomo-nos testar eventuais diferenças no acesso à educação formal atendendo às segmentações que têm vindo a ser realizadas: Com SDP versus Sem SDP, e pertença étnica.

5.3.4. Teste da Hipótese 4: O sistema de discriminação positiva serve de moderador do investimento no capital humano nas etnias minoritárias e maioritárias.

Os resultados indicam que as habilitações académicas de indivíduos etnicamente minoritários diferem de forma estatisticamente significativa dos indivíduos maioritários ($\chi^2=76.016$; 6; $p=.000$) em países com SDP. Os resultados para os países sem SDP mostram que há proporcionalidade de habilitação académica dos indivíduos etnicamente minoritários face aos indivíduos maioritários ($\chi^2=7.417$; 6; $p=.284$) conforme Tabela 17.

Tabela 17: Nível educativo vs. Pertença étnica

País		Minoria Étnica		Total	Cumulativo	
		Sim	Não			
Com SDP	Nível Mais Elevado de Educação	Sem a educação Primária completa	,8%	,1%	,2%	,2%
		Educação Básica	4,0%	2,4%	2,5%	2,7%
		Baixo secundário ou Segunda fase da Educação básica	33,8%	51,0%	50,0%	52,7%
		Educação Secundária	22,3%	16,3%	16,7%	69,4%
		Educação Pós-Secundária (não terciária)	9,4%	8,2%	8,3%	77,7%
		Primeira Fase da educação terciária	26,5%	21,3%	21,6%	99,2%
		Segunda fase da educação Secundária	3,2%	,6%	,8%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sem SDP	Nível Mais Elevado de Educação	Sem a educação Primária completa	14,2%	12,3%	12,4%	12,4%
		Educação Básica	18,6%	19,5%	19,5%	31,9%
		Baixo secundário ou Segunda fase da Educação básica	22,7%	23,7%	23,7%	55,6%
		Educação Secundária	12,5%	12,0%	12,0%	67,6%
		Educação Pós-Secundária (não terciária)	8,1%	12,3%	12,1%	79,7%
		Primeira Fase da educação terciária	14,6%	11,7%	11,7%	91,4%
		Segunda fase da educação Secundária	9,2%	8,5%	8,5%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

As hipóteses 4.1 e 4.2. não encontram corroboração empírica nos resultados pois nos países com SDP parece haver maior proporção de indivíduos etnicamente minoritários a aceder aos níveis superiores de educação. De forma contrastante, nos países sem SDP não há diferenças estatisticamente significativas podendo tal decorrer de um desinvestimento na manutenção dos estudos, transversal à esmagadora maioria da Sociedade, afectando de modo similar maiorias e minorias étnicas.

Porém, existe um efeito de moderação, embora não no sentido esperado. Os resultados revelam uma assimetria no comportamento das variáveis sob estudo indiciando um efeito de

moderação exercido pela existência do SDP sobre o acesso à educação corroborando a ideia de base da hipótese 4 mas obrigando a uma reinterpretação deste efeito.

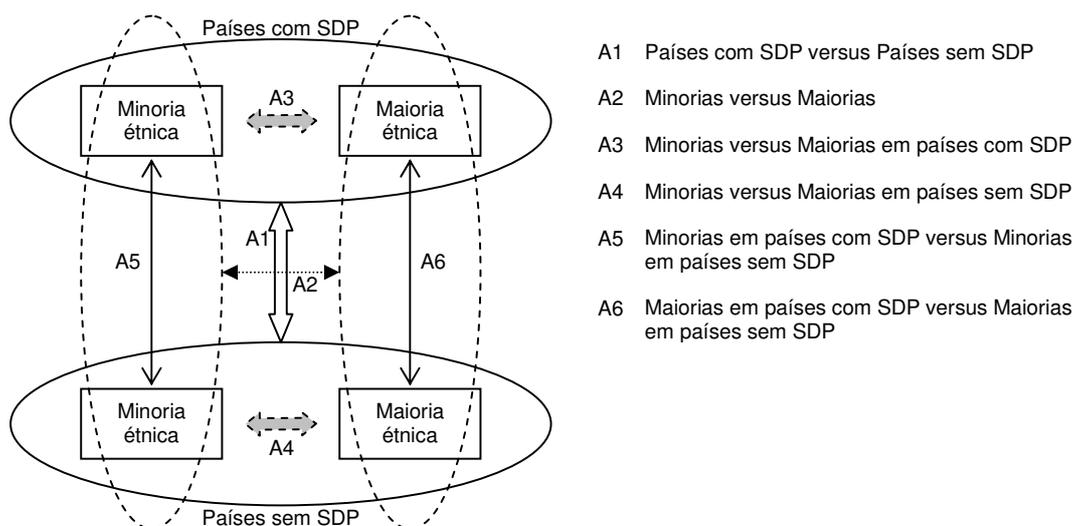
Um outro aspecto a ter em consideração remete para a legislação genérica contra a discriminação étnica e contra a discriminação no local de trabalho e a forma como ela é recebida. Da revisão de literatura efectuada afigura-se neste instrumento de coordenação social um possível facilitador ou detractor de um sistema completo de discriminação positiva. Nesse sentido, propomo-nos testar a título complementar a relação entre as atitudes face a esta legislação segmentando-as pelas variáveis “pertença étnica” e “existência ou inexistência de SDP”.

5.3.5. Atitudes face à legislação contra a discriminação no local de trabalho e a discriminação contra o ódio racial ou étnico

No sentido de verificar qual a relação entre a atitude expressa pelos respondentes em relação à legislação contra a discriminação no local de trabalho e a legislação contra o ódio racial ou étnico (questões: “Considera que a legislação de combate à discriminação no local de trabalho é...?” e “Considera que a legislação de combate ao ódio racial ou étnico é...?”) o ESS solicita que os respondentes se posicionem numa escala de Likert, que varia entre o 0 e o 10 sendo que, 0 corresponde a Extremamente má e o 10 a Extremamente Boa.

Procederemos a seis testes estatísticos que incidem sobre as combinações das comparações de grupos criados segundo o esquema seguinte (Gráfico 8).

Gráfico 8: Esquema de análise da legislação



- A1 Países com SDP versus Países sem SDP
- A2 Minorias versus Maiorias
- A3 Minorias versus Maiorias em países com SDP
- A4 Minorias versus Maiorias em países sem SDP
- A5 Minorias em países com SDP versus Minorias em países sem SDP
- A6 Maiorias em países com SDP versus Maiorias em países sem SDP

A primeira análise (A1) incide sobre os resultados da comparação entre os países com e sem SDP. Os resultados encontram-se na Tabela 18: Análise (A1) Anova entre países com e sem SDP.

Tabela 18: Análise (A1) Anova entre países com e sem SDP

	Testes robustos de igualdade de médias	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Welch	,008	1	13881,432	,931
	Brown-Forsythe	,008	1	13881,432	,931
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Welch	,044	1	13473,359	,835
	Brown-Forsythe	,044	1	13473,359	,835

a. Asymptotically F distributed.

Os testes de *Welch* e de *Brown-Forsythe* revelam que não existem diferenças estatisticamente significativas no que concerne à atitude genérica da população face à legislação contra a discriminação no local de trabalho e à legislação contra o ódio racial ou étnico ($p < .05$). Logo, em média, as atitudes dos respondentes em países com ou sem SDP não diferem entre si quanto à utilidade geral da legislação contra a discriminação étnica e são bastante favoráveis à utilidade da Lei para estes fins (Gráfico D1 em anexo).

A segunda análise (A2) incide sobre os resultados da comparação entre as minorias e as maiorias, independentemente de se encontrarem em países com ou sem SDP. Os resultados encontram-se na Tabela 19: Análise (A2) Anova de Maiorias vs. Minorias.

Tabela 19: Análise (A2) Anova de Maiorias vs. Minorias

	Testes robustos de igualdade de médias	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Welch	78,730	1	741,821	,000
	Brown-Forsythe	78,730	1	741,821	,000
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Welch	47,005	1	737,299	,000
	Brown-Forsythe	47,005	1	737,299	,000

a. Asymptotically F distributed.

Os testes de *Welch* e de *Brown-Forsythe* revelam que as atitudes das minorias diferem das atitudes das maiorias étnicas face à legislação ($p < .05$). Em média, as atitudes das minorias são mais favoráveis à legislação contra a discriminação do que as maiorias (Gráfico D2 em anexo).

A terceira análise (A3) incide sobre os resultados da comparação entre as minorias e as maiorias, em países com SDP. Os resultados encontram-se na Tabela 20: Análise (A3): Anova de Minorias vs. Maiorias em Países com SDP.

Tabela 20: Análise (A3) Anova de Minorias vs. Maiorias em Países com SDP

	Testes robustos de igualdade de médias	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Welch	48,654	1	427,514	,000
	Brown-Forsythe	48,654	1	427,514	,000
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Welch	24,325	1	424,326	,000
	Brown-Forsythe	24,325	1	424,326	,000

a. Asymptotically F distributed.

b. Country2 = GB; NL

Os testes de *Welch* e de *Brown-Forsythe* revelam que as atitudes das minorias diferem das atitudes das maiorias étnicas face à legislação em países com SDP ($p < .05$). Logo, em média, em países com SDP as minorias revelam-se mais favoráveis à legislação contra a discriminação do que as das maiorias (Gráfico D3 (em anexo): Análise (A3) Anova de Minorias vs. Maiorias em Países com SDP).

A quarta análise (A4) incide sobre os resultados da comparação entre as minorias e as maiorias, em países sem SDP. Os resultados encontram-se na Tabela 21: Análise (A4) Anova de Minorias vs. Maiorias em Países sem SDP.

Tabela 21: Análise (A4): Anova de Minorias vs. Maiorias em Países sem SDP

	Testes robustos de igualdade de médias	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Welch	31,391	1	316,007	,000
	Brown-Forsythe	31,391	1	316,007	,000
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Welch	23,490	1	315,509	,000
	Brown-Forsythe	23,490	1	315,509	,000

a. Asymptotically F distributed.

b. Country2 = ES; FR; PT

Os testes de *Welch* e de *Brown-Forsythe* revelam que as atitudes das minorias diferem das atitudes das maiorias étnicas face à legislação em países sem SDP ($p < .05$). Em média, em países sem SDP as minorias são mais favoráveis à legislação contra a discriminação do que as das maiorias (Gráfico D4 (em anexo): Análise (A4) Anova de Minorias vs. Maiorias em Países sem SDP).

A quinta análise (A5) incide sobre os resultados da comparação entre as minorias dos países com SDP versus sem SDP. Os resultados encontram-se na Tabela 22: Análise (A5) Anova de Minorias em países com SDP vs. Minorias em países sem SDP.

Tabela 22: Análise (A5): Anova de Minorias em países com SDP vs. Minorias em países sem SDP

	Testes robustos de igualdade de médias	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Welch	,005	1	594,487	,946
	Brown-Forsythe	,005	1	594,487	,946
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Welch	,223	1	624,968	,637
	Brown-Forsythe	,223	1	624,968	,637

a. Asymptotically F distributed.

b. Belong to minority ethnic group in country = Sim

Em média, as atitudes das minorias não diferem entre países com SDP versus sem SDP sendo igualmente favoráveis (Gráfico D5 (em anexo): Análise (A5): Anova de Minorias em Países com SDP vs. Minorias em Países sem SDP).

A sexta análise (A6) incide sobre os resultados da comparação entre as maiorias dos países com versus sem SDP. Os resultados encontram-se na Tabela 23: Análise (A6) Anova de Maiorias em Países sem SDP vs. Maiorias em Países sem SDP.

Tabela 23: Análise (A6): Anova de Maiorias em Países sem SDP vs. Maiorias em Países sem SDP

	Testes robustos de igualdade de médias	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Welch	,458	1	13042,467	,499
	Brown-Forsythe	,458	1	13042,467	,499
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Welch	,601	1	12637,614	,438
	Brown-Forsythe	,601	1	12637,614	,438

a. Asymptotically F distributed.

b. Belong to minority ethnic group in country = No

Em média, as atitudes das maiorias não diferem entre países com SDP versus sem SDP sendo igualmente favoráveis (Gráfico D6 (em anexo): Análise (A6): Anova de Maiorias em Países com SDP vs. Maiorias em Países sem SDP).

Em suma, as minorias apresentam consistentemente uma atitude mais favorável do que a das maiorias face à legislação anti-discriminação étnica quer na vertente laboral quer na societal. Este cenário mantém-se quer para países que implementaram SDP quer nos que não implementaram sendo de certa forma surpreendente que o grau de nivelção entre atitudes expressas pelas minorias face às maiorias (A3 e A4) em países com SDP seja equivalente ao observado em países sem SDP. Esta situação revela uma ineficácia do SDP no nivelamento de um aspecto central das atitudes face à legislação. Ou seja, o grau de legitimação das leis contra a discriminação étnica no trabalho ou genericamente na Sociedade não é o mesmo para indivíduos minoritários e majoritários sendo esse um objectivo ideal da própria legislação no sentido de alcançar idêntico grau de legitimação face às populações.

Discussão e Conclusão

Pela simples proclamação de igualdade de oportunidades assume-se que todas as pessoas têm as mesmas oportunidades independentemente da etnia, género e que o mesmo princípio marca presença em todas as manifestações da vida em sociedade, inclusive no acesso ao emprego (Clayton e Crosby, 1992). Nesse contexto e atendendo a esse ideal, nenhum candidato a emprego seria discriminado, o que nem sempre acontece (Clayton e Crosby, 1992; Arne Evers e Henk van der Flier, 1998). A discriminação no acesso ao emprego afecta irreversivelmente as escolhas educativas e económicas as oportunidades do próprio e dos filhos dos discriminados, permitindo que se perpetue o ciclo de discriminação (Jones, 1998). Vários estudos realizados com o objectivo de comparar as atitudes intergrupais, de preconceito e racismo com as crenças e comportamentos, em relação a grupos étnicos nos EUA e na Europa ocidental (França, Grã-Bretanha, Alemanha e Holanda), permitiu aos autores concluir que a discriminação no acesso ao emprego, cometida através dos processos de recrutamento e selecção têm um papel determinante no subemprego de minorias étnicas. O que os leva os autores a concluir que a legislação europeia apesar de necessária, tem tido poucos resultados práticos no combate à discriminação e ao racismo (Jackson, Brown e Kirby, 2000; Gaertner et al., 1994; Pettigrew e Meertens, 1996; De Vries e Pettigrew, 1994). Alguns países optaram pela implementação de medidas activas para combater a discriminação étnica. Os sistemas de discriminação positiva vocacionados para o emprego, presentes em alguns países, visam através do tratamento preferencial repor a equidade social (Ezorsky, 1991). Equidade que se baseia num sistema de tratamento preferencial que segundo o organismo responsável pela sua implementação e monitorização da *affirmative action* nos EUA, o OFCCP, permitiu a muitos empregadores concluir que uma mão de trabalho diversa torna a suas empresas mais robustas, lucrativas e um melhor local de trabalho (OFCCP, 2007). O que reforça a percepção de que a selecção do melhor, dentro do grupo alvo, é igualmente eficaz (Evers e Van Der Flier, 1998; Nacoste, 1987; 1994).

Para a realização desta investigação foram colocadas três questões de partida. A pergunta de partida pretendeu verificar se o sistema de discriminação positiva moderava a relação entre pertença étnica e a qualificação do emprego. A segunda pretendeu verificar se o sistema de discriminação positiva servia de moderador para o investimento no capital humano. E a terceira

hipótese visou verificar se os sistemas de discriminação positiva permitiam aceder a empregos mais qualificados e mais bem remunerados.

Começámos por analisar a situação reportada pelos respondentes do 1º *round* do ESS relativamente ao desemprego. Nesta matéria, quando analisados os países de forma independente, constatámos que foram encontradas diferenças significativas entre o estatuto face ao emprego e a pertença étnica sendo que na Grã-Bretanha, as minorias apresentam uma taxa maior de emprego do que as maiorias, tal como na França, registando-se o inverso em Portugal, Espanha e na Holanda. Tal significa que estas diferenças não dependerão directamente das políticas de discriminação positiva e não serão somente explicadas pela discriminação, devendo ser explicadas por outros factores.

Começámos por realizar testes conducentes à verificação da primeira hipótese. Em que hipotetizámos que o sistema de discriminação positiva modera a relação entre pertença étnica e a qualificação da profissão. Os resultados corroboraram a hipótese indicando que os indivíduos etnicamente minoritários, em países com SDP, ocupam empregos com níveis de qualificação semelhantes aos dos indivíduos maioritários enquanto que nos países sem SDP essa igualdade não se verifica. O que parece indiciar que o SDP age como factor moderador no acesso ao emprego qualificado. Isto reforça empiricamente o padrão indicado por Gertrude Ezsorky (1991) e Alphonso Pinkney (1984) que argumentam que a discriminação positiva só beneficia as minorias mais “afortunadas”, não chegando aos mais segregados e guetizados. Dovidio e Niemann (2005) e Thomas Pettigrew (1998) confirmam igualmente a aplicação do SDP nas profissões mais qualificadas, como a da docência do ensino superior. Neste sentido, o SDP parece agir de forma a equilibrar uma tendência que tanto Becker (1971) como Brown *et al* (2005) identificaram e que reside na fraca representatividade de indivíduos etnicamente minoritários em empregos mais qualificados.

No tocante à análise das variáveis de qualificação do trabalho como a responsabilidade por outros e a dimensão da organização, constatámos que no que toca à primeira variável não foram encontradas diferenças enquanto, no respeitante à dimensão da organização sim. A análise do “Gráfico 5: Dimensão da Organização” demonstra que a distribuição dos respondentes pelas organizações é relativamente equilibrada nos países com SDP, já nos países sem SDP ocorre um fenómeno dissociativo, com maior incidência de minorias nas empresas com mais de 500 trabalhadores. O que no contexto do tecido empresarial português este tipo de empresas são

geralmente multinacionais pelo que, a diferença parece justificar-se pela mais-valia real ao nível dos rendimentos auferidos nestas empresas associado a uma maior paridade ao nível das qualificações do trabalho e da remuneração entre minorias e maiorias étnicas neste tipo de empresas. Ainda assim, as minorias étnicas com trabalhos menos qualificados (Profissional Semi ou Não qualificado) revelam percentagens bastante elevadas de satisfação com os rendimentos auferidos.

A segunda hipótese pretendia analisar o efeito moderador entre o SDP e o investimento no capital humano. Os resultados foram surpreendentes na medida que nos permitiram aferir que parece haver um desinvestimento na educação tanto por parte das maiorias como por parte das minorias. O que comprova parcialmente a teoria económica da discriminação estatística, que aponta no sentido do desinvestimento da qualificação por parte dos grupos minoritários (Coate e Loury, 1993 cit. por Fugazza, 2003; Arrow, 1998; Becker, 1973) por não encontrarem motivação para investir dado que são discriminados à partida, não conseguindo, desse modo, entrar para o mercado de trabalho.

A terceira hipótese pretendia testar a relação entre pertença étnica e a qualificação do trabalho. Após a realização de um teste genérico com todos os respondentes, nos países com SDP não encontramos diferenças estatisticamente significativas entre grupos étnicos, tendo nesse sentido, optado pela análise compartimentada dos 3 níveis de qualificação do trabalho. Uma vez controlado o factor qualificação profissional dos respondentes, nos países com SDP foram encontradas diferenças estatisticamente significativas para as profissões de “profissional semi ou Não Qualificado” não tendo sido encontradas diferenças para as profissões de “Quadro Superior” e “Profissional Qualificado”. Nos países sem SDP não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos três níveis de qualificação do trabalho. Resultados que vão de encontro com a literatura sobre sistemas de discriminação positiva em que é explicitado que esses sistemas excluem os trabalhadores minoritários menos qualificados (Ezorsky, 1991; Pinkney, 1991).

Para complementar o estudo realizámos análises exploratórias tendentes a verificar a relação entre pertença étnica e a facilidade, percebida, em conseguir um emprego (melhor ou idêntico) noutra empregador e verificámos que as variâncias apesar de homogéneas não permitiram anular a hipótese nula, ou seja a que dita, que em países com sistemas de discriminação positiva os indivíduos etnicamente minoritários têm igual facilidade que os

indivíduos maioritários em conseguir um emprego (idêntico ou melhor do que o detido) noutra empregadora, o que poderá encontrar explicação nas diferenças existentes nas economias em estudo. Assim, comparámos a Grã-Bretanha, um dos países com SDP, com a Alemanha, um país sem SDP cuja economia é igualmente robusta e constatámos existirem diferenças estatisticamente significativas entre as oportunidades reportadas pelas minorias em encontrar um emprego (similar ou melhor) noutra empregadora, o que nos permitiu concluir que o SDP será um dos factores que alimenta essa diferença perceptiva.

De seguida testámos a atitude face à legislação contra a discriminação no local de trabalho e a discriminação contra o ódio racial ou étnico e verificámos que há diferenças estatisticamente significativas na percepção das minorias de uma forma geral, tanto as minorias dos países com SDP como a dos países sem SDP, face a esta legislação tanto a mais genérica (de cariz societal) como a mais específica e conducente a prevenir a discriminação no trabalho (de cariz laboral). Atitude esta que pensamos revelar uma ineficácia do SDP em nivelar as atitudes face à legislação o que nos países com SDP, atitudes que poderão revelar e justificar a sua manutenção (De Vries e Pettigrew, 1994). Assim, os resultados indicam que o SDP concretiza aquilo a que se propõe, na medida em que parece conseguir aumentar a representatividade de minorias em empregos qualificados e melhorar a percepção que as minorias têm da facilidade em conseguir mudar de emprego, conseguindo assim conferir alguma igualdade às pessoas que devem ser tratadas de forma diferente (Crosby e Herzberger, 1991), ainda que só chegue aos indivíduos minoritários mais qualificados (Tomasson, 2001), o que parece reforçar a ideia que mesmo em países com SDP não se deve descurar o investimento no capital humano (Becker, 1971; Arrow, 1998).

No tocante a limites do estudo, realçamos que a opção em agrupar os países poderia não ter sido necessária se não houvessem omissões de respostas de alguns países. Consideramos que seria interessante averiguar o comportamento dos países no 3º *round* do ESS, disponibilizado online recentemente, e representados noutros questionários como o World Values Survey. Seria igualmente interessante poder replicar o estudo com outra metodologia que permitisse apurar directamente a discriminação no acesso ao emprego qualificado por parte de minorias étnicas, estudando para tal, as práticas de recrutamento e selecção das empresas, pois reconhecemos que este estudo é realizado numa perspectiva macro e por aproximação, reflectindo somente as políticas macro de empregabilidade dos países e não a forma como estas políticas são

operacionalizadas por cada empresa. Uma das questões que nos surgiu e permanece sem resposta consiste em saber se estes sistemas decorrem do facto desses países terem economias robustas ou se, por outro lado, foram estes sistemas que permitiram fortalecer as economias daqueles países.

Entre os limites reconhecidos deste tipo de investigação correlacional salienta-se a possibilidade de múltiplas leituras dos padrões existentes. Porém, a todas parece comum a ideia de que a equidade está associada à prosperidade das sociedades onde existe uma expressão manifesta – nos sistemas de discriminação positiva – em assumir que a autoregulação não basta. Assim, a sua existência e aceitação societal parece facilitar os processos sociais evitando assim a dissipação da energia em questões que, embora essenciais, têm de ser garantidas para que a atenção se foque no progresso com custos mínimos de ajustamento e manutenção dos princípios em que assenta a aspiração individual e colectiva.

Em suma, os resultados obtidos à luz desta problemática indicam que o SDP concretiza aquilo a que se propõe, na medida em que consegue aumentar a representatividade de minorias e a sua mobilidade entre empregos. Surpreendentemente, tal parece ocorrer sem que haja perda de competitividade no acesso e mobilidade entre empregos para as maiorias. Assim, à questão colocada “sistemas de discriminação positiva: facilitadores ou detractores da equidade?”, os resultados indicam que estes sistemas serão um dos factores facilitadores da empregabilidade e mobilidade entre empregos para as minorias étnicas.

Referências Bibliográficas

- Ajzen, I. e Fishbein, M. (2000). Attitudes and the attitude-behavior relation: reasoned and automatic processes, *European Review of Social Psychology*, Volume 11, Wiley, 1-33.
- Allport, G. (1954): The nature of prejudice, in C. Stangor (eds.) (2005). *Stereotypes and Prejudice: Essential Readings*, Philadelphia, Taylor & Francis Group, 20-63.
- Arcuri, L. e Boca, S. (1999). Posicionamentos políticos: racismo subtil e racismo flagrante em Itália, in J. Vala (org.): *Novos racismos: perspectivas comparativas*, Oeiras, Celta editora, 61-75.
- Arrow, K. (1998). What has Economics to say about discrimination?, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12(2), 91-100.
- Banks, R. e Eberhardt, J. (1998). Social psychological processes and the legal bases of racial categorization, in J. L. Eberhardt, S. T. Fiske (eds): *Confronting Racism: The Problem and the Response*, California, Sage Publications, 54-75.
- Becker, G. (1971). *The Economics of discrimination*, 2ª Edição, Chicago, The University of Chicago Press.
- Becker, G. (1983). El Capital Humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación, Trad. Marta Casares Y José Vergara, Madrid: Alianza Editorial, Título original *Human Capital – A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York: Colúmbia University Press.
- Berry, J. (1984). Cultural relations in plural societies: Alternatives to segregation and their sociopsychological implications, in Miller, N., Brewer, M. B. (eds.), *Groups in contact: the Psychology of desegregation*, Florida, Academic Press, Inc, 11-27.
- Berry, J. (1984b). Multicultural policy in Canada: A social psychological analysis, *Canada's Journal of Behavioral Science*, 16(4).
- Berry, J. (1993). Ethnic identity in plural societies in Bernal, M. E., Knight, G. P. (eds). *Ethnic Identity: formation and transmission among Hispanics and Other Minorities*, State University of New York Press, pp. 271-296.
- Berry, J. (2001). A Psychology of immigration, *Journal of Social Issues* (3), 615-631.
- Berry, J. e Kalin, R. (1995). Multicultural and ethnic attitudes in Canada: An Overview of the 1991 National Survey, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27:3, 301-320.
- Berry, J. e Kalin, R. (1996). Interethnic attitudes in Canada: Ethnocentrism, consensual hierarchy and reciprocity, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 28(4), 253-261.

Bovenkerk, F., Gras, M., Ramsøedh, D., Dankoor, M. e Havelaar, A. (1994). Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands, *International Migration Papers*, Geneva: ILO.

Brown, J. e Turner, J. (1981). Interpersonal and intergroup behaviour, in J. C. Turner; H. Giles (eds), *Intergroup Behaviour*, Oxford, Basil Blackwell.

Brown, M., Carnoy, M., Currie, E., Duster, T., Oppenheimer, D., Shultz, M., Wellman, D. (2005). *The White-Washing Race: The myth of a color-blind society*, California, University of California Press.

Burt, R. (1997). *The contingent value of Social Capital*, *Administrative Science Quarterly*, 42, 339-365.

Cachón, L. (2004). *Discrimination based on racial or ethnic origin: Spain*, Migration Policy Group, União Europeia.

Caetano, J., Galego, A. e Costa, S. (2005). Portugal e o alargamento da União Europeia: alguns aspectos sócio-económicos, *Análise Social*, Volume 40(175), 255-278.

Carvalho Ferreira, J. (2000). Abordagens clássicas, in J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves, A. Caetano, *Manual de Psicossociologia das Organizações*, Amadora, McGraw Hill.

Chavez, L. (1991). *Out of the barrio: Toward a new politics of Hispanic assimilation*, New York, Basic Books.

Classificação Nacional de Profissões (1994). Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Clayton, S. e Crosby, F. (1992). *Justice, gender, and affirmative action*, Michigan, The University of Michigan Press.

Cohen, B. (2004). *Discrimination based on racial or Ethnic Origin: United Kingdom*, Migration Policy Group, União Europeia.

Coleman, J. (1988). Social Capital in the creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*. 94 Supplement, pp. S95-S120.

Coussey, M. (2002): Tackling racial equality: international comparisons, *Home Office Research Study 238*, London, Home Office.

Cramer, D. e Bryman, A. (1993). *Análise de dados em Ciências Sociais: Introdução às técnicas utilizando o SPSS*, Oeiras, Celta Editora.

Crosby, F. e Herzberger, S. (2001). For affirmative action, in R. F. Tomasson, F. J. Crosby, S. D. Herzberger: *Affirmative action: The pros & cons of policy and practice*, Boston, Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

De Vries, S. e Pettigrew, T. (1994). A comparative perspective on affirmative action: *Positieve Aktie* in The Netherlands, *Basic and Applied Psychology*, 15(1 & 2), California, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 179-199.

Deschamps, J. (2003). Identidade e relações de poder em contexto intergrupal, in M. L. Lima, P. Castro e M. Garrido (orgs), *Temas e Debates em Psicologia Social: Identidade, Conflito e Processos Sociais: a Psicologia Social na prática*, Lisboa, Livros Horizonte, 57-72.

Devine, P. (1989). Stereotypes and Prejudice: Their automatic and controlled components, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 56(1), 5-18.

Devine, P. (1998). Beyond the isolated social perceiver: Why inhibit stereotypes?, in R. S. Wyer, JR (org), *Stereotype activation and inhibition: Advances in social cognition*, Volume XI, London, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 69-81.

Doise, W. e Sinclair, A. (1972). The categorization process in intergroup relations, *European Journal of Social Psychology*, 3(2), 145-157.

Dovidio, J. e Gaertner, S. (1998). On the nature of contemporary prejudice, in J. L. Eberhardt, S. T. Fiske (eds): *Confronting Racism: The Problem and the Response*, California, Sage Publications, 3-32.

Dovidio, J. e Niemann, Y. (2005). Affirmative action and job satisfaction: understanding underlying processes, *Journal of Social Issues*, Vol. 61(3), 507-523.

Eurobarómetro 263/ Wave 65.4 (2007). *Discrimination in The European Union*, Bruxelas, Comissão Europeia.

Evers, A. e Van der Flier, H. (1998). Ethnic Minorities on the labour market, in P. J. D. Drenth, H. Thierry, C. J. de Wolff (eds), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 2ª edição, East Sussex, Psychology Press.

Ezorsky, G. (1991). *Racism & Justice: the case of affirmative action*, Ithaca e Londres, Cornell University Press.

Fugazza, M. (2003). Racial discrimination: theories, facts and policy, *International Labour Review*, 142(4), 507-541.

Fukuyama, F. (1996). *Confiança, Valores sociais & criação de prosperidade*, Trad. Carlos Leite Borges, Lisboa, Gradiva.

Gaertner, S. e Dovidio, J. (1986). The aversive form of racism, in C. Stangor (ed) (2005): *Stereotypes and prejudice: essential readings*, Philadelphia, Taylor & Francis Group, 289-304.

Gaertner, S. e Dovidio, J. (2005). Understanding and addressing contemporary racism: From aversive racism to the common ingroup identity model, *Journal of Social Issues*, Vol. 61(3), 615-639.

Gaertner, S., Dovidio, J., Dodson, G. e Hooper, H. (2005). Aversive racism in Britain: The use of inadmissible evidence in legal decisions, *European Journal of Social Psychology*, Vol. 35, 437-448.

Gaertner, S., Dovidio, J., Murrell, A., Dietz-Uhler, B. e Drout, C. (1994). Aversive racism and resistance to affirmative action: Perceptions of justice are not necessarily color blind, *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 14(1-2), 71-86.

Garcia-Marques, L. (1999). O estudo dos estereótipos e as novas análises do racismo: Serão os efeitos dos estereótipos inevitáveis?, in J. Vala, *Novos Racismos: Perspectivas Comparativas*, Oeiras, Celta editora, 121-131.

Garcia-Marques, L. e Garcia-Marques, T. (2003). Mal pensa quem não repensa: Introdução ao estudo dos estereótipos sociais numa perspectiva cognitiva, in T. Garcia-Marques e L. Garcia-Marques (eds): *Textos fundamentais: Estereótipos e sua influência no processamento de informação*, Lisboa, ISPA, 11-25.

Gardham, K. e Brown, R. (2001). Two forms of intergroup discrimination with positive and negative outcomes: Explaining the positive-negative asymmetry effect, *British Journal of Social Psychology*, 40, 23-34.

Garg, P. e Rastogi, R. (2006). New model of job design: Motivating employees' performance. *Journal of Management Development*, 25 (6), 572-587.

George, P. (1977). *As migrações internacionais*, Lisboa, Publicações Dom Quixote.

Glazer, N. (1987). *Affirmative discrimination: Ethnic inequality and public policy*, Cambridge, Massachusetts e Londres, Harvard University Press.

Hackman, J. e Oldham, R. (1980). *Work Redesign*, Reading: Addison-Wesley.

Hernáiz, E. (1999). *Acción positiva y medidas de igualdad de oportunidades a favor de la mujer en la Comunidad Autónoma de Andalucía*, in www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/web/economia/estudios/bea/descarga/TOMO_30/BEA30_135.pdf

Home Office (2005). *Improving opportunity, strengthening society: The Government's strategy to increase race equality and community cohesion*, Home Office in www.homeoffice.gov.uk.

Ioannis Baganha, M. (1993). Interesses colectivos versus interesses individuais: A política americana de imigração, 1976-1927, in Nizza da Silva, M. B., Ioannis Baganha, M., Maranhão, M. J., Pereira, M. H. (eds.) *Emigração/ Imigração em Portugal: Actas do "Colóquio Internacional sobre Emigração e Imigração em Portugal (Séc. XIX-XX)"*, Lisboa, Editorial Fragmentos, pp. 28-41.

Jackson, J. (1991). *Migrações*, Lisboa, Escher.

Jackson, J. S., Brown, K. T., Kirby, D. C. (1998). International perspectives on prejudice and racism, in J. Eberhardt, S. Fiske (eds): *Confronting racism: the problem and the response*, California, Sage Publications, 101-135.

Jacinto, J. (2002). As migrações e as relações internacionais, A migration governance, MSST/DEPP, *Cadernos Sociedade e Trabalho: Imigração e Mercado de Trabalho II*, Lisboa, Celta Editora, 97-130.

Jacobs, D. e Rea, A. (2006). *Construction and Import of Ethnic Categorisations: "Allochthones" in The Netherlands and Belgium*, Milão, Fondazione Eni Enrico Mattei.

Jones, J. (1998). The Essential Power of Racism in J. L. Eberhardt, S. T. Fiske (eds): *Confronting Racism: The Problem and the Response*, California, Sage Publications, 280-294.

Kahlenberg, R. (1997). *The remedy: class, race and affirmative action*, BasicBooks.

Katz, I. e Hass, R. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: correlation and priming of dual cognitive structures, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 55(6), 893-905.

Kretzscmar, C., Ebermeyer, S. e Dehaumon, M. (2004). *Discrimination based on racial or Ethnic Origin: France*, Migration Policy Group, União Europeia.

Laufer, J. (1998). Equal opportunity between men and women: the case of France, *Feminist Economics*, 4(1), 53-69.

Lévi-Strauss, C. (1973). *Etnia e História*, Lisboa, Editorial Presença.

Leyens, J., Cortes, B., Demoulin, S., Dovidio, J., Fiske, S., Gaunt, R., Paladino, M., Torres, R. e Vaes, J. (2003). Emotional prejudice, essentialism, and nationalism: The 2002 Tajfel Lecture, *European Journal of Social Psychology*, 33, 703-717.

Leyens, J. e Désert, M. (2003). Racismo, essencialismo e ameaça do estereótipo, in M. L. Lima, P. Castro e M. Garrido (orgs), *Temas e Debates em Psicologia Social: Identidade, Conflito e Processos Sociais: a Psicologia Social na prática*, Lisboa, Livros Horizonte, 127-148.

Li, G. (2007). Home environment and second-language acquisition: the importance of family capital, *British Journal of Sociology of Education*, Vol 28, 285-299.

Lin, N. (2001). *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge, Cambridge University Press.

Loury, G. (1976). A Dynamic Theory of racial Income Differences, *Discussion Paper 225*, IL, Northwestern University.

- Machado, F. (2002). *Contrastes e Continuidades: Migração, Etnicidade e Integração dos Guineenses em Portugal*, Oeiras, Celta Editora.
- Malheiros, M. (2004). *Discrimination based on racial or Ethnic Origin: Portugal*, Migration Policy Group, União Europeia.
- Malheiros, J. (2005). Jogos de relações internacionais: repensar a posição de Portugal no arquipélago migratório global, in A. Barreto, (Org.) *Globalização e Migrações*, Lisboa, ICS, pp. 251-272.
- Maroco, J. (2003). *Análise Estatística com a utilização do SPSS*, 2ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo.
- Martín, N. (2006). *Positive Action Measures in European Union Equality Law*, University of Amsterdam.
- McAndrew, M. (2005). Envolvimento do Canadá na área de imigração e da integração, in A. Barreto (Org.), *Globalização e Migrações*, Lisboa, ICS, 75-99.
- Milner, D. (1981). Racial prejudice, in J. C. Turner; H. Giles (eds), *Intergroup Behaviour*, Oxford, Basil Blackwell.
- Monteiro, M. (1993). Conflito e cooperação nas relações intergrupais, in J. Vala, M. B. Monteiro (coords), *Psicologia Social*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 309-351.
- Nacoste, R. (1987). But do they care about fairness? The dynamics of preferential treatment and minority interest, *Basic and Applied Social Psychology*, 8(3), 177-191.
- Nacoste, R. (1994). If empowerment is the goal...: Affirmative action and social interaction, *Basic and Applied Social Psychology*, 15(1 & 2), 87-112.
- Newton, K. (1997). Social capital and democracy, *American behavioral scientist*, Vol. 40(5), 575-586.
- Newton, K. (1999). Social capital and democracy in modern Europe in, Van Deth, J. W. (1999): *Social Capital and European Democracy*, London, Routledge/ ECPR Studies in European Political Science, 3-24.
- Newton, K. (2001). Trust, social capital, civil society and democracy, *International Political Science Review*, Vol. 22(2), 201-214.
- Nicolás, J. (1999). *Los Españoles y la inmigración*, Madrid, Observatório Permanente de la Inmigración.
- Ogletree Jr, C. (2003). Repairing the past: New efforts in the reparations Debate in America, *Harvard Civil Rights – Civil Liberties Law Review*, 38(2), 279-320.

Olmedo, R. (2002). A transferência internacional de mão-de-obra, MSST/ DEPP, *Cadernos Sociedade e Trabalho: Imigração e Mercado de Trabalho II*, Lisboa, Celta Editora, 191-208.

Operario, D. e Fiske, S. (1998). Racism equals power plus prejudice, in J. L. Eberhardt, S. T. Fiske (eds): *Confronting Racism: The Problem and the Response*, California, Sage Publications, 33-53.

Operario, D. Goodwin, S. e Fiske, S. (1998). Power is everywhere: social control and personal control both operate at stereotype activation, interpretation and response in R. S. Wyer, JR (org), *Stereotype Activation and Inhibition: Advances in Social Cognition*, Volume XI, London, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 163-175.

Organização Internacional do Trabalho (1958). Convenção sobre discriminação (Emprego e Ocupação), Geneva, OIT.

Ostrom, E. (1994). Constituting social capital and collective action, *Journal of Theoretical Politics* 6 (4): 527-562.

Ostrom, E. (2000). Social Capital: A fad or a fundamental concept?, in Partha Dasgupta and Ismail Serageldin (eds), *Social Capital A Multifaceted Perspective*, World Bank, Washington, 172-214.

Pajares, M. (2002). A Política Comunitária de Imigração, MSST/ DEPP, *Cadernos Sociedade e Trabalho: Imigração e Mercado de Trabalho II*, Lisboa, Celta Editora, 177-189.

Pang, C. (2007). *Migration Policies in the Netherlands*, Migpol – Netherlands.

Pettigrew, T. e Meertens, R. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe, *European Journal of Social Psychology*, Vol. 25, 57-75.

Pettigrew, T. e Meertens, R. (1997). Is subtle prejudice really prejudice? *American Association for Public Research*, Vol. 61, 54-71.

Pettigrew, T. (1998). Prejudice and discrimination on the college campus, in J. L. Eberhardt, S. T. Fiske (eds): *Confronting Racism: The Problem and the Response*, California, Sage Publications, 263-279.

Pettigrew, T. (1998b). Intergroup contact theory, *Annu. Rev. Psychology*, Vol. 49, 65-85.

Pinkney, A. (1984). *The myth of black progress*, Cambridge, Cambridge University Press.

Pires, R. (2003). *Migrações e Integração: teoria e aplicações à sociedade portuguesa*, Oeiras, Celta Editora.

Portes, A. (1998). *Social Capital: its origins and applications in modern Sociology*, *Annual Rev. Sociology*, 24, 1-24.

- Portes, A. (2000). *The two meanings of Social Capital*, Sociological Forum, Vol. 15 (1).
- Putnam, R. (2001). Social Capital: measurement and consequences, *Canadian Journal of Policy Research*, OCDE.
- Rawls, J. (1993). *Uma teoria da justiça*, Lisboa, Editorial Presença.
- Rita, J. (2002). Imigração económica e competitividade, dilemas dos mercados de trabalho, MSST/ DEPP, *Cadernos Sociedade e Trabalho: Imigração e Mercado de Trabalho II*, Lisboa, Celta Editora, 35-55.
- Rocha-Trindade, B. (2004). A Imigração em Portugal: e agora?, *Comunicação Apresentada nas V Jornadas de História Local, em Fafe em Novembro de 2003 (actualizada em Fevereiro de 2004)*.
- Rodrigues, M. (1992). *O sistema de emprego em Portugal: crise e mutações*, 2ª Edição, Lisboa, Publicações Dom Quixote.
- Rokeach, M. (1961). Belief versus race as determinants of social distance: comment on triandis paper, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 62(1), 187-188.
- Rudiger, A. e Spencer, S. (2003). *Social integration of migrants and ethnic minorities: policies to combat discrimination*, Bruxelas, OCDE.
- Sears, D. (1998). Racism and politics in the United States, in J. L. Eberhardt, S. T. Fiske (eds): *Confronting Racism: The Problem and the Response*, California, Sage Publications, 76-100.
- Simon, H. (1997). *Administrative Behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations*, 3ª ed. Nova Iorque, The Free Press.
- Simon, P. (2004). *Comparative Study on the collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, Great-Britain and the Netherlands*, MEDIS, França, European Commission.
- Sowell, T. (2004). *Affirmative action around the world: an empirical study*, New Haven e Londres, Yale University Press.
- Stangor, C. (2005). *Stereotypes and prejudice: essential readings*, Philadelphia, Taylor & Francis Group.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination, in P. Banyard, A. Grayson (2000): *Introducing psychological research: seventy studies that shape Psychology*, 2nd edition, Bristol, Palgrave, 48-53.
- Tajfel, H. (1981). Social stereotypes and social groups in J. C. Turner; H. Giles (eds), *Intergroup Behaviour*, Oxford, Basil Blackwell.

Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations, *Ann. Rev. Psychology*, Vol. 33, 1-39.

Tajfel, H. (1983). *Grupos humanos e categorias sociais*, Lisboa, Livros Horizonte.

Taylor-Carter, M. A., Doverspike, D. e Cook, K. (1995). Understanding resistance to sex and race-based affirmative action: a review of research findings, *Human Resource Management Review*, Vol. 5(2), 129-157.

Tomasson, R. (2001). Against affirmative action, in R. F. Tomasson, F. J. Crosby, S. D. Herzberger: *Affirmative action: the pros & cons of policy and practice*, Boston, Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Twomey, D. (1994). *Equal employment opportunity law*, 3ª Edição, Cincinnati, South-Western Publishing Co.

Turner, J., Brown, R. e Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favoritism, *European Journal of Social Psychology*, Vol 9, 187-204.

Turner, J. (1981). The experimental social psychology of intergroup behaviour in J. C. Turner; H. Giles (eds), *Intergroup Behaviour*, Oxford, Basil Blackwell.

UNESCO (1950). The race question in *Unesco and Its Programme III*, Unesco Publication 791.

Vala, J. (2005). Etnicização e estratégias de relação cultural entre os imigrantes e os países de acolhimento: reflexões a partir do caso português, in Barreto, A. (Org.) *Globalização e Migrações*, Lisboa, ICS, 273-289.

Vala, J., Brito, R. e Lopes, D. (1999). O racismo flagrante e o racismo subtil em Portugal, in J. Vala (org.): *Novos racismos: perspectivas comparativas*, Oeiras, Celta editora, 31-59.

Vala, J. e Lima, M. (2003). Diferenciação social, racialização e etnicização de minorias: ambivalências e contradições, in M. L. Lima, P. Castro e M. Garrido (orgs), *Temas e debates em Psicologia Social: identidade, conflito e processos sociais: a Psicologia Social na prática*, Lisboa, Livros Horizonte, 177-206.

Vala, J., Lopes, D. e Brito, R. (1999). A construção social da diferença: racialização e etnicização das minorias, *Novos racismos: perspectivas comparativas*, Oeiras, Celta editora, 145-167.

Ventura, C. (1995). From outlawing discrimination to promoting equality: Canada's experience with anti-discrimination legislation, *International Migration Papers 6*, Geneva: ILO.

Whiteley, P. (1999). The origins of social capital in, Van Deth, J. W. (1999): *Social Capital and European Democracy*, London, Routledge/ ECPR Studies in European Political Science, 25-44.

Zwamborn, M. (2004). *Discrimination based on racial or ethnic origin: The Netherlands*, Migration Policy Group, União Europeia.

Websites

Commission For Racial Equality (2007) <<http://www.eoc.org.uk>>.

EEOC Compliance Manual (2006). The U.S. Equal Employment Opportunity Commission <<http://www.eeoc.gov/>>.

Equal Opportunity Office (2007) <<http://www.kumc.edu/eoo/aff.html#legalbasis>>.

European Social Survey (2006). 1^o Round <<http://ess.nsd.uib.no/>>.

National Association Against Discrimination (2007) <<http://www.art1.nl/?node=73>>.

ANEXO A: ISCED

O ESS utiliza o Sistema de Classificação das Habilitações Académicas proposto pelo Internacional Standard Classification of Education (ISCED) da UNESCO. Este sistema, surgiu em meados dos anos 70 com o intuito de “criar um instrumento apropriado para facilitar a compilação internacional e comparação de estatísticas de educação” (ISCED, 1997, pp. 3). A classificação mais recente, data de 1997 e foi aprovada na 29ª Conferência Geral da UNESCO, decorrida em Novembro de 1997.

O nível 0 corresponde à educação pré-primária (“*Pre- Primary Education*”), definido pelo ISCED (1997) como o “estágio inicial da instrução organizada, designada principalmente para introduzir crianças ao ambiente escolar” (pp. 20).

O nível 1, corresponde à educação primária, ou 1º nível de educação básica (“*First Stage of Basic Education*”), e reporta-se aos “programas destinados a transmitir aos alunos os níveis básicos de educação para a leitura, escrita e matemática, bem como compreensão elementar de matérias como história, geografia, ciências da natureza, ciências sociais, artes e música. Em alguns casos também é dada instrução religiosa” (pp. 22).

O “*Lower Secondary or Second Stage of Basic Education*” diz respeito aos programas educativos destinados a “completar os programas iniciados no nível 1”, o acesso a este nível é feito após completos 6 anos de educação primária e completa-se após 9 anos de educação, desde o início da educação primária “*Primary Education*”.

O “*Upper Secondary Education*” corresponde ao nível 3 de educação, inicia-se após 9 anos desde a educação primária, e inicia-se com 15 ou 16 anos de idade, este nível compreende programas educativos com 3 tipos de orientação: a educação geral, a educação pré-técnica ou pré vocacional e a educação técnica ou vocacional.

O nível “*Post-Secondary Non Tertiary Education*” reporta-se ao nível 4 de educação. Este nível compreende programas com uma duração entre 6 meses e 2 anos de educação em regime de full-time, este nível inclui a educação de adultos e compreende programas de preparação de acesso para o nível seguinte e programas desenhados para o acesso directo ao mercado de trabalho.

O “*First Stage Of Tertiary Education*” ou nível 5, pressupõe o cúmulo de formação teórica equivalente a três anos em regime equivalente a full-time, sendo tipicamente de 3 ou mais anos de duração, é precedido por 13 anos de educação prévia e para a sua conclusão poderá ter de

se realizar projecto de investigação ou tese. Equivale ao “Bachelor” dos países anglo-saxónicos e ao “Licence” dos países Francófonos.

O “*Second Stage of Tertiary Education*”, ou nível 6, equivale a estudos de “Master” nos países anglo-saxónicos e “Maitrise” nos países Francófonos, ou estudos conducentes à obtenção de grau de Doutor e geralmente requer a apresentação de uma tese ou dissertação com qualidade passível de publicação. (ISCED, 1997).

ANEXO B: Qualificação da Profissão

No ESS é utilizado o Sistema Europeu de Classificação das Profissões que é semelhante ao utilizado pela Classificação Nacional de Profissões (1994). Esse sistema, criado pelo *Instituto de Emprego e Formação Profissional* apresenta nove grandes grupos: 1. Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresas; 2. Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas; 3. Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio; 4. Pessoal Administrativo e Similares; 5. Pessoal dos Serviços e Vendedores; 6. Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas; 7. Operários, Artífices e Trabalhadores Similares; 8. Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem; 9. Trabalhadores Não Qualificados, que se subdividem em sub-grupos. Sub-grupos estes, que possibilitam a realização de comparações estatísticas a nível nacional e internacional (CNP, 1994).

Optámos pela conversão dos 9 grupos em 3 grandes grupos em que os Quadros Superiores incluem as profissões entre os grupos 1 e 2, os Técnicos Especializados incluem as profissões expressas entre os grupos 3 e 7 e os Trabalhadores Semi ou Não Qualificados compreendem as profissões classificadas dentro dos grupos 8 e 9.

Anexo C: Tabelas

Tabela 18.1: Análise (A1) Anova entre países com ou Sem SDP

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Between Groups	,057	1	,057	,007	,933
	Within Groups	116152,181	14657	7,925		
	Total	116152,238	14658			
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Between Groups	,386	1	,386	,042	,837
	Within Groups	133615,282	14657	9,116		
	Total	133615,668	14658			

Tabela 19.1: Análise (A2) Anova de Maiorias vs. Minorias

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Between Groups	514,669	1	514,669	65,292	,000
	Within Groups	114533,240	14530	7,883		
	Total	115047,910	14531			
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Between Groups	366,013	1	366,013	40,342	,000
	Within Groups	131899,226	14538	9,073		
	Total	132265,239	14539			

Tabela 20.1: Análise (A3) Anova de Minorias vs. Minorias em Países com SDP

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Between Groups	291,836	1	291,836	44,196	,000
	Within Groups	39374,698	5963	6,603		
	Total	39666,534	5964			
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Between Groups	190,856	1	190,856	23,212	,000
	Within Groups	49022,204	5962	8,222		
	Total	49213,060	5963			

Tabela 21.1: Análise (A4) Anova de Minorias vs. Maiorias em Países sem SDP

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Between Groups	226,201	1	226,201	25,779	,000
	Within Groups	75155,064	8565	8,775		
	Total	75381,265	8566			
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Between Groups	180,650	1	180,650	18,691	,000
	Within Groups	82869,986	8574	9,665		
	Total	83050,636	8575			

Tabela 22.1: Análise (A5) Anova de Minorias em países com SDP vs. Minorias em países sem SDP

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Between Groups	,031	1	,031	,005	,945
	Within Groups	4282,300	660	6,488		
	Total	4282,331	661			
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Between Groups	1,719	1	1,719	,222	,638
	Within Groups	5100,921	659	7,740		
	Total	5102,640	660			

Tabela 23.1: Análise (A6) Anova de Maiorias em países com SDP vs. Maiorias em países sem SDP

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lei contra a discriminação étnica no local de trabalho boa/má para o País	Between Groups	3,448	1	3,448	,434	,510
	Within Groups	110247,462	13868	7,950		
	Total	110250,910	13869			
Lei contra a promoção do ódio racial ou étnica boa/má para o País	Between Groups	5,318	1	5,318	,582	,446
	Within Groups	126791,269	13877	9,137		
	Total	126796,586	13878			

Anexo D: Gráficos

Gráfico D1: Análise (A1) Anova entre países com o Sem SDP

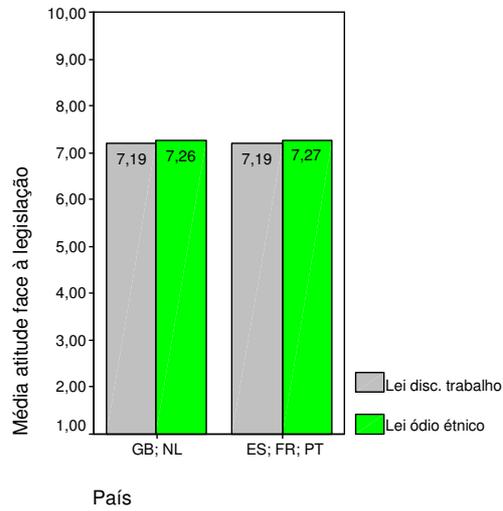


Gráfico D2: Análise (A2) Anova de Maiorias vs. Minorias

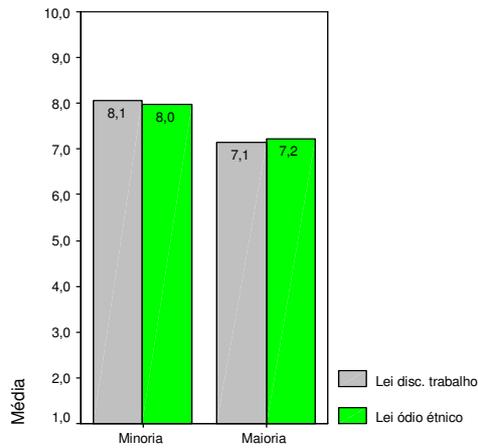


Gráfico D3: Análise (A3) Anova de Minorias vs. Maiorias em Países com SDP

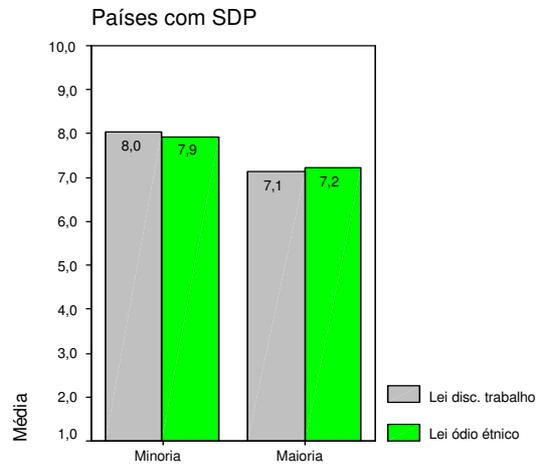


Gráfico D4: Análise (A4) Anova de Minorias vs. Maiorias em Países sem SDP

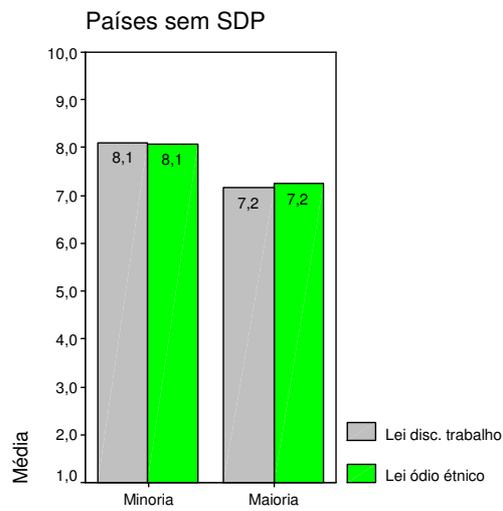


Gráfico D5: Análise (A5) Anova de Minorias de Países com SDP vs. Minorias de Países sem SDP

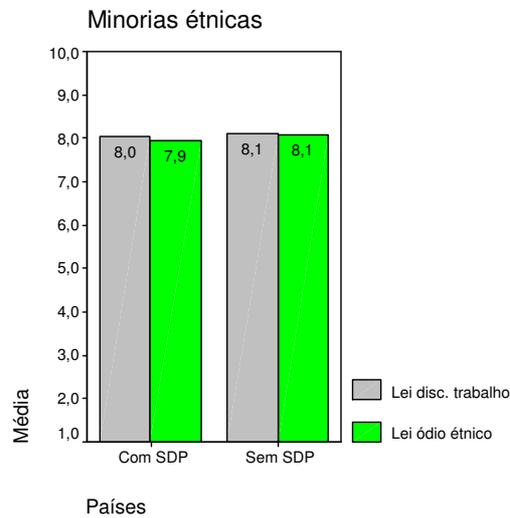


Gráfico D6: Análise (A6) Anova de Maiorias de Países sem SDP vs. Maiorias sem SDP

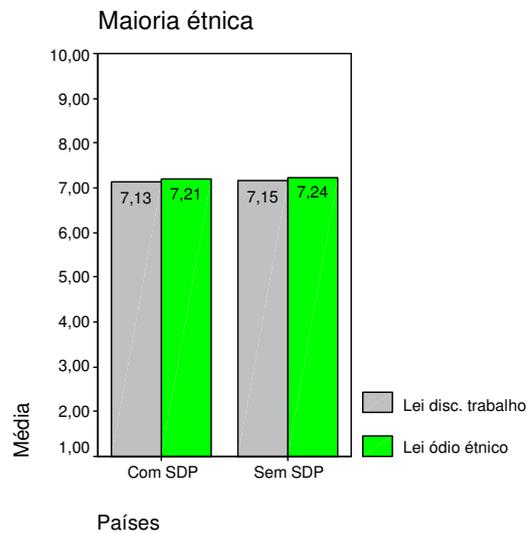


Gráfico D7: Média de Grau de Bem-estar em Países Com SDP

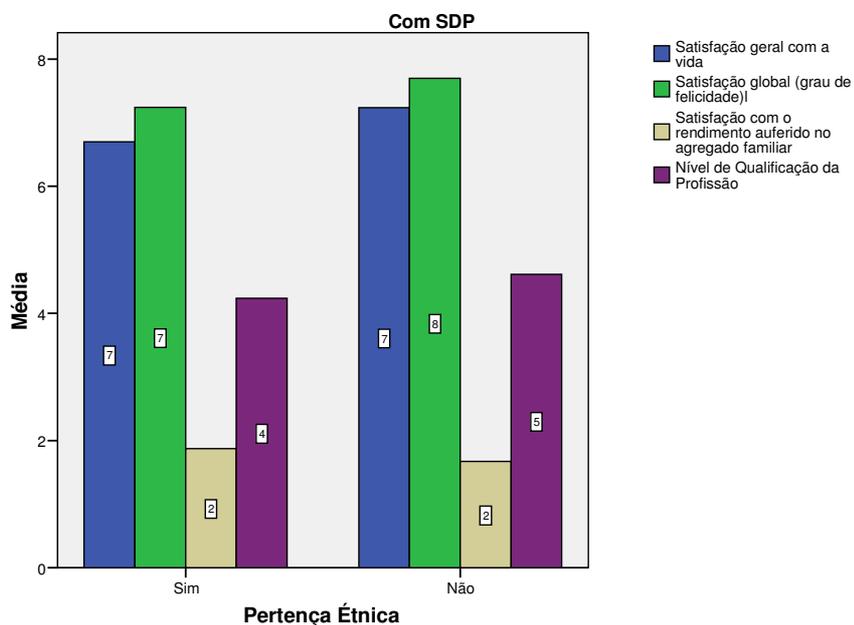
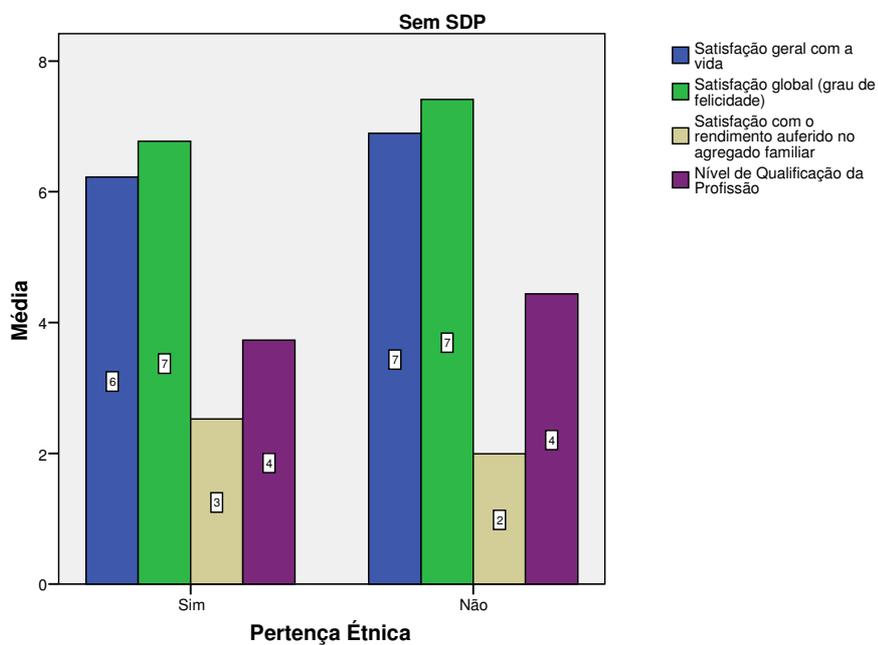


Gráfico D8: Média de Grau de Bem-estar em Países Sem SDP



Anexo E: Quadros Síntese Sistemas Discriminação Positiva

EUA

Definição, objectivos e conteúdo	“Ferramenta de gestão desenhada para assegurar a igualdade de oportunidades. Inclui um diagnóstico que inclui um número de análises quantitativas tendo em vista a avaliação da composição do pessoal de uma determinada empresa comparativamente com a população activa. São igualmente programas orientados para a acção que visa o reequilíbrio do quadro de pessoal de uma determinada empresa” Codes of Federal Regulations, United States (pp. 29)
Legislação	Constituição: 14 th Amendment (1868) 15 th Amendment (1870) 1 st Amendment, 1791 Civil Rights Act (1965) Executive Order 11246 Voting Rights Act Fair Housing Act Equal Employment Opportunity Act Equal Education Opportunities Act
Beneficiários	Grupos Raciais e Étnicos (Negros; Hispânicos; Asiáticos e Nativos Americanos (<i>American Indians</i>)) Mulheres Deficientes (a classificação americana é a única que faz referência explícita a raça – determinados pela Directiva Federal Nº 15, promulgada em 1977, pelo OMB, e actualizada em 1997)
Abrangência	Raça, Cor, religião, nacionalidade e sexo
Áreas de Actuação	Emprego, bens e serviços
Particularidade do Sistema	Aceita e estabelece Quotas (dizendo que as minorias devem estar presentes nas organizações no nível compatível com o seu potencial, ou seja, não descurando as competências, qualificações e mérito da minoria étnica)
Princípio base	Baseia-se no conceito de quotas para Reparar ou compensar os grupos discriminados e prejudicados no passado essencialmente devido à escravatura e leis e práticas segregacionistas
Controlo do Sistema	Obrigatório
Instituição Governamental responsável pela aplicação dos programas de Affirmative Action	Equal Employment Opportunity Commission
Recolha de Dados	Identificação por Observação (usado essencialmente por empresas, escolas, forças policiais em linha com o definido pelos programas de Equal Employment Opportunity). A classificação é feita por uma 3ª pessoa, geralmente por um chefe da empresa ou um administrativo da escola, e passa por um simples teste visual e pela percepção dos dados fornecidos logo, só é possível classificar: tom de pele, sexo e deficiência visível. É preferível este teste à colocação de questões directas, do que pode ser considerado um assunto delicado.
Aplicação do programa	O EEOC e o OFCCP fornecem as definições legais dos conceitos usados para designar a discriminação através de um manual com mais de 700 páginas (Federal Contract Compliance Manual, FCCM)
Gestor do Sistema	Obrigatório designar o manager responsável pelo programa de Affirmative Action

Adaptado de Coussey (2002), Simon (2004),

The EEOC Compliance Manual (2006) e Twomey (1994)

Canadá

Legislação	Civil: Human Rights Act (1985) Equal Employment Opportunities Act
Beneficiários	Minorias Visíveis (categoria legalmente definida pelo Employment Equity Act como: “persons other than aboriginal peoples, who are not Caucasian in race or non-white in colour”: inclui 10 grupos: negros, Indo-Paquistaneses, Chineses, Coreanos, Japoneses, Sudeste Asiáticos, Filipinos, outros das Ilhas do Pacífico, árabes, latino-americanos e habitantes da Ásia Oriental, estes grupos subdividem-se em aproximadamente 50 grupos étnicos) Mulheres Nativos Deficientes
Abrangência	Religião, sexo, estado civil, deficientes e ex-reclusos
Áreas de Actuação	Emprego, bens e serviços
Princípio base	Visa a Equidade, ou seja, promover o acesso igualitário e com sucesso independentemente da origem, sexo, deficiência, religião ou orientação sexual (Inicialmente visava repor a igualdade, entre os dois grupos fundadores, tendo, posteriormente sido alargado às minorias étnicas)
Tipo de Organização a que se aplica	- Serviços federais de interesse civil (federal civil service) ou Serviços que têm por objectivo o cumprimento de objectivos federais - Empresas privadas com actividade num sector sob responsabilidade federal (bancos, transportes, serviços) - Empresas com/sob contratos federais
Particularidade do Sistema	Rejeita o princípio de quotas
Controlo do sistema	Obrigatório (para o sector privado regulado federalmente de empresas com 100 ou mais trabalhadores, empresas do sector público federal e empregadores federais com contratos de mais de \$200.000 CAN)*
Instituição governamental responsável pela aplicação dos programas de Affirmative Action	Canadian Human Rights Commission (ao nível federal); cada provincial tem a sua comissão pelos Direitos Humanos
Recolha de Dados	É realizada a auto-identificação / auto-declarado (self-identification) mediante o preenchimento de um questionário por todos os empregados e passam a figurar em registos administrativos. A resposta ao questionário é voluntária (e o risco de não resposta é significativa pois poderá comprometer o sistema de controlo). O sistema assume que as pessoas que se classificam como minoria étnica, ao fazê-lo, não estão a falsear o sistema.
Aplicação do programa	Os parâmetros relacionados com os “grupos designados” dos programas de igualdade são definidos por lei em parceria com o Statistics Canada. As categorias são idênticas às das bases de dados oficiais. O Employment Equity Data Program (EEDP) recolhe a informação relativa a todos os relatórios de equidade no emprego e toda a informação qualitativa e quantitativa. Anualmente as empresas têm de apresentar um relatório que inclui dados quantitativos e descreve os seus processos de recrutamento, despedimento, promoções, distribuição salarial, ocupação profissional para cada grupo designado e uma secção qualitativa que descreva as medidas implementadas tendo em vista a melhoria da situação dos grupos designados na empresa, bem como o resultado dessas iniciativas. Os relatórios são enviados para o Ministério do Emprego (Ministry of Employment – HRDC) que supervisiona os resultados dos programas e para a Human Rights Commission, que tem autoridade para aplicar sanções às empresas.
Gestor do Sistema	Obrigatório definir o gestor do programa

Adaptado de Ventura (1995) e Simon (2004)

*Em 2002, cerca de 1420 empresas envolvendo aproximadamente 2 milhões de empregados desenvolveram e implementaram programas de equidade. Para cada grupo designado a empresa deve fornecer informação acerca de recrutamento, despedimento, promoções, diferenças salariais e categorias profissionais.

Holanda

Legislação	Constituição Holandesa (1983) Civil Equal Treatment Act/ Wet BEAA (1994) Employment of Minorities Act (Promotio) SAMEN (1998)
Beneficiários	Mulheres Allochtones (emigrantes): Turcos, Marroquinos, Surinames, Indianos (West Indians), Outros não – ocidentais Deficientes
Abrangência	Religião, afiliação política, raça, sexo, orientação sexual e estado civil
Áreas de Actuação	Emprego, bens e serviços
Princípio base	Responsabilidade histórica de índole colonial
Particularidade do Sistema	Pode aplicar sanções contra as empresas que não cumpram o programa de affirmative action ou bloquear o acesso a fundos governamentais
Tipo de organização a que se aplica	Empresas privadas ou públicas (ou com contratos públicos) com o mínimo de 35 empregados (para aplicação do SAMEN) e com mais de 100 trabalhadores para outros programas
Instituição governamental responsável pela aplicação das políticas de affirmative action	- Commissie Gelijke Behandeling (CGB) / Equal Treatment Commission - Escritórios locais anti-discriminação (ADB's)
Recolha de Dados	
Aplicação do Programa	O controlo não é especificado na lei Holandesa contudo, a recolha de dados é realizada através de registos administrativos e de Social Science Surveys para os campos do emprego e da educação. As obrigações dos empregadores incluem a realização de um relatório anual que é compilado pelos Centro Regionais (Regional Centres – RBA) e submetidos ao Parlamento.

Adaptado de Coussey (2002), Simon (2004) e Bovenkerk (eds) (1994)

Grã-Bretanha

Legislação	Civil: Race Relations Act (RRA) (1976/2000) Sex discrimination Act Disability Discrimination Act Race Relations Act Amendment (RRAA) (2003) Fair Employment and Treatment Order (NI)
Beneficiários	Mulheres Grupos étnicos (Negros – Africanos e West Indians), Asiáticos (Indianos, Paquistaneses e Bangladeshis), Chineses, Outros (as leis antidiscriminação são omissas no que a categorias étnicas ou raciais diz respeito) Deficientes
Abrangência	Raça, etnia ou cidadania, nacionalidade, religião e afiliação política
Áreas de Actuação	Emprego, bens e serviços
Exclusões do Sistema	Rejeita o princípio de quotas
Controlo do Sistema	Parcialmente obrigatório (desde a entrada em vigor do RRAA em 2000 é obrigatório para os serviços públicos e voluntário para os privados)
Instituições responsáveis pela aplicação de programas de affirmative action	Commission for Equality and Human Rights (Combina a Commission for Racial Equality/ Equality Commission e a Disability Rights Commission)
Recolha de Dados	É realizada a auto-identificação / auto-declarado (self-identification) mediante o preenchimento de um questionário por todos os empregados e passam a figurar em registos administrativos. A resposta ao questionário é voluntária (e o risco de não resposta é significativa pois poderá comprometer o sistema de controlo). O sistema assume que as pessoas que se classificam como minoria étnica, ao fazê-lo, não estão a falsear o sistema.
Aplicação do Programa	O modelo utilizado é distribuído pelo CRE. O <i>Code of Practice</i> recomenda que se utilize uma nomenclatura registada no <i>National Statistics data source</i> (particularmente no <i>Labour Force Survey</i>)
Gestor do Programa	Obrigatório definir e dar formação ao gestor do equal opportunity programme

Adaptado de Coussey (2002), Simon (2004) e Commission for Racial Equality (2007)

Análise sumária das provisões legais dos países com sistemas de discriminação positiva:

	USA	Canadá	Grã-Bretanha	Holanda	Portugal	Espanha	França
Sistema DP (para minorias étnicas)	S	S	S	S	N	N	N
Ano de Implementação	1965	1986	1976	1994			
Obrigatório (O)	O	O	O para emp. Públicas	O para emp. Públicas	0	0	0
Facultativo (F)			F para emp. privadas	F para emp. privadas			
Abrangência:							
Etnia	1	1	1	1			
Nacionalidade	1		1				
Género	1	1	1	1		1 (em algumas das suas comunidades autónomas)	1
Religião		1	1	1			
Deficiência	1	1	1	1	1	(sector público)	
Afiliação política			1	1			
Estado civil		1		1			
Orientação Sexual				1			
Beneficiários Directos:							
Mulheres	1	1	1	1		1	1
Minorias Étnicas	1	1	1	1			
Aborígenes/ Nativos	1	1					
Deficientes	1	1	1	1	1	(sector público)	
Outros	1 (Veteranos Vietnam)	1 (ex-reclusos)					
Áreas de Actuação (Acesso a):							
Emprego	1	1	1	1	1	1	1
Bens	1	1	1	1			
Serviços	1	1	1	1			
Controlo do Sistema/ Entidade Fiscalizadora	S (Equal Employment Opportunity Commission)	S (Canadian Human Rights Commission)	S (Commission for Racial Equality/ Disability Rights Commission)	S (Commissie Geligke Behandeling/ Equal Treatment commission) e ADB (Escritórios locais anti-discriminação)	N	D	D
Tipo de Organização obrigada a aplicar	Empresas Públicas, Organizações Privadas de interesse público ou contratadas pelo sector público	Sector privado regulado federalmente com 100 ou + trabalhadores ou com contrato de + de \$200.000 Canadianos	Empresas Públicas	Emp. Privadas ou públicas (ou com contratos públicos) com o mínimo de 35 empregados (para aplicação do SAMEN)	Sector Público		
Recolha/ Tratamento de Dados	Observação Directa (fenotípica)		Mediante ethnic minoritying (preenchido pelo trabalhador)				
Gestor do Sistema	Sim (nomeado pela empresa)	Sim (nomeado pela empresa)	Sim (nomeado pela empresa)				

Aceita Quotas

1

0

0

Adaptado de Coussey (2002), Simon (2004), Commission for Racial Equality (2007), Simon (2004) e Bovenkerk (eds) (1994), Ventura (1995), The EEOC Compliance Manual (2006) e Twomey (1994)