

JOANA FILIPA GOUVEIA DA CRUZ

**DISCRIMINAÇÃO DE GÉNEROS NO MERCADO DE
TRABALHO - ESTUDO DO CASO NAS EMPRESAS DO
SETOR PRIVADO E PÚBLICO**

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Ciências Económicas e das Organizações

Lisboa

2016

JOANA FILIPA GOUVEIA DA CRUZ

**DISCRIMINAÇÃO DE GÉNEROS NO MERCADO DE
TRABALHO - ESTUDO DO CASO NAS EMPRESAS DO
SETOR PRIVADO E PÚBLICO**

Dissertação defendida em provas públicas na Universidade Lusófona de Humanidades e
Tecnologias no dia 16 de Março de 2017, perante o júri, nomeado pelo Despacho de Nomeação
nº21/2017 de 17 de Janeiro de 2017, com a seguinte composição:

Presidente: Professor Doutor António Augusto Teixeira da Costa

Arguente: Professora Doutora Maria Isabel Alves Duarte

Orientadora: Professora Doutora Filipa Cristina Henriques Rodrigues Lopes dos Reis

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Ciências Económicas e das Organizações

Lisboa

2016

Dedicatória

*Dedico este trabalho aos meus avós, onde quer que estejam, espero que se encontrem
orgulhosos da pessoa em que me estou a tornar.*

Agradecimentos

Esta investigação resultou do apoio incondicional de determinadas pessoas e como não podia deixar de fazer referência, agradeço a todos aqueles que contribuíram, direta ou indiretamente, para que esta investigação se concretizasse.

À família que me acompanhou nesta dura batalha demonstrando carinho nas palavras que me levaram a nunca desistir, pela motivação constante, pela ajuda no meu crescimento pessoal e por se orgulharem na pessoa que me tornei.

Ao meu namorado, Miguel Villalva, pelas horas intermináveis que passou a estudar comigo, pelo apoio constante e pelas palavras de motivação.

À minha orientadora Professora Doutora Felipa Cristina Henriques Rodrigues Lopes dos Reis pelas importantes sugestões no decorrer do trabalho e pela sua completa disponibilidade.

A todos os que despenderam de um pouco do seu tempo para responder ao questionário, sem a sua colaboração esta investigação não teria sido possível.

A todas as mulheres que ao longo dos anos lutaram pelos nossos direitos.

Deixo aqui o meu agradecimento sincero,

Resumo

O tema central desta dissertação é a discriminação de géneros no mercado de trabalho, centrando-se nas empresas do setor público e do setor privado tendo quatro questões de investigação - (1) Quais são os fatores explicativos da discriminação e desigualdade de género que persistem nas estruturas de emprego?; (2) A que fatores se deve a menor presença das mulheres em posições de topo, organizacionais ou contextos de trabalho?; (3) Existe igualdade salarial nas empresas ou, apenas, uma política de igualdade no papel?; (4) De acordo com a Lei da Igualdade no trabalho em Portugal, as empresas do setor público e privado aplicam a Lei na sua política de recursos humanos? Definiu-se como objetivo central: Analisar os fatores que levam à discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

A luta das mulheres pela igualdade de direitos remonta aos anos 60. No mercado laboral, a desigualdade de géneros atravessa todas as fases da vida do contrato de trabalho, desde o recrutamento, à progressão na carreira, à renumeração e à cessação da relação laboral.

As estruturas organizacionais são instituições que operam numa ideologia «genderizada» diferenciando os indivíduos e criando desigualdades entre eles com base no género que representam. Estas desigualdades relacionam-se, por exemplo, com o acesso a cargos de poder, com políticas de recrutamento e com a renumeração de funções masculinas e femininas.

A metodologia adotada é do tipo qualitativa, materializando-se pela aplicação de um estudo de caso, e quantitativa pela aplicação de um inquérito por questionário, em que obtivemos uma amostra de 113 inquiridos, sendo que 78% são mulheres, 20% são homens e 2% não identificaram o seu género.

Conclui-se que, a igualdade entre géneros nas organizações e a sua integração não será atingida até que o isolamento das mulheres na força de trabalho seja reduzido, ou seja, enquanto continuarem a predominar modelos masculinos nas estruturas sociais e organizacionais, as mulheres tenderão sempre a ser isoladas e remetidas para o espaço privado, acometendo-lhes a responsabilidade do cuidar do lar e da família.

Palavras-Chave: Género; Discriminação; Desigualdade Salarial; Setor Público e Setor Privado

Abstract

The central theme of this dissertation is gender discrimination in the labor market, focusing on public sector and private sector companies with the underlying question of research - What are the factors that lead to discrimination against women in the labor market? It was defined as the central objective: To analyze the factors that lead to the discrimination of women in the labor market.

Women's struggle for equal rights dates back to the 1960s. In the labor market, gender inequality runs through all stages of the life of the employment contract, from recruitment to career advancement, to renumbering and termination of employment.

Organizational structures are institutions that operate in a gendered ideology by differentiating individuals and creating inequalities between them based on the gender they represent. These inequalities relate, for example, to access to positions of power, recruitment policies and the renumbering of male and female roles.

The methodology adopted is qualitative, using a case-study and a questionnaire, in which we obtained a sample of 113 respondents, 78% of whom are women, 20% are men and 2% did not identify their gender.

We conclude that gender equality in organizations and their integration will not be achieved until the isolation of women in the workforce is reduced, that is, as long as male models continue to predominate in social and organizational structures, women will always tend to be Isolated and sent to the private space, affecting them the responsibility of caring for the home and the family.

Key-Words: Gender; Discrimination; Equal Pay; Public Setor and Private Setor

Abreviaturas e Símbolos

ONU Mulheres – Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Géneros

V PNI – V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação

INE – Instituto Nacional de Estatística

UE – União Europeia

ICS – Instituto das Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

FEM – Fórum Económico Mundial

% - Percentagem

Índice Geral

Dedicatória.....	II
Agradecimentos.....	III
Resumo.....	IV
Abstract.....	V
Abreviaturas e Símbolos.....	VI
Índice de Quadros.....	IX
Índice de Tabelas.....	X
Índice de Gráficos.....	XI
Introdução.....	1
1. Justificação e Importância do Tema.....	4
2. Objeto e Objetivos do Estudo	5
3. Definição do Problema.....	6
4. Questões de Investigação	7
5. Conteúdo e Esquema Conceptual do Trabalho	7
CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA	8
1.1 O Conceito de Género	9
1.1.1 Estereótipos de Género	12
1.2 Os Géneros nas Estruturas Organizacionais.....	13
1.2.1 O Efeito “Glass Ceiling” (Teto de Vidro)	15
1.2.2 O Recrutamento e a Divisão Sexual no Trabalho.....	17
1.3 Igualdade em Portugal.....	19
1.3.1 Em Portugal	19
1.3.2 Evolução Legislativa: O Direito Português	23
1.3.3 Igualdade/Desigualdade Salarial	27

CAPÍTULO II – METODOLOGIA.....	28
2.1 Questão Subjacente à Investigação	29
2.2 Estudo do Caso – Discriminação de Géneros – Setor Público VS Setor Privado.....	29
2.2.1 Caracterização das Organizações	30
2.3 Instrumento de Recolha de Dados	30
2.4 Método Utilizado no Tratamento de Dados	32
2.5 Caracterização da Amostra.....	32
Capítulo III – Análise e Discussão dos Resultados.....	33
3.1 Análise dos Dados	34
3.2 Interpretação dos Resultados.....	36
Conclusões Finais	81
Limitações do Estudo e Sugestões para Pesquisas Futuras	86
Bibliografia	87
APÊNDICES.....	93
Apêndice I – Inquérito por Questionário.....	94
Apêndice II - Resultados Obtidos: Inquérito por Questionário.....	98
ANEXOS	132
Anexo I - Legislação	133

Índice de Quadros

QUADRO 1 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA.	20
QUADRO 2 DIFERENÇAS NA CONSTITUIÇÃO PORTUGUESA DE 1974 À ATUALIDADE.....	24
QUADRO 3 DIREITO AO TRABALHO.....	25
QUADRO 4 DIFERENÇAS NO CÓDIGO CIVIL (1974 ATÉ ATUALIDADE).....	26
QUADRO 5 QUESTIONÁRIO: PONTOS FORTES E FRACOS.....	31
QUADRO 6 QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO VS PERGUNTAS ANALISADOS.	35
QUADRO 7 PERGUNTAS ANALISADAS NA QUESTÃO 1	52
QUADRO 8 PERGUNTAS ANALISADAS NA QUESTÃO 2	67
QUADRO 9 PERGUNTAS ANALISADAS NA QUESTÃO 3	76

Índice de Tabelas

TABELA 1: CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA POR GÉNERO E SETOR.	33
TABELA 3: RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR.	41
TABELA 4: RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR.	45
TABELA 5: RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR.	47
TABELA 6: RESULTADOS APRESENTADOS POR GÉNERO.	49
TABELA 7: RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR.	50
TABELA 8: RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR.	51
TABELA 9: RESULTADOS APRESENTADOS POR GÉNERO.	61
TABELA 10: RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR (PERG.17)	73

Índice de Gráficos

GRÁFICO 1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA POR GÉNERO – SETOR.....	34
GRÁFICO 2 PERGUNTA 6: NO LOCAL DE TRABALHO, A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES É CONSIDERADA UMA PRIORIDADE PARA O DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL?	36
GRÁFICO 3 RESULTADOS DO SETOR PÚBLICO E DO SETOR PRIVADO. (PERG.6)	37
GRÁFICO 4 RESULTADOS DO GÉNERO FEMININO - SETOR PÚBLICO E SETOR PRIVADO. (PERG.6)	38
GRÁFICO 5 RESULTADOS DO GÉNERO MASCULINO - SETOR PÚBLICO E SETOR PRIVADO. (PERG.6)	39
GRÁFICO 6 PROGRESSÃO DA RESPOSTA SIM EM RELAÇÃO Á IDADE. (PERG.6).....	40
GRÁFICO 7 PROGRESSÃO DA RESPOSTA NÃO EM RELAÇÃO Á IDADE. (PERG.6)	40
GRÁFICO 8 RESULTADOS POR GÉNERO. (PERG.13)	42
GRÁFICO 9 RESULTADOS DO SEXO FEMININO. (PERG.14).....	43
GRÁFICO 10 RESULTADOS POR GÉNERO. (PERG.21)	45
GRÁFICO 11 RESULTADOS POR GÉNERO. (PERG.22)	47
GRÁFICO 12 RESULTADOS POR GÉNERO. (PERG.26)	50
GRÁFICO 13 RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR. (PERG.7).....	58
GRÁFICO 14 RESULTADOS APRESENTADOS POR GÉNERO. (PERG.7).....	59
GRÁFICO 15 RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR. (PERG.10).....	60
GRÁFICO 16: RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR. (PERG.11).....	61
GRÁFICO 17 RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR. (PERG.12).....	62
GRÁFICO 18 RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR. (PERG.15).....	63
GRÁFICO 19 RESULTADOS APRESENTADOS POR GÉNERO. (PERG.15).....	64
GRÁFICO 20 RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR. (PERG.16).....	65
GRÁFICO 21 RESULTADOS APRESENTADOS POR GÉNERO. (PERG.19).....	66
GRÁFICO 22 RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR. (PERG.20).....	67
GRÁFICO 23 RESULTADOS APRESENTADOS POR GÉNERO. (PERG.17).....	74
GRÁFICO 24 RESULTADOS APRESENTADOS POR SETOR. (PERG.18).....	75

Introdução

“I think women are foolih to pretend they are equal to men, they are far superior and always have been.”

Willian Golding¹

“I believe in equality. And I believe there is no difference between a man and a woman. I even believe that a woman is more powerful than a men.”

Malala Yousafzai²

A discriminação de géneros é um fenómeno que ao longo dos anos se tem vindo a discutir. Muitos são os movimentos que têm lutado contra a desigualdade. O movimento feminista, por exemplo, é um movimento social que defende a igualdade de direitos entre homens e mulheres em todos os campos.

A evolução da participação da mulher no mercado de trabalho e o desenvolvimento dos estudos sobre as mulheres foram potenciados por mudanças sociais e políticas, especificamente nos anos 60 e 80, nos quais surgiram os movimentos feministas. (Barracho e Martins)

Em Portugal, a igualdade é reconhecida desde os anos 70, com a consagração do princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa. Este é, ainda, hoje um tema controverso no que diz respeito á realidade dos horários de trabalho praticados, nas disparidades salariais entre mulheres e homens e nos entraves que são colocados às mulheres aquando a ascensão da sua carreira. (Ferreira) Um dos fundamentos para a existência de desequilíbrios entre mulheres e homens no mercado de trabalho, apesar da entrada generalizada de mulheres no mercado de trabalho (Torres, 2004), é o fato de estas continuarem a ter as tarefas domésticas a cargo, tendo sempre que conciliar trabalho/família o que se mostra como sendo um conflito mais para as mulheres do que para os homens.

A presente dissertação, Discriminação de Géneros no Mercado de Trabalho – Estudo do Caso nas Empresas do Setor Privado e Público, recaiu em particular no mercado de trabalho português, nas empresas do setor público e privado. Em maior ou menor grau, todas as

¹ Sir Willian Golding, foi um novelista e poeta inglês, que ganhou o prémio nobel da literatura em 1983. Publicou o seu primeiro livro em 1954, “O Senhor das Moscas”, onde contesta a teoria do “bom selvagem” de Rousseau. Os seus romances, são conhecidos como fábulas sobre o mal, que sondam o abismo entre o mundo da ciência/razão e o mundo da verdade espiritual.

² Malala Yousafzai, é uma ativista paquistanesa, foi a pessoa mais nova a ganhar o prémio nobel da Paz. É conhecida, principalmente, pela defesa dos direitos humanos das mulheres.

economias e culturas fazem discriminação entre homens e mulheres. No mercado de trabalho, por exemplo, existe uma diferença salarial com base no género, o chamado “*gender wage-gap*”, as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens, pela execução das mesmas tarefas e tendo as mesmas competências, experiência e formação.

No que concerne, à escolha deste tema advém de uma motivação pessoal e que prende com o facto de enquanto mulher, jovem no mercado de trabalho português, ser considerada inferior e inadequada, para certo tipo de funções, apenas, por ser mulher. Ter que lutar o dobro por uma renumeração salarial igual à do meu colega do sexo masculino, tendo as mesmas tarefas e horas de trabalho.

Para efeitos de estudo delinear-se as seguintes questões de partida: (1) Quais são os fatores explicativos da discriminação e desigualdade de género que persistem nas estruturas de emprego?; (2) A que fatores se deve a menor presença das mulheres em posições de topo, organizacionais ou contextos de trabalho?; (3) Existe igualdade salarial nas empresas ou, apenas, uma política de igualdade no papel?; (4) De acordo com a Lei da Igualdade no trabalho em Portugal, as empresas do setor público e privado aplicam a Lei na sua política de recursos humanos? E o objetivo geral do estudo: Analisar os fatores que levam à discriminação das mulheres no mercado de trabalho, tendo sido definidos como objetivos específicos: (1) Perceber quais são os obstáculos que as mulheres, hoje em dia, ainda enfrentam aquando a sua ascensão a cargos de topo e de chefia; e (2) Se a igualdade de géneros é algo que se pode alcançar com leis ou se enquanto vivermos numa sociedade que olha para as mulheres como sendo «donas de casa» a igualdade será algo impossível de ser alcançado.

A metodologia escolhida é do tipo qualitativa, materializando-se pela aplicação de um estudo de caso, e quantitativa pela aplicação de um inquérito por questionário.

A presente dissertação está dividida em 3 capítulos. A primeira parte é dedicada às perspetivas teóricas de investigadores que já se debruçaram com questões de género e de discriminação, a segunda parte será a descrição do estudo empírico desenvolvido, nomeadamente a caracterização metodológica e a apresentação e, por último, a discussão dos resultados.

Na parte introdutória encontra-se a justificação e importância do tema, os objetivos do estudo, a definição do problema, bem como as questões de investigação.

O primeiro capítulo, intitulado Revisão da Literatura, tem como base os estudos feitos, relativamente, a este tema começando pela compreensão do conceito, Género, e a abordagem das principais perspetivas teóricas relativas à desigualdade de géneros em contexto organizacional.

Relativamente, ao segundo capítulo, Metodologia, serão apresentadas as opções metodológicas, ou seja, o tipo de investigação, as técnicas de recolha de dados, os procedimentos utilizados na recolha e na análise dos mesmos, o universo em estudo e a caracterização da amostra.

Por fim, o terceiro capítulo demonstra a análise, discussão dos resultados e conclusões no qual, será efetuada uma descrição dos dados obtidos com o questionário e serão apresentadas as principais conclusões do estudo, assim como as suas limitações.

1. Justificação e Importância do Tema

Esta é uma etapa que nos ajuda a refletir sobre «o porquê» da escolha do tema. Uma fase inicial, onde surgem as perguntas sobre o que é de facto importante no tema, que tem vindo a ser alvo de discussão ao longo do tempo.

O género feminino tem sido discriminado, desde sempre por ser considerado inferior, em relação ao género masculino. A evolução da participação da mulher no mercado de trabalho e o desenvolvimento dos estudos sobre as mulheres foram potenciados por mudanças sociais e políticas, especificamente nos anos 60 e 80, nos quais surgiram os movimentos feministas. (Barracho e Martins, p. 104)

Mas o que é importante referir e o que leva á discussão deste tema é o facto de Portugal ter desenvolvido na década de 70 a Lei de Igualdade no Trabalho e no Emprego, mas olhando para os dias de hoje, vemos que continúa a *“haver um problema de concretização das leis, de implementação das políticas e dos planos”* (Ferreira, 2010, p.53) Em resposta a este problema Maria do Céu Cunha Rego (2010)³ afirma:

“Em Portugal a lei é boa e até muito avançada, o problema é que não é cumprida; talvez porque a igualdade de homens e mulheres não se faz por decreto (...) mas entendo que ainda estamos longe de um sistema jurídico coerente e sólido que tenha como objetivo a igualdade de homens e mulheres, o que afeta necessariamente, a dimensão do trabalho e do emprego.” (Ferreira, 2010, p.58)

No entanto as mulheres continuam a debater-se com as mesmas dificuldades de antigamente, sendo que o estereótipo de que «existem profissões de homens e profissões de mulheres» continua «enraizado» na mentalidade da sociedade. A igualdade entre homens e mulheres apresenta, ainda, paradoxos traduzidos num maior esforço por parte da mulher para alcançar posição de destaque, na área do ensino. Apesar disso, observando as estatísticas do quadro formativo em Portugal pode-se perceber que apesar do número progressivo e maioritário das mulheres no ensino superior, as mesmas não conseguem um alcance proporcional no que diz respeito aos quadros de topo e de chefia, nos diferentes setores de atividade. (Ferreira, Virgínia, 2010)

³ Rego, Maria (2010) cit in Ferreira, V (2010) A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias. *Estudos*. Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, p.58

Como tal algumas mulheres conformam-se com as expectativas e os papéis género que normalmente lhes são atribuídos, como por exemplo: carreiras tradicionalmente femininas. Como consequência esta perceção impediu, ao longo dos anos, o progresso das mulheres no mundo do trabalho, nomeadamente nas funções de gestão, apesar de os movimentos feministas terem exercido uma influência determinante na mudança de mentalidades e no desenvolvimento dos estudos sobre as mulheres no mercado de trabalho. (Nogueira, 2004; Tavares, 2008)

Concluindo, consegue-se perceber que a discriminação de géneros no mercado de trabalho é um tema que, ao longo dos anos, tem vindo a ser discutido e estudado por diversos autores, mas, apesar disso, continua a ser hoje em dia um problema da sociedade.

2. Objeto e Objetivos do Estudo

Objeto de Estudo

Tendo em consideração que um *“estudo do caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado”* (Gil, António 2006), a presente investigação teve como objeto de estudo as mulheres e homens, que trabalham no setor público e privado português. Tendo o intuito de perceber se a discriminação de géneros é, ainda, uma realidade em Portugal.

Objetivo Geral

Este estudo de caso tem como objetivo geral: (1) Analisar os fatores que levam á discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Como vimos anteriormente, na década de 70 foi criada em Portugal a Lei da Igualdade no Trabalho, no entanto nos dias de hoje a desigualdade e os papéis de género continuam a marcar a sociedade e a ascensão das mulheres a cargos de topo. A mulher continua a ser vista como um ser inferior e incapaz de prosperar em atividades económicas ou políticas. Poucas são as mulheres que, hoje, conseguem chegar a cargos de chefia e menos são aquelas que fazem parte da direção de uma empresa, no entanto é importante salientar, que mesmo aquelas que conseguem continuam com um salário inferior ao dos homens.

Objetivos Específicos

Especificamente os objetivos desta dissertação são: (1) Perceber quais são os obstáculos que as mulheres, hoje em dia, ainda enfrentam aquando a sua ascensão a cargos de topo e de chefia; e (2) Averiguar se a igualdade de géneros é algo que se pode alcançar com leis ou se

enquanto vivermos numa sociedade que vê as mulheres como sendo «donas de casa» a igualdade será algo impossível de ser alcançado.

Posto isto, este estudo tem como objetivo dar a conhecer melhor a realidade da (Des)igualdade entre as mulheres e os homens e se de facto nos encontramos no bom caminho, para a mudança. Apesar da sociedade, de hoje em dia, se apresentar como sendo uma sociedade livre de preconceitos, as mulheres que ocupam ou aspiram ocupar cargos de topo nas empresas, continuam a sofrer discriminação e a encontrar obstáculos muito superiores aos dos homens.

3. Definição do Problema

Antes de qualquer estudo é sempre importante definir o ponto de partida da investigação pois será da formulação do problema que irá depender todo o processo de pesquisa.

Para o autor Kerlinger (1980, p.35), *“um problema é uma questão que mostra uma situação que precisa de ser discutida, investigada e solucionada.”*

Após a análise da revisão da literatura, o problema que surgiu foi a discriminação contínua de géneros no mercado de trabalho português. Durante o estudo, foi possível constatar que a desigualdade de géneros no mercado de trabalho continua a ser uma constante e um problema que as mulheres de todo o mundo enfrentam. A desigualdade de géneros não desapareceu tem sido camuflada pelas empresas que «adotam iniciativas de igualdade.»

Tal se pode comprovar no relatório da ONU Mulheres (UN Women) - “Progressos para as Mulheres do Mundo: Em Busca de Justiça” - onde se conclui que em média as mulheres ganham menos de 30% do que os homens, sendo que a maior parte tem empregos mais vulneráveis. A nível global, os resultados estimam que 53% das mulheres viram-se obrigadas a trabalharem por conta própria, em trabalho doméstico ou em negócios familiares não renumerados que, frequentemente, se encontram fora do alcance de qualquer tipo de legislação. Michele Bachelet, ex-diretora da agência, afirma que este relatório *“é uma prova da discriminação e da injustiça de género que continuam a prevalecer por todo o mundo.”* (Bachelet, Michele)

4. Questões de Investigação

As questões remetentes da problemática:

- ✓ Quais são os fatores explicativos da discriminação e desigualdade de género que persistem nas estruturas de emprego?
- ✓ A que fatores se deve a menor presença das mulheres em posições organizacionais ou contextos de trabalho?
- ✓ Existe igualdade salarial nas empresas do setor público e privado, ou apenas uma política de igualdade no papel?
- ✓ De acordo com a Lei de Igualdade no Trabalho em Portugal, as empresas do setor público e privado aplicam a Lei na sua política de recursos humanos?

5. Conteúdo e Esquema Conceptual do Trabalho

A presente investigação é composta por três capítulos, que foram desenvolvidos em torno do tema inicial da dissertação – Discriminação de Géneros no Mercado de Trabalho: Estudo do Caso nas Empresas do Setor Privado e Público.

Na Introdução é descrito a justificação e a importância do tema que se encontra a ser estudado, bem como os objetivos do estudo, a definição do problema e as questões da investigação.

O primeiro capítulo destina-se à revisão da literatura que se apresenta como sendo um resumo de toda a pesquisa inicial feita sobre o tema e onde são apresentados os estudos feitos até ao momento e, também, os factos históricos que a discriminação de géneros acarreta.

No segundo capítulo é descrito a metodologia escolhida para este estudo de caso, apresentando as questões de partida e os objetivos do estudo, a amostra em que este se baseou, caracterizando as organizações do setor público e do setor privado bem como os procedimentos utilizados na recolha e na análise de dados.

O terceiro capítulo desta dissertação, destina-se à apresentação dos resultados obtidos, á discussão dos mesmos.

Por último, esta dissertação termina com as conclusões finais, sumariando todos os elementos discutidos ao longo do trabalho e fechando as questões apresentadas ao longo do mesmo.

CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA

As pessoas em adultos tornam-se o resultado daquilo que são e que alcançam ao longo da vida. Homens e mulheres que foram, um dia, crianças. No entanto, é desde crianças que a sociedade restringe com estereótipos «arcaicos».

É desde crianças que começamos a desenvolver certas características que nos irão ajudar e guiar para o resto das nossas vidas.

Posto isto, e voltando ao tema desta dissertação, especificamente à questão - Como explicar, a menor presença das mulheres em determinadas posições organizacionais ou em contextos de trabalho – sendo importante refletir se um dos fatores que explicam a menor presença das mulheres em certas profissões ou em certos cargos dentro da estrutura organizacional, poderá ou não ser explicado pela maneira como as crianças do sexo feminino e as crianças do sexo masculino são criadas ao longo da vida, pelos pais ou pela maneira como a sociedade olha para elas desde o seu nascimento, definindo mediante o sexo os papéis que terão, mais tarde, na sociedade.

É, pois, importante que desde criança se vá aprendendo que o mundo do trabalho não está separado em «profissões de homens e profissões de mulheres», os estereótipos conservadores da sociedade necessitam de ser rompidos e as crianças que hoje se formam nas escolas precisam de saber que tanto os homens como as mulheres têm exatamente as mesmas capacidades, os mesmos direitos e o direito às mesmas oportunidades.

O relatório Trajetórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados⁴ (1999-2003), realizado pela Universidade de Lisboa, revela que jovens diplomadas chegam a receber menos de 500€ por mês, em relação aos colegas do sexo masculino.

De acordo com várias autoras, no guião de educação de género e cidadania 1ºciclo, “no mercado de trabalho as disparidades salariais em muitos setores de atividade, ainda, persistem.” (Vieira, Cristina, Nogueira, Conceição, Tavares, Cláudia, 2015, p.007). Este fator é chamado por muitos autores como sendo o «Efeito Teto de Vidro» na ascensão profissional, da carreira feminina, entende-lo ou pelo menos tentar perceber-lo, é um dos objetivos definidos nesta dissertação.

⁴ Alves, Natália (Outubro, 2005) Relatório Trajetórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados (1999-2003), realizado pela Universidade de Lisboa.

Tendo em conta os resultados revelados pelo estudo referido acima, é importante, prestar atenção ao que Cristina Vieira, Conceição Nogueira e Teresa Tavares⁵ afirmam:

“Mas a aplicação correta do princípio da igualdade exige que se trate de modo igual o que é igual e de modo diferente o que é diferente. Desde que se verifiquem situações de desigualdade à partida, haverá que corrigir essa desvantagem inicial através de ações positivas que, procurando anulá-la, criem condições para uma real igualdade de oportunidades.” (Vogel-Polsky, Eliane, p.5, 1991)

De acordo com a afirmação, acima referida, apesar do sexo feminino e o sexo masculino apresentarem características físicas e, psicológicas diferentes, são ambos seres humanos ambos seres racionais, com os mesmos direitos, deveres e as mesmas responsabilidades. Iguais ou pelo menos deveriam ser considerados iguais, sendo que quando deparamos com uma situação de desigualdade devemos lutar para a alterar, criando condições para uma real igualdade de oportunidades, e é por isso que as mulheres de todo o mundo lutam há vários anos.

Neste capítulo, vai ser discutido o que é o género e o porquê desta pequena palavra deter um impacto tão grande na sociedade quando é junta com a palavra feminino ou masculino.

1.1 O Conceito de Género

O género é apenas uma forma de diferenciar o sexo de cada um, ou uma forma de se poder criar estereótipos. Será que esta palavra serve apenas para diferenciar o género feminino do género masculino ou, também, serve para acompanhar os estereótipos que a sociedade associa a cada um? Sendo que o facto de as mulheres e os homens serem de sexos diferentes, é um dos principais fatores de discriminação de géneros no mercado de trabalho.

A palavra género, é uma das que mais peso tem quando, as mulheres, tentam entrar no mercado de trabalho, numa profissão tipicamente masculina, como por exemplo: engenharia. O conceito é debatido á muito tempo e existem autores que defendem que o mesmo foi desenvolvido nas análises feministas a partir de 1979, sendo definido como uma construção social dos atributos diferentes de homens e mulheres. Para a autora Lúcia Amâncio a divisão de géneros não é mais do que *“uma maneira que a sociedade arranjou para a criação de*

⁵ Maria João Cardona (coord.), Conceição Nogueira, Cristina Vieira, Isabel Piscallo, Marta Uva e Teresa-Cláudia Tavares, (Lisboa, 2015), “Guião de Educação de Género e Cidadania 1ºCiclo” in Vogel Polsky, Eliane, pág.5 (1991)

estereótipos preconceituosos e discriminações que afetam, prioritariamente, as mulheres” (Amâncio, Lígia, 1994)

Ann Oakley com o intuito de sustentar a ideia que as diferenças que observamos entre os sexos não se justificam, apenas, pelas questões biológicas apresentadas desde a nascença, mas que são, sim, o resultado de construções culturais, sugeriu que se fizesse a distinção entre os termos sexo e género, o que mais tarde acabou por ser uma distinção de referência para as Ciências Sociais. A autora afirma:

“O sexo com que nascemos diz respeito às características anatómicas e fisiológicas que legitimam a diferenciação em termos biológicos, entre masculino e feminino. Por seu turno, o género que desenvolvemos envolve atributos psicológicos e as aquisições culturais que o homem e a mulher vão incorporando, ao longo do processo de formação da sua identidade, e que tendem a estar associados aos conceitos de masculinidade e de feminilidade.” (Oakley, Ann, 1972)

A autora vem, assim, reforçar a ideia de que o sexo se refere a questões biológicas que estão fora do nosso controlo e que o género se encontra interligado com as questões sociais e culturais das sociedades. Como tal, é natural que a sociedade espere que os homens e as mulheres assumam comportamentos distintos, até porque esta, por si só, já tem pensamentos e definições do que como é que uma mulher e um homem se devem comportar na sociedade.

Por exemplo, não é possível esperar que os países muçulmanos tenham implementadas as mesmas leis de igualdade de género como Portugal, pois é algo que faz parte da sua religião. No entanto, existem mulheres muçulmanas que se recusam a aceitar essa realidade, exemplo disso, é uma menina chamada Malala que se recusou a aceitar que as crianças, do sexo feminino, fossem proibidas de ir à escola, proibidas de aprender. Por todo o mundo existe uma voz feminina, que quer falar e lutar pela igualdade, pelos direitos das mulheres e mostrar que o facto de terem nascido mulheres, não é algo que as torne inferiores.

A discussão em torno deste conceito remonta a tempos antigos, já em 1949 Simone de Beauvoir, no livro “O Segundo Sexo”, escritora e feminista, defendia que *“não nascemos mulheres, tornamo-nos mulheres”* (*One is not born, but rather becomes a woman*). (Beauvoir, Simone, 1949; p. 273) A maneira como as mulheres são socializadas e as características que lhes são transmitidas, pela sociedade, sempre de acordo com os papéis de género feminino, vão

sendo transmitidas ao longo da vida tornando-as cada vez mais mulheres. As pessoas vão aprendendo a construir a sua identidade na sociedade.

Simone Beauvoir, na sua obra, composta por dois volumes (Factos e Mitos e A Experiência Vivida), foi fonte de inspiração para muitas autoras feministas, como por exemplo para Betty Friedan. A autora no seu livro O Segundo Sexo, antecipava o feminismo da chamada “segunda vaga”, que surgiu quase três décadas depois com o movimento da libertação das mulheres, que se desenvolveu no final dos anos 60. Beauvoir⁶ numa entrevista, em 1976, com John Gerassi afirmou que *“a disputa durará enquanto os homens e as mulheres não se reconhecerem como semelhantes, isto é, enquanto se perpetuar a feminilidade como tal.”* (Beauvoir, Simone, 1976)

Mediante esta afirmação pode-se dizer que enquanto a sociedade não olhar para os homens e para as mulheres como iguais, haverá sempre uma mulher disposta a lutar para ser ouvida, a lutar pelos seus direitos, a lutar pelo direito de ser vista e de ser tratada como um ser igual ao homem.

Concluindo, com base nas teorias apresentadas anteriormente o género resulta de uma construção social que nos permite compreender como a discriminação continua, apesar de todo o trabalho de cientistas feministas que esperavam um dia contribuir para a eliminação das desigualdades de género na sociedade.

A complexidade cultural dos estereótipos de género, referentes à masculinidade e à feminilidade estão demasiado enraizados na sociedade, como se pode comprovar nos dias de hoje, onde continua a existir uma fraca representação do sexo feminino em profissões que não sejam tradicionalmente femininas. Luísa Saavedra afirma num dos seus estudos que *“continuarão a existir dificuldades na alteração dos estereótipos de género associados às profissões.”* (Saavedra, Luísa, 2001)

⁶ Beauvoir, Simone, (1976), in Interviewed by John Gerassi, Society, Jan-Feb 1976, p.79-85

1.1.1 *Estereótipos de Género*

É através dos estereótipos que se criam juízos de valor a cerca de uma pessoa ou de algo, e que se formam com mais facilidade juízos discriminatórios.

No que diz respeito, aos estereótipos relacionados com o género, estes estão interligados com aquilo que a sociedade associa “ao ser homem” e ao “ser mulher”.

Como Susan Basow afirma:

“Os estereótipos de género na medida em que assumem não apenas uma função descritiva das supostas características dos homens e das mulheres, também consubstanciam uma visão prescritiva, se bem que não uniforme, dos comportamentos, (papéis de género), que ambos os sexos deverão exhibir, porque veiculam, ainda que implicitamente, normas de conduta.” (Basow, Susan, 1992)

De acordo com a autora, é através dos estereótipos de género que definimos os papéis que os homens e as mulheres deverão assumir na sociedade. Estes não descrevem apenas quais deverão ser as características de cada um dos sexos, mas também, qual o papel de cada um na sociedade.

No entanto, os estereótipos de género podem apresentar alguma correspondência com aquilo que são algumas das características dos homens e mulheres, no dia-a-dia, mas a sua excessiva generalização e o seu carácter inquestionável, como afirmou Janet Spence *“acabam por mascarar a considerável sobreposição da variabilidade comportamental relativa a cada um dos grupos.”* (Spence, Janet, 1999; p.281). Ou seja, alguns dos estereótipos vão de encontro ao que é ser homem e mulher no dia-a-dia, mas a sua excessiva generalização acaba por facilitar a discriminação entre os sexos, cada vez que um deles tem um comportamento que não vai de encontro aos estereótipos definidos.

No entanto, é importante referir que os estereótipos para além de estabelecerem o que é esperado de cada um dos sexos, também, estabelecem aquilo que estes não podem apresentar, quer em termos físicos quer em termos psicológicos. Observando com atenção a sociedade de hoje, e muito provavelmente de antigamente, um homem ou uma mulher que se afaste dos estereótipos definidos para o seu sexo, é alvo de julgamentos negativos.

A autora Susan Basow afirma:

“Se a única informação disponível acerca de um indivíduo do sexo masculino é a de que ele tem uma constituição física algo delicada e franzina, a tendência das pessoas será para predizer que esse sujeito possui, com alguma probabilidade, traços estereotipadamente femininos, que desempenha uma profissão mais comum nas mulheres e que, talvez, seja homossexual.” (Basow, Susan, 1986, p.6)

Nesta afirmação, a autora dá um exemplo de que a generalização dos estereótipos pode levar mais rapidamente a juízos discriminatórios em relação a um indivíduo. Nesta visão ingénua do mundo, encontra-se uma visão limitada que acarreta consequências negativas para ambos os sexos, tanto a nível individual como a nível coletivo.

Então vejamos, nas páginas anteriores, falou-se de género, mas é importante não esquecer que não estamos a falar só da mulher, de feminilidade ou de algo relacionado com o feminismo. Apesar de este ser um tópico que se encontra diretamente relacionado com estudos feministas, a palavra «género» é referente a ambos os sexos e deve ser entendida como uma construção social, histórica e cultural elaborada sobre as diferenças sexuais. Como a autora Jane Almeida afirma: *“O conceito de género não se refere especificamente a um ou outro sexo, mas sobre as relações que são socialmente construídas entre eles.”* (Almeida, Jane, 1998; p.40)

1.2 Os Géneros nas Estruturas Organizacionais

No que diz respeito à desigualdade de géneros, nas estruturas organizacionais, a maior parte da responsabilidade recai sobre as empresas. Existem muitos trabalhos que, hoje em dia, são vistos como «desadequados» para a mulher e vice-versa.

As empresas tentam passar uma imagem de igualdade de géneros, e abordam uma política de recursos humanos que «pune» as desigualdades, mas a verdade é que são as próprias empresas que criam «um género específico de pessoal», como afirma Mercedes Alcañiz⁷:

“Reproduzindo assim as diferenças que existem entre os homens e as mulheres, através da criação de padrões normativos de género, expressando uma lógica institucional genderizada que reproduz as relações de género entre homens e mulheres e a ordem de hierarquia e poder.” (Vicente, Maria, 2013)

⁷ Vicente, Maria (2013), CIES e-Working Paper N°153/2013, “O Género nas Estruturas Organizacionais: a diferenciação entre homens e mulheres na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários” in Alcañiz, Mercedes (2004), “Conciliação entre as esferas pública e privada: um novo modelo no sistema de géneros?” Sociologia- Problemas e Práticas, 44; p.47-70

Exemplo disso foram empresas que no início desta dissertação foram contactadas para responderem ao questionário aplicado, mas que devido à natureza do mesmo não quiseram responder, protegendo, assim, mais uma vez a imagem que é passada para o exterior.

Dentro de uma organização homens e mulheres são avaliados de maneiras diferentes, tendo como critérios as perceções que a sociedade tem do que é ser mulher e do que é ser homem acabando, assim por se gerarem desigualdades entre os géneros. Enquanto a mentalidade da sociedade em geral não mudar e os homens continuarem a ser vistos como trabalhadores, com controlo sobre as suas emoções e com uma «racionalidade instrumental,» a mulher com o seu corpo feminino representando a sua «emocionalidade e sensibilidade» será sempre considerada «fraca» para os cargos de poder e autoridade. (Connell, R. W. 1987 e 1995; Lorber, Judith e Farrel, Susan, 1991; Kimmell, Michael, 2000; Oliveira, João e Amâncio, Lúcia, 2002) Resumindo, considera-se que as desigualdades nas carreiras, não irão desaparecer e as mulheres não serão vistas como iguais, enquanto as mentalidades não mudarem.

Adler vem reforçar a ideia debatida acima afirmando que *“de acordo com as suas pesquisas a maneira de abordar as coisas, no dia-a-dia, e de julgar distinguem os homens das mulheres. O perfil dos homens caracteriza-os como sendo agressivos, competitivos, independentes, lógicos, ativos, feitos para o mundo dos negócios.”* (Adler, Nancy, 2002; p.747)

Em relação às mulheres, Adler, afirma que estas se destacam como sendo *“comunicativas, gentis democráticas, participativas e submissas”*. (Adler, Nancy, 2002; p.747) De acordo com a autora, o problema das mulheres está, que na maior parte das vezes não se sabem valorizar, por não terem a mesma necessidade que os homens de mostrar as suas conquistas e as suas vitórias.

Para a autora Fischlmayr estas características tão distintas transferem uma *“imagem fraca e inadequada, das mesmas, para o mundo dos negócios.”* (Fischlmayr, Iris, 2002; p.773-783) A autora acredita que estas são como uma barreira criada, pela mulher, em relação ao seu desenvolvimento pessoal, ou seja é como se a mulher estivesse a «sabotar» o seu próprio desenvolvimento.

Iris Fischlmayr acredita que as barreiras acontecem porque as mulheres continuam a comportar-se de acordo com o «papel-género» que a sociedade, ao longo dos anos, tem predefinido. A verdade é que tanto antigamente como hoje se subestima o papel da mulher, acabando por fazer com que esta se subestime a si própria e às suas capacidades. (Fischlmayr, Iris, 2002; p.773-783)

A autora defende que o facto de as mulheres duvidarem das suas capacidades leva a que algumas em cargos executivos, copiem as ações dos homens acabando por negligenciar as suas «qualidades naturais».⁸ (Fischlmayr, Iris, 2002; p.773-783) No entanto, Adler, refere que “*as características estereotipadas podem variar dependendo da empresa e da cultura local.*” (Adler, Nancy, 2002; p.747)

1.2.1 O Efeito “Glass Ceiling” (Teto de Vidro)

Nas empresas (estruturas organizacionais), é nos cargos de topo que nos apercebemos de maior número de discriminação nos géneros. Como referido, existem certas características nas mulheres que faz com que as mesmas sejam consideradas como inadequadas para o mundo dos negócios. E, mesmo quando estas conseguem «ascender» na carreira o seu salário será inferior ao de um colega, do sexo masculino, que estará a desempenhar a mesma função.

Pode-se dizer que as desigualdades de género têm marcado a carreira das mulheres, nomeadamente as discriminações, os estereótipos pré-definidos e os preconceitos. Gina Santos⁹, inspirada em Ann Morrison e Mary Von Glinow¹⁰, define «Teto de Vidro» como:

“Uma barreira subtil e invisível mas, no entanto, muito forte que impede as mulheres de ascenderem às posições de topo e de maior responsabilidade da organização pelo simples facto de serem mulheres, é a metáfora comumente usada na literatura para explicar a discriminação”. (Santos, Gina, 2010; p.100)

A autora refere, ainda, que existem três dimensões explicativas, que justificam uma menor presença das mulheres em cargos de topo, a primeira foca-se nas diferenças individuais como justificativo para as desigualdades de género, ou seja, as atitudes, os comportamentos, os conhecimentos e os traços de personalidade que as colocam numa posição de minoria perante os homens. Para Gina Santos¹¹ o foco principal desta dimensão “*é o de que os homens e mulheres são, essencialmente, diferentes devido a um processo de socialização que é distinto*” (Santos, Gina, 2010; p.103) Ou seja, podemos assumir que as mulheres durante o processo de

⁸ Fischlmayr, Iris (2002), “Female Self-Perception as Barrier to International Careers?”, The International Journal of Human Resource Management, vol. 13, p.773-783, in Rizzo, Ann Marie and Mendez, Carmen (1990), “The Integration of Women in Management – A guide for Human Resources and Management Development Specialists”

⁹ Santos, Gina Gaio (2010), Gestão, Trabalho e Relações Sociais de Género, p.100, in Virgínia, Ferreira (2010), “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal”, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; p. 99-132

¹⁰ Autoras do Livro “Women and Minorities in Management”, American Psychologist, (February 1990)

¹¹ Santos, Gina Gaio (2010), Gestão, Trabalho e Relações Sociais de Género, p.103, in Virgínia, Ferreira (2010), “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal”, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; p. 99-132

socialização assumem determinadas características que podem «chocar» com as condições impostas pela atividade de gestão não permitindo, assim, a progressão na carreira.

A segunda dimensão atribui às estruturas organizacionais a culpa para a desigualdade que as mulheres sofrem nas empresas, ou seja “*são as características da situação, e não os traços de personalidade ou as motivações intrínsecas, que definem o comportamento e as atitudes das mulheres na gestão.*”¹² (Santos, Gina, 2010; p.103) Contrariando a primeira dimensão, esta assume que a causa da desigualdade de género não se encontra nas diferenças do processo de socialização de cada sexo mas, sim, nas situações por que cada um passa ao longo da sua carreira. Pode-se assumir, que são as características das situações que vão definir o comportamento de cada um. O facto de as mulheres serem vistas como «fracas e sensíveis» não as ajuda em cargos que são vistos como sendo «tipicamente masculinos».

Como consequência e segundo Hermínia Ibarra¹³ o que, também, prejudica as mulheres na progressão da carreira é a dificuldade que elas encontram na criação de relações e contactos com outros profissionais, que poderiam mais tarde mostrar-se como uma mais-valia no desempenho da sua função. Este bloqueio na constituição de alianças coligações, resulta numa menor mobilidade profissional e maior dificuldade em progredir na hierarquia organizacional.

No entanto, para Gina Santos¹⁴, esta dimensão tem uma falha pois considera, apenas, a estrutura organizacional como variável esquecendo fatores como “*o contexto social e o estatuto subordinado das mulheres na sociedade, ou das culturas organizacionais que acabam por influenciar as práticas e políticas de gestão dentro da organização.*” (Santos, Gina, 2010; p.103) O que a autora quer dizer é que o ator social e a estrutura organizacional encontram-se separados, mas, no entanto, influenciam-se mutuamente.

Por último, temos a terceira dimensão que se centra “*no sistema de valores patriarcal que sustenta as culturas organizacionais no conceito de organização genderizada*”.¹⁵ (Santos, Gina, 2010; p.103) Nesta dimensão é referido o patriarcalismo, através do «sistema de valores patriarcal». Este pode ser definido como uma estrutura sobre as quais assentam todas as

¹² Santos, Gina Gaio (2010), Gestão, Trabalho e Relações Sociais de Género, p.103, in Virgínia, Ferreira (2010), “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal”, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; p. 99-132

¹³ Ibarra, Herminia (1993), “Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework,” Academy of Management Review, p.56-87, vol.18, Nº1

¹⁴ Santos, Gina Gaio (2010), Gestão, Trabalho e Relações Sociais de Género, p.103, in Virgínia, Ferreira (2010), “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal”, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; p. 99-132

¹⁵ Santos, Gina Gaio (2010), Gestão, Trabalho e Relações Sociais de Género, p.103, in Virgínia, Ferreira (2010), “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal”, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; p. 99-132

sociedades contemporâneas. É caracterizado por uma autoridade imposta institucionalmente do homem sobre a mulher e os filhos no ambiente familiar. Pode-se assumir que esta dimensão culpa, assim, o patriarcalismo pela discriminação que as mulheres enfrentam no seu dia-a-dia, pois foi com a libertação da mulher do poder do homem e com a inserção da mesma no mercado de trabalho renumerado, que abalou a legitimidade da dominação do homem enquanto provedor de família. No entanto, apesar da discriminação hoje ser ilegal, sabemos que o patriarcalismo e os seus valores ainda perduram nas sociedades.

Concluindo, este fenómeno de diferenciação designado por vários autores como «Teto de Vidro» (Glass Ceiling) é utilizado para definir *“o bloqueio nas promoções a cargos de topo por parte das mulheres, e foi alargado mais tarde para incluir, também, as desigualdades observadas em minorias”* (Maume, David, 1999; p.484; Maume, David, 2004; p.250), *“bem como as desigualdades de acesso aos cargos intermédios de gestão.”* (Zeng, Zhen, 2011, p.312)

1.2.2 O Recrutamento e a Divisão Sexual no Trabalho

De acordo com os autores João Manuel Oliveira e Lígia Amâncio existe uma clara divisão sexual das ocupações, ou seja, as mulheres tendem a concentrar-se em profissões que coincidem com o estereótipo tradicional de feminilidade, enquanto que os homens podem desempenhar qualquer profissão, obtendo até mais sucesso em termos salariais e de progressão na carreira, mesmo em ocupações, tipicamente, femininas. (Oliveira, João e Amâncio, Lígia, 2002; p.45-61)

Segundo Oliveira e Amâncio e Vallas *et al*, as profissões tendem, como consequência, a assumir as características daqueles que as desempenham, como por exemplo a profissão de enfermeiro poderá requerer características aparentemente femininas como a empatia e a prestação de cuidados. (Oliveira, João, Amâncio Lígia, 2002, p45.61; Vallas, Steven, William, Finlay, Wharton, Amy, 2009) No entanto, existem bastantes homens que são enfermeiros e, por vezes, acabam por desempenhar melhor a função que algumas mulheres.

Pode-se, então, considerar que os critérios de recrutamento e seleção tendem a reproduzir a segregação profissional com base no género. Simões e Amâncio afirmam que *“a divisão sexual do trabalho pode ser, assim, o resultado de sistemas socioeconómicos e de determinadas condições históricas e ideológicas.”* (Simões, Joaquim, Amâncio, Lígia, 2004, p.71-81) Afirmando, que o facto de existir divisão sexual, em algumas profissões, o problema não se encontra nas empresas ou nas suas políticas de recursos humanos, mas sim no sistema socioeconómico e no processo de socialização por que passamos ao longo da nossa vida.

De acordo com Levine e Zimmerman e Vallas *et al* muitos sociólogos acreditam que as diferenças de género nas preferências, aptidões e competências são menos importantes do que aquilo que sucede nas estruturas organizacionais. (Levine, Phillip e Zimmerman, David, 1995, p.73-84; Vallas, Steven, William, Finlay, Wharton, Amy, 2009) Como refere Connell, a diferenciação de género por meio de competências e de nível educacional constitui uma característica geral interligada com o sistema de educação e o mercado de trabalho. (Connell, Raewyn, 1987)

Levine e Zimmerman replicaram um estudo realizado anteriormente, por Jerry Jacobs, sobre a relação entre as aspirações profissionais, por género, e a sua concretização no mercado de trabalho. (Levine, Phillip e Zimmerman, David, 1995, p.73-84) Este estudo tinha como objetivo analisar o argumento de que muitas mulheres jovens tendem a aspirar funções, maioritariamente, femininas e que as suas aspirações são diferentes das dos homens, devido ao processo de socialização ser diferente e nas escolas estas serem tratadas de maneira diferente. (Reskin, Barbara, McBrier, Debra e Kmec, Julie, 1999, p.335-361).

No final do estudo concluiu-se que as diferenças de género na entrada para o mercado de trabalho e a ocupação de determinadas funções estão relacionadas com uma diferenciação de género laboral e não com as diferenças de género no que respeita a aspirações profissionais.

Concluindo a contratação diferencial de homens ou mulheres para o desempenho de uma determinada função depende da proporção de ambos os géneros disponíveis no mercado. No entanto, Amy Wharton (2000) refere que *“independentemente das causas de diferenciação, a composição demográfica de uma dada organização num determinado período de tempo é o resultado de um histórico de admissões, de despedimentos voluntários e involuntários de indivíduos com determinadas características.”* (Wharton, Amy, 2000; p.167-182)

Para Rosabeth Kanter, Lois Verbrugge, Miller McPherson, Lynn Smith-Lovin e James Cook: *“São as decisões tomadas pelos gestores das organizações que determinam a composição da sua estrutura, e estes tendem a recrutar trabalhadores que são a si semelhantes.”* (Kanter, Rosabeth 1977; Verbrugge, Lois, 1977; McPherson, Miller, Smith-Lovin, Lynn e Cook, James, 2001)

1.3 Igualdade em Portugal

A igualdade de género é um tema apresentado como sendo a luta das mulheres pela sua independência económica, pela igualdade salarial e pelo seu poder, apesar de muitos acreditarem que a luta dos direitos das mulheres não é mais do que sinónimo de «rancor aos homens». No entanto o feminismo por definição, é a crença que homens e mulheres devem ter direitos e oportunidades iguais.

É importante relembrar que são eles que continuam a ocupar grande parte dos cargos de chefia e que, de uma forma geral, ganham mais do que as mulheres, talvez porque têm mais disponibilidade visto que o trabalho doméstico é ocupado, a maior parte das vezes, pela mulher tornando assim, os homens com uma maior disposição para desempenharem trabalho extraordinário nas organizações. A igualdade de géneros deve ser um objetivo de todos, pois esta igualdade que tanto se discute e que por tanto se luta só poderá ser alcançada se ambos trabalharem em conjunto para a obtenção dos mesmos propósitos e metas, concordando que as tradicionais funções socialmente definidas, estão erradas e já não funcionam.

1.3.1 Em Portugal

Podemos dizer que em Portugal a formação de um quadro legal e institucional para a igualdade de mulheres e homens foi um processo precoce, inovador e até progressista. Sabe-se que o país esteve sob uma ditadura durante muito tempo e que só a 25 de Abril de 1974, se deu a revolução. Foi, então que após a revolução se iniciou o processo de democratização e que foram implementadas medidas fundamentais.

Uma das maiores mudanças foi no papel que a mulher representava, tanto na vida privada como na vida pública, exemplo disso é o facto de que anterior a 1976 o marido tinha o direito, por lei, de abrir a correspondência da mulher e a mesma só poderia sair para o estrangeiro após a autorização dada pelo marido. A liberdade e a igualdade era algo que na altura não existia e a mulher em momento algum era considerada como «um ser humano tão eficiente como o homem.» Foi a partir de 1976, com a aprovação da Constituição da República Portuguesa, que se deu um grande passo em direção à igualdade de géneros.

Tornou-se, assim, ilegítimo qualquer tipo de desigualdade baseada no género, como é referido na Constituição da República Portuguesa, apresentada na tabela abaixo.

Quadro 1 Constituição da República Portuguesa.

<i>“PARTE I Direitos e deveres fundamentais</i>	
<i>Título I Princípios gerais”</i>	
<i>“Artigo 12.º (Princípio da universalidade)</i> <i>1. Todos os cidadãos gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição.</i> <i>2. As pessoas coletivas gozam dos direitos e estão sujeitas aos deveres compatíveis com a sua natureza.”</i>	<i>“Artigo 13.º (Princípio da igualdade)</i> <i>1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.</i> <i>2. 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.”</i>

Fonte: Constituição da República Portuguesa (2005), VII Revisão Constitucional.

E nos dias de hoje é, ainda, obrigação do estado promover a igualdade de géneros. Assim se encontra no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, em Diário da República:¹⁶

“É tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre mulheres e homens, sendo princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa e estruturante do Estado de direito democrático a não-discriminação em função do sexo ou da orientação sexual. O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014 -2017 (V PNI) é o instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual. A igualdade entre mulheres e homens é um objetivo social em si mesmo, essencial a uma vivência plena da cidadania, constituindo um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa. A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever inequívoco de qualquer governo e uma obrigação de todos aqueles e aquelas que asseguram o serviço público em geral. A dimensão da igualdade de género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão pública e política.” (Diário da República, 1ª Série – Nº253 – 31 de Dezembro de 2013)

¹⁶ Diário da República, 1ª Série – Nº253 – 31 de Dezembro de 2013

No entanto, é importante referir que quando falamos de igualdade na lei não quer dizer que a mesma seja de facto uma realidade. É importante fazer a seguinte questão: “Poderá a lei construir a igualdade entre homens e mulheres? A verdade é que a lei é o alicerce do estado democrático, mas quando esta reconhece que os homens e as mulheres são seres humanos livres e iguais em dignidade e direitos, está a contrariar a normatividade social que pressupõe que cada um dos sexos tem o seu papel (papéis de género) e por isso têm direitos diferentes, tornando-se assim aos olhos da sociedade desiguais.

De acordo com Rocha a igualdade entre as pessoas não depende apenas da norma jurídica, vindo assim responder à pergunta acima referida. Muitas formas de diferenciação assimétrica existentes nas funções exercidas pelos homens e pelas mulheres escapam ao Estado e ao direito, e estes por si mesmo podem ser importantes difusores de «segregação». (Rocha, Maria, 2005) Neste sentido, Portugal tem vindo a assumir compromissos internacionais na área da igualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens. Exemplo disso são:

- 1- *“O Tratado de Lisboa, assinado pelos Estados Membros da União Europeia, a 13 de Dezembro de 2007, que entrou em vigor a 1 de Dezembro de 2009, confirma o princípio da igualdade democrática: todos os cidadãos são iguais perante as instituições.”* (Tratado de Lisboa, Versão Consolidada (Março 2008, Assembleia da República)
- 2- A Carta dos Direitos Fundamentais que consagra a igualdade de mulheres e homens, no artigo nº23, do Título III:

“Artigo 23º

Igualdade entre homens e mulheres

Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.” (Tratados consolidados, Carta dos Direitos Fundamentais, Março 2010, União Europeia)

O artº 33, do Título IV, assegura, ainda, que tanto os homens como as mulheres são livres de poderem conciliar o trabalho com a vida familiar, sem terem medo de repercussões na sua carreira, como se pode ver transcrito abaixo:

“Artigo 33º

Vida familiar e vida profissional

1. *É assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social.*
2. *A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho.” (Tratados consolidados, Carta dos Direitos Fundamentais, Março 2010, União Europeia)*
- 3- *“A Estratégia para a Igualdade entre homens e mulheres (2010-2015) adotada a 21 de Setembro de 2010, que constitui o programa de trabalho da Comissão Europeia no domínio da igualdade entre mulheres e homens, tendo igualmente como objetivo promover os progressos dos Estados-Membros.” (Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2010-2015, Bruxelas 21/09/2010)*
- 4- *“A Carta das Mulheres, adotada a 5 de Março de 2010, onde a Comissão Europeia renovou o seu empenho na igualdade entre homens e mulheres e no reforço da integração da dimensão da igualdade de género em todas as suas políticas.” (“Uma Carta das Mulheres”, Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher, 2010)*
- 5- *“A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento 2020, que consagra uma nova estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, duradouro e inclusivo, considerando nomeadamente que um dos objetivos gerais das políticas de emprego deverá ser o de aumentar para 75% a taxa de emprego das mulheres e homens, com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos, até 2020.” (Compreender as Políticas da União Europeia “Europa 2020”: A Estratégia Europeia de Crescimento, 2013)*

Contudo de acordo com as Estatísticas no Feminino do INE – População Empregada com idade entre 15 e 74 anos (Nº) por Sexo; Mensal (Abril 2016) verifica-se que o total da população empregada é 4 484,0 milhares de indivíduos sendo que 2 280,8 são homens e 2 203,2 são mulheres. Ou seja existe uma diferença de 77,6 milhares de mulheres para os milhares de homens empregados com idade entre os 15 e os 74 anos. (Portal do Instituto Nacional de Estatística, 18/06/2016, 21:56)

Estes dados referidos são de Abril de 2016 todas as diretrizes referidas anteriormente já se encontram implementadas mas é de notar que continua a persistir uma grande diferença entre a população masculina e feminina empregada. Por fim, é de constatar que uma política de igualdade implementada pelo governo português não chega para alcançar de facto uma igualdade de géneros na sociedade. De acordo com Ferreira (2010:3) *“as diligências que Portugal tem assumido, relativamente, à promoção de igualdade de oportunidade e as políticas de ação positiva têm permanecido muito dependentes das diretivas emanadas da Comissão Europeia e têm sido na sua maior parte incipientes.”* (Ferreira, 2010, p.3)

1.3.2 Evolução Legislativa: O Direito Português

A igualdade das mulheres é reconhecida em Portugal a partir de 25 de Abril de 1976, com a nova Constituição da República Portuguesa. Passa, assim, a ser ilegal a desigualdade entre homens e mulheres, acentuando o que até aí se considerava ser uma normatividade social, com a distinção dos papéis de género, no entanto é importante referir que a normatividade persiste e resiste e tal só irá mudar quando a «mentalidade social», mudar.

Em Portugal, a desigualdade hoje pode ser combatida através do discurso e nas políticas, mas também pode ser discutida nos tribunais. Posto isto, é importante analisar o que é que desde o Estado Novo, e as suas leis, mudou até aos dias de hoje, sabendo que a mentalidade da sociedade não teve até agora grandes progressos.

Quadro 2: Diferenças na Constituição Portuguesa de 1974 à Atualidade.

A Constituição Portuguesa em 25 de Abril de 1974	A Constituição Portuguesa na Atualidade
<i>“Artigo 5.º:único - A igualdade perante a lei envolve o direito de ser provido nos cargos públicos, conforme a capacidade ou serviços prestados, e a negação de qualquer privilégio de nascimento, raça, sexo, religião ou condição social, salvas quanto ao sexo, as diferenças de tratamento justificadas pela natureza e, quanto aos encargos ou vantagens dos cidadãos, as impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas.”</i>	Artigo 13.º – Princípio da Igualdade <i>“1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.</i> <i>2. 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 ou condição social.</i> Artigo 9.º – Tarefas fundamentais do Estado <i>São tarefas fundamentais do Estado: h)</i> <i>Promover a igualdade entre homens e mulheres.”</i>

Fonte: Constituição da República Portuguesa VIII Revisão Constitucional (2005); V Constituição de 1933.

Como se pode concluir pelo quadro 2, com a Lei do Estado Novo justificava-se as diferenças de género, pois o mesmo estava previsto na Lei. Com a Constituição atual, a discriminação de géneros é ilegal, a mulher é considerada por Lei igual ao homem e tem o direito de ser tratada e respeitada da mesma maneira. No entanto, é sempre importante não esquecer que o que mudou foi a lei e não a «mentalidade da sociedade», que apesar de ser o séc. XXI, ainda, se mostra um pouco «retrograda» quando o assunto é a igualdade de géneros.

Quadro 3 Direito ao Trabalho.

A Constituição Portuguesa de 1974	A Constituição Portuguesa na Atualidade
Artigo 8.º <i>“Constituem direitos e garantias individuais dos cidadãos portugueses:</i> <i>7.º – A liberdade de escolha de profissão ou género de trabalho, indústria ou comércio, salvas as restrições legais requeridas pelo bem comum.”</i>	Artigo 58.º – Direito ao trabalho <i>“Todos têm direito ao trabalho.</i> <i>2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:</i> <i>b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”</i>

Fonte: Constituição da República Portuguesa VIII Revisão Constitucional (2005); V Constituição de 1933.

O quadro 3 mostra que com a Lei do Estado Novo, as mulheres encontram restrições no que diz respeito ao direito do trabalho renumerado, a Constituição Portuguesa que até hoje perdura veio alterar esse direito sendo, agora, dever do Estado assegurar que todas as mulheres tenham direito ao trabalho renumerado.

A Lei do Estado Novo limitava, ainda, o trabalho da mulher casada quando este fosse por conta de outrem, ou seja, esta tinha que ter a autorização do marido para trabalhar para outra pessoa. Com esta lei a mulher casada via-se limitada e submetida à vontade do marido, ou ao que se chamava na altura de «poder marital.» Com a nova Constituição a mulher vê-se livre de tomar qualquer decisão em relação a este tema, sendo considerada como discriminatória e ilegal qualquer limitação a este direito, como podemos ver apresentado no quadro 4:

Quadro 4 Diferenças no Código Civil (1974 até Atualidade).

O Código Civil em 1974	O Código Civil Atual
Artigo 1676.º – Outros direitos da mulher <i>“1. A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas, nem para publicar ou fazer representar as suas obras ou dispor da propriedade intelectual.</i> <i>O exercício de outras atividades lucrativas, mediante contrato com terceiro, não depende igualmente do consentimento do marido; mas é lícito ao marido, se não tiver dado o seu consentimento e este não tiver sido judicialmente suprido, ou não vigorar entre os cônjuges o regime de separação de bens, denunciar a todo o tempo o contrato, sem que por esse facto possa ser compelido qualquer dos cônjuges a uma indemnização.”</i>	Artigo 1677.º- D <u>Exercício de profissão ou outra atividade</u> <i>“Cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro.” (Redação do Dec. –Lei 496/77, de 25-11)</i>

Fonte: Código Civil Português (Atualizado até à Lei 59/99, de 30/06); Decreto-lei N.º 47 334, de 25 de Novembro de 1966; Diário do Governo, 25 de Novembro de 1966 (Código Civil).

No Estado Novo, era o marido o chefe da família e pela lei, como podemos ver representada nos quadros anteriores, também, o “chefe da mulher” tendo o poder hierárquico dominante dentro do seio familiar. A mulher vivia, assim, para a sua família e para o cuidado da mesma. A lei da democracia veio alterar por completo o quadro familiar, sendo os conjugues reconhecidos de maneira igual e tendo direitos e responsabilidades, relativamente à família, iguais.

1.3.3 Igualdade/Desigualdade Salarial

De acordo, com a edição de 2015, do índice de desigualdades de géneros¹⁷, que contou com a avaliação de 138 países, e que confirma globalmente *“os progressos a nível salarial e de participação no mercado de trabalho, relativamente, às mulheres, têm sido lentos e que só agora é que as mulheres estão a começar a ganhar o mesmo que os homens ganhavam em 2006.”* Este sugere *“que a desigualdade económica entre os géneros, no mundo vai ainda demorar pelo menos 118 anos ou até 2133, a ser eliminada.”*

Vanessa Cunha, investigadora no ICS, divulgou alguns dados sobre disparidades salariais, que mostram que o ganho mensal dos homens portugueses é de 1093€ brutos e que o das mulheres é de 958€ (incluindo o salário + os suplementos + as horas extraordinárias). Afirmar, ainda, que *“quanto mais elevada a idade maior a diferença de ganho mensal entre os sexos”*, ou seja, maior a desigualdade. No que diz respeito à igualdade dos rendimentos entre os géneros, Portugal, situa-se no 109º lugar entre 138 países em estudo.

A disparidade salarial, entre os géneros, representa a diferença de remuneração horária bruta entre os trabalhadores, homens e mulheres em percentagem. Face a 2008, a disparidade salarial aumentou, Portugal registando, assim, um dos maiores aumentos. Mais uma vez conseguimos constatar que as políticas e os esforços que o governo português tem feito para a igualdade de géneros aparentam ser insuficientes. É de notar que enquanto as mentalidades não mudarem, enquanto a sociedade continuar a ver a mulher como um ser inferior e mais fraco em relação ao homem, por muito que se tente alcançar as empresas nas suas políticas de recursos humanos, estas não irão mudar e não fomentarão uma política de igualdade.

¹⁷ O IDG, que abrange 138 países, pretende possibilitar uma análise quantitativa das desigualdades ao nível do género.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA

António Gil define o método de investigação “*como um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicas adotadas para se atingir o conhecimento.*” (Gil, 1989, p.27)

Na presente investigação pretendeu-se explicar e compreender o fenómeno concreto referido nas questões iniciais, com base na literatura existente conhecida sobre a matéria, através de um processo progressivo de recolha de dados empíricos, nas empresas do setor público e privado, pelo que assumimos uma metodologia sob a forma de um estudo de caso.

Para Yin (1999) “*os estudos de caso são apropriados para proceder a investigações de fenómenos dentro de um contexto, não se encontrando claramente definidas as fronteiras entre o contexto e o fenómeno.*” (Yin, 1999)

O presente estudo de caso, que se adotou como intrínseco deve-se ao facto de se ter um interesse particular pela investigação, já que “*ao estudá-lo aprendemos sobre outros casos ou sobre um problema em geral, mas também, porque precisamos de aprender sobre este caso em particular.*” (Stake, 2007, p.19). Coloca-se, assim, ao nível da interpretação e compreensão aprofundando não só o fenómeno concreto e singular, como também o seu significado remetendo-nos para uma investigação qualitativa.

Para Gil (1989) a pesquisa é “*o processo que utilizando a metodologia científica permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social.*” Yin (1999) aponta para a existência de estudos de caso explanatórios, descritivos e exploratórios, referindo Guerra (2006) que as “*conclusões de uma pesquisa exploratória têm, o estatuto de “hipóteses explicativas”* funcionando como interpretações hipotéticas que exigem o prolongamento da pesquisa por métodos quantitativos e qualitativos.

Para o estudo de caso, em questão, a metodologia escolhida é do tipo qualitativa, materializando-se pela aplicação de um estudo de caso, e quantitativa pela aplicação de um inquérito por questionário.

2.1 Questão Subjacente à Investigação

De acordo com os autores Quivy e Campenhoudt as interpretações das questões devem convergir e o sentido das mesmas não deve prestar confusões. As questões devem ser “*unívocas e tão concisas quanto possível.*” (Quivy, Raymond; Campenhoudt, Luc, 2003)

Como tal, para este estudo do caso, definimos como questões de partida – (1) Quais são os fatores explicativos da discriminação e desigualdade de géneros que persistem nas estruturas de emprego?; (2) A que fatores se deve a menor presença das mulheres em posições de topo, organizacionais ou contextos de trabalho?; (3) Existe igualdade salarial nas empresas ou, apenas, uma política de igualdade no papel?; (4) De acordo com a Lei da Igualdade no trabalho em Portugal, as empresas do setor público e privado aplicam a Lei na sua política de recursos humanos?

2.2 Estudo do Caso – Discriminação de Géneros – Setor Público VS Setor Privado

De acordo com Robert Yin: “*o estudo de caso é apenas uma das muitas maneiras de se fazer pesquisa (...) Em geral, os estudos de caso representam a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo “como” e “por que”.*” (Yin, Robert 2003) Para Yin o estudo do caso é apenas mais uma abordagem metodológica de investigação preferida pelo pesquisador, para responder ao problema em questão quando este não tem controlo sobre os eventos que o mesmo possa ter na vida real. Já para João Ponte:

“Um estudo de caso visa conhecer uma entidade bem definida como uma pessoa, uma instituição, um curso, uma disciplina, um sistema educativo, uma política ou qualquer outra unidade social. O seu objetivo é compreender em profundidade o “como” e os “porquês” dessa entidade, evidenciando a sua identidade e características próprias, nomeadamente nos aspetos que interessam ao pesquisador. É uma investigação que se assume como particularística, isto é, que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única ou especial, pelo menos em certos aspetos, procurando descobrir a que há nela de mais essencial e característico e, desse modo, contribuir para a compreensão global de um certo fenómeno de interesse.” (Ponte, João 2006, p.2)

Tendo em consideração as palavras do autor António Carlos Gil que diz que “*o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de*

maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado (...).” (Gil, António 2008, pp.57-58), a presente investigação incide sobre o estudo de caso da discriminação de géneros nas empresas do setor público e privado, com o objetivo de compreender o porquê de existir desigualdade de géneros no mercado de trabalho português.

O estudo do caso foi escolhido para esta investigação não só por ser um tema bastante amplo pois permite que o fenómeno seja estudado com base em situações que acontecem no dia-a-dia das mulheres, ou seja que estejam a acontecer, ou em situações passadas, que já aconteceram, mas que se demonstrem importantes e indispensáveis para a compreensão das questões de pesquisa colocadas ao longo do trabalho.

2.2.1 Caracterização das Organizações

Como referido no início desta dissertação, o estudo incidiu sobre as empresas do setor privado e do setor público. Podemos definir as «empresas» como conceituadas actividades económicas organizadas, que têm como objectivo a produção e a circulação de bens ou serviços para o mercado. Estas poderão ser definidas de acordo com a respectiva titulariedade do capital, sendo divididas entre: empresas públicas, controladas pelo Estado Português; empresas privadas, cujo o capital é particular; empresas mistas, onde o capital é partilhado pelo Estado e por investidores particulares; e empresas de auto-gestão, onde o capital é propriedade dos trabalhadores.

2.3 Instrumento de Recolha de Dados

De acordo com Yin, para alinhar um estudo de caso podemos depender de seis fontes *“documentos, registos em arquivos, entrevistas, observação direta, observação participante ou, ainda, artefactos físicos.”* (Yin, Robert 2005, p.109)

Na recolha de dados optou-se por uma pesquisa bibliográfica detalhada sobre as temáticas envolvidas nesta investigação, e pelo inquérito por questionário distribuído a trabalhadores do setor público e privado.

A escolha do questionário como instrumento de inquirição a um determinado número de pessoas apresenta as suas vantagens e desvantagens relativas à sua aplicação. Segundo Gil, este pode ser definido *“como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”* (Gil, António 2008, p.121)

A aplicação de um inquérito por questionário possibilita maior sistematização dos resultados fornecidos, permite uma facilidade de análise e reduz o tempo que é necessário despendar para recolher e analisar os dados. Por outro lado, a sua aplicação tem desvantagens relativamente ao nível da dificuldade de conceção, pois é necessário ter em conta vários parâmetros, como: a quem se vai aplicar, o tipo de questões a incluir, o tipo de respostas que se pretende e o tema abordado.

Foi tendo em conta o tema que se encontra a ser discutido, que se considerou o questionário como o método de recolha de dados mais adequado, na medida que garante o anonimato da pessoa que vai responder.

Ribeiro¹⁸ destaca os pontos fortes e fracos do questionário na seguinte tabela:

Quadro 5 Questionário: Pontos Fortes e Fracos.

Questionário	
Pontos Fortes	Pontos Fracos
- Garante Anonimato - Questões Objetivas - Questões padronizadas que garantem uniformidade - Deixa em aberto tempo para as pessoas pensarem na resposta - Facilidade de conversão dos dados para arquivos de computador - Custo Razoável	- Baixa taxa de resposta para questionários enviados por correio - Inviabilidade de comprovar respostas ou esclarece-las - Difícil pontuar questões abertas - Dá margem a respostas influenciadas pelo “desejo de nivelamento social” - Pode ter itens ambíguos

Fonte: Ribeiro, Elisa (2008) “A Perspetiva da entrevista na investigação qualificativa”.

As respostas, ao inquérito por questionário, foram direcionadas para uma pasta no Google Drive, com o intuito de garantir a 100% o anonimato dos participantes. É importante referir que o inquérito por questionário foi distribuído utilizando ferramentas eletrónicas, tendo como objetivo chegar a um número maior de pessoas, independentemente da sua área geográfica.

O autor Gil (1989, Métodos e técnicas de pesquisa social) apresenta as seguintes vantagens do questionário sobre as demais técnicas de coleta de dados: a) possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa,

¹⁸ Ribeiro, Elisa (2008) “A Perspetiva da entrevista na investigação qualificativa in Chaer, Galdino; Diniz, Rafael; Ribeiro, Eliza (2011) A técnica do questionário na pesquisa educacional, Evidência Vol. 7, N°7, p.259

já que o questionário pode ser enviado pelo correio ou distribuído utilizando ferramentas eletrónicas; b) implica menores gastos com pessoal, sendo que o questionário não exige o treinamento dos pesquisadores; c) garante o anonimato das respostas; d) permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente; e) não expõe os pesquisadores à influência das opiniões e do aspeto pessoal do entrevistado. (Gil, António, 1989, Métodos e técnicas de pesquisa social)

2.4 Método Utilizado no Tratamento de Dados

Após a recolha das respostas dos questionários, procedeu-se ao tratamento dos dados através do programa Excel. Como indicado, anteriormente, as respostas estavam a ser direcionadas para um ficheiro Excel, através do Google Drive, por este se revelar o mais indicado para o tratamento dos dados estatísticos obtidos.

Após a categorização dos dados recolhidos, procedeu-se ao estudo dos mesmos com base nas questões formuladas no início da dissertação. Para cada uma das questões foi criado um gráfico, de fácil observação. Algumas das perguntas demonstraram-se, ao longo da investigação, ser de maior importância que outras, pois eram direcionadas especificamente para o cerne do problema em estudo, tendo ou tendem sido exploradas de uma forma mais detalhada.

2.5 Caracterização da Amostra

Segundo Bravo e Eisman *“a constituição da amostra é sempre intencional baseando-se em critérios pragmáticos e teóricos em detrimento dos critérios probabilísticos, procurando as variações máximas e não a uniformidade.”* A mesma autora identifica seis tipos de amostras (intencionais ou teóricas) passíveis de serem utilizadas num estudo de caso: *“(1) Amostras extremas (casos únicos); (2) Amostras de casos típicos ou especiais; (3) Amostras de variação máxima; (4) Amostras de casos críticos; (5) Amostras de casos sensíveis ou politicamente importantes; e (6) Amostras de conveniência.”* (Bravo, Maria & Eisman, Leonor, 1998)

Albarello *et al* referem que *“a amostragem é a operação que consiste em retirar um certo número de elementos (isto é, uma amostra) de um conjunto de elementos que se pretende observar ou tratar (população).”* (Albarello, Luc *et al*, 1997, p.57)

A amostra deste estudo é constituída por 113 pessoas, em que 78% são mulheres, 20% são homens e 2% não quis identificar o seu género, sendo uma amostra não probabilística por conveniência, tendo em conta que se utilizou as respostas de um grupo de indivíduos que estivesse disponível a responder ao questionário.

Tabela 1: Caracterização da Amostra por Género e Setor.

Total por Género		Total por Setor	
Feminino	78%	Público	42%
Masculino	20%	Privado	53%
Sem Resposta	2%	Sem Resposta	4%

Fonte: Inquérito por Questionário.

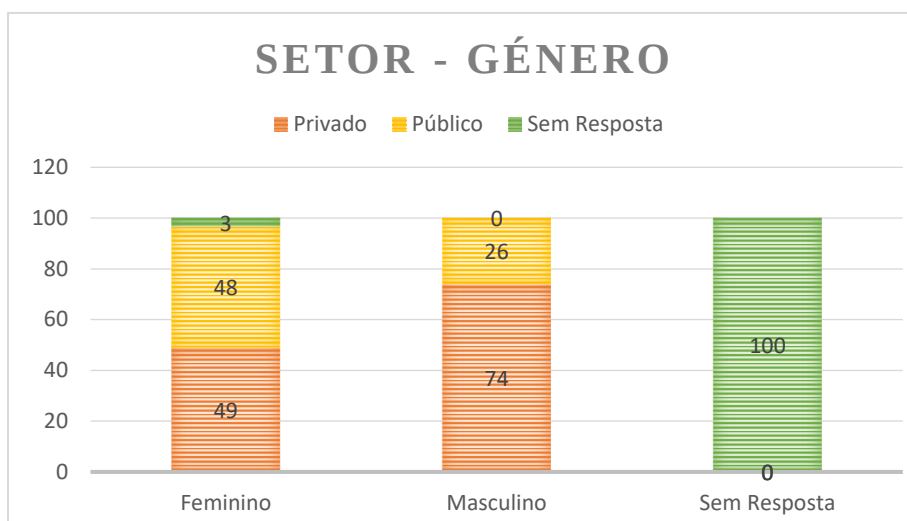
Capítulo III – Análise e Discussão dos Resultados

Fazendo, então, uma análise aos resultados obtidos pelo questionário, criou-se para cada uma das perguntas um gráfico. Com o objectivo de analisar e estruturar os dados, fez-se o Gráfico 1 que nos permite mais facilmente distinguir a % de homens e mulheres que trabalham nos diferentes setores e que responderam ao questionário, permitindo, assim, analisar os restantes dados com maior precisão. Estas duas categorias foram previamente escolhidas para estudo, e surgiram dos conceitos investigados, o Conceito de Género e os Géneros nas Estruturas Organizacionais, onde o género tem sempre um papel bastante importante. Como tal considerou-se pertinente juntar as duas categorias para perceber qual a %, no setor público e privado, de respostas obtidas do género feminino e o género masculino.

No questionário, apesar, de todas as questões serem pertinentes achou-se umas mais relevantes que outras, pelo que se destacaram umas perguntas mais que outras.

No gráfico abaixo (gráfico 1), é apresentada a análise da % de homens e mulheres que trabalham nos diferentes setores e que responderam a este inquérito por questionário.

Gráfico 1: Caracterização da Amostra por Género – Setor.



Fonte: Inquérito por Questionário.

Como podemos observar no gráfico, estão representados os homens e mulheres do setor público e privado que responderam a este questionário. Sendo que, neste caso, a nossa amostra é o “género” de cada um, pode-se considerar que em 100% do género feminino 49% são do setor privado e 48% são do setor público, e que em 100% do género masculino 74% são do setor privado e 26% representam o setor público.

3.1 Análise dos Dados

Para cada questão, os resultados foram analisados por – Género, Setor e Idade-, no entanto nem todos os resultados foram incluídos na dissertação, pois considerou-se que apenas em algumas perguntas se justificava apresentar todas as análises feitas. Todos os valores apresentados encontram-se em percentagem e os inquiridos que participaram, mas que por algum motivo preferiram não responder em algumas questões, nas perguntas às quais não responderam não contaram para a análise das mesmas.

Ao longo desta dissertação o tema principal foi a igualdade de géneros no mercado de trabalho, com o foco no mercado de trabalho português. Como tal, no início foram determinadas quatro questões de investigação, às quais se tinha o intuito de responder no final da dissertação. Para facilitar, procedeu-se à realização de um questionário (anexo 1), com 28 perguntas, e como tal para cada uma das questões, analisámos perguntas diferentes que se identificavam com cada um dos temas debatidos. Na tabela abaixo vemos quais foram as perguntas escolhidas, para analisar, em cada questão:

Quadro 6: Questões de Investigação VS Perguntas Analisados.

Questões de Investigação:	Resultados tidos em conta em cada questão:
1. Quais são os fatores explicativos da discriminação e desigualdade de género que persistem nas estruturas de emprego?	Questão 6; Questão 8; Questão 13; Questão 14; Questão 21; Questão 22; Questão 23; Questão 24; Questão 25; Questão 26 e Questão 28
2. Como explicar, a menor presença das mulheres em determinadas posições organizacionais ou contextos de trabalho?	Questão 6; Questão 7; Questão 10; Questão 11; Questão 12; Questão 13; Questão 14; Questão 15; Questão 16; Questão 19; Questão 20; Questão 21; Questão 22
3. Existirá igualdade salarial nas empresas do setor público e privado, ou apenas uma política de igualdade no papel?	Questão 13; Questão 17; Questão 18; Questão 19; Questão 21 e Questão 28
4. De acordo com a Lei de Igualdade no Trabalho em Portugal, as empresas do setor público e privado aplicam Lei na sua política de recursos humanos?	Análise dos resultados de todas as questões anteriores

Fonte: Inquérito por Questionário.

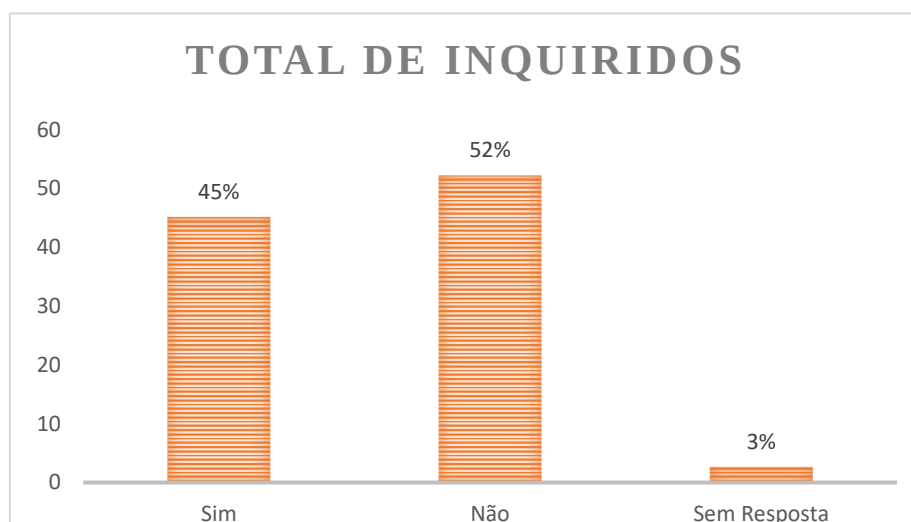
Como apresentado na tabela acima, começou-se por analisar a primeira questão inicialmente identificada: “Quais são os fatores explicativos da discriminação e desigualdade de género que persistem nas estruturas de emprego?” Esta questão apresenta-se como sendo de difícil resposta, pois como é que se pode explicar quais são os fatores que levam a que uma pessoa seja discriminada por outra, tendo em conta o sexo com que nasceu? Como referido anteriormente a autora Lígia Amâncio acredita que a divisão de géneros não é mais do que *“uma maneira que a sociedade arranhou para a criação de estereótipos preconceituosos e discriminações que afetam, prioritariamente, as mulheres”* (Amâncio, Lígia, 1994) Presumindo, assim, que a discriminação de géneros é apenas mais uma das maneiras de dizer que o sexo feminino é inferior ao sexo masculino em diversos aspetos. Quando se iniciou este estudo e nos apercebemos de facto do que foi e tem sido, ao longo dos anos a luta das mulheres pela igualdade de direitos, pensou-se que chegado aos dias de hoje (no séc. XXI) muita coisa

tinha mudado e que tal discriminação não iria estar presente nas estruturas organizacionais, mas depois de uma análise pormenorizada dos resultados apercebemo-nos que a realidade do séc. XXI, não se encontra assim tão alterada da antigamente. Não querendo estar a menosprezar todos os feitos até hoje conquistados, a verdade é que, ainda, existe um longo caminho pela frente até que seja possível que as mulheres sejam consideradas iguais perante o sexo masculino.

3.2 Interpretação dos Resultados

Q1: Quais são os fatores explicativos da discriminação e desigualdade de géneros que persistem nas estruturas de emprego?

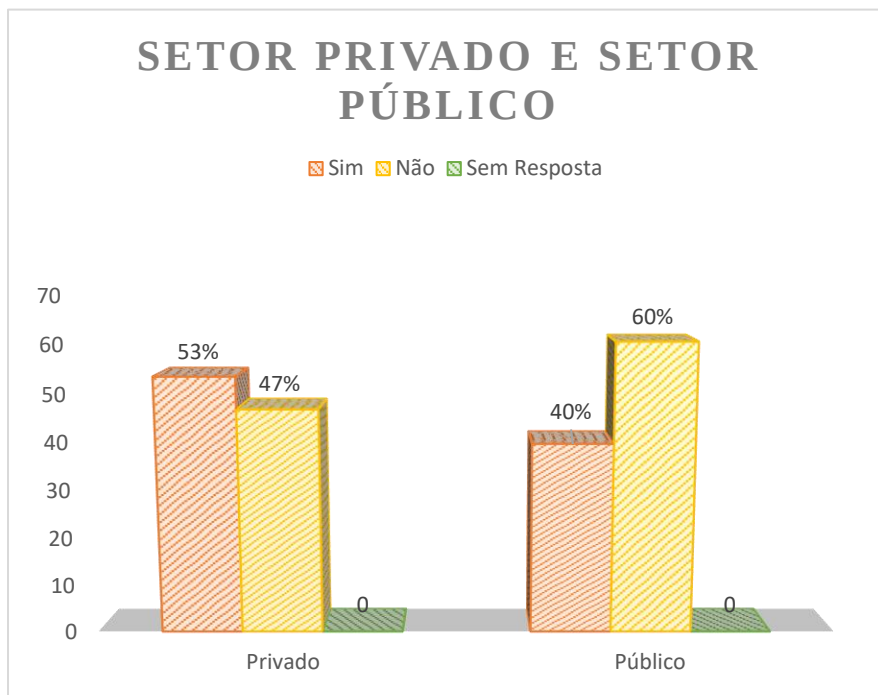
Gráfico 2: Pergunta 6: No local de trabalho, a igualdade entre homens e mulheres é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?



Fonte: Inquérito por Questionário.

No estudo dos resultados das perguntas que se consideraram importantes analisar para conseguir responder a esta primeira questão, começou-se pela pergunta 6 do questionário: “No local de trabalho, a igualdade entre homens e mulheres é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?”, onde se pode concluir que em 100% dos inquiridos, 45% considera que a igualdade entre os géneros é considerada uma prioridade sendo que 52% considera que esta não se encontra nas prioridades da organização. Os resultados estão representados no gráfico 2, indicado acima.

Gráfico 3: Resultados do Setor Público e do Setor Privado. (Perg.6)



Fonte: Inquérito por Questionário.

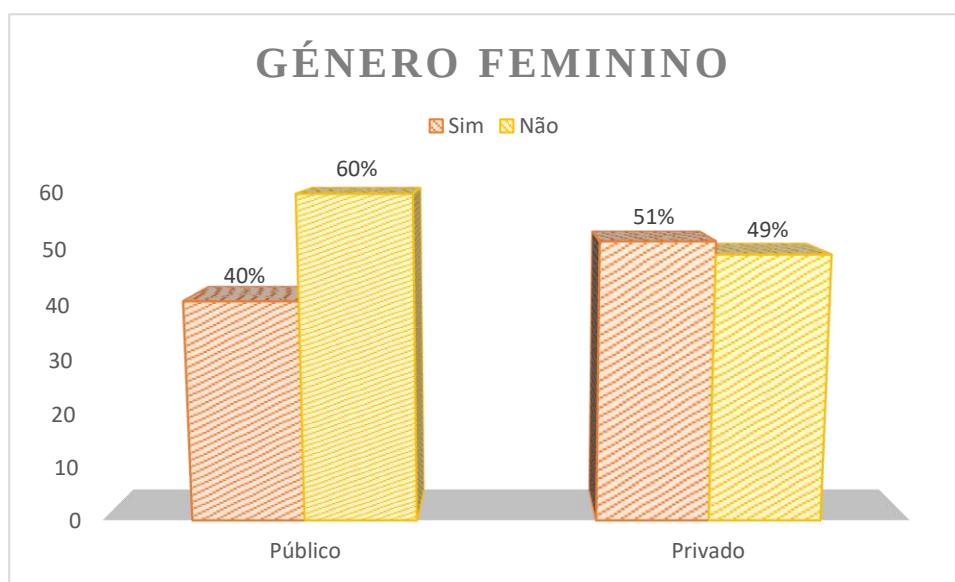
Quando dividido por setores – Público e Privado – em 100% dos inquiridos que responderam ser trabalhadores do setor público 60% não consideram que a igualdade de géneros seja uma prioridade tida em conta no desenvolvimento organizacional, sendo que 40% afirma que a igualdade de géneros é considerada uma prioridade.

No setor privado, acabou-se por ter melhores resultados, sendo que 53% dos inquiridos acredita que a igualdade de géneros é uma prioridade para o desenvolvimento organizacional, no entanto a percentagem de inquiridos que são de opinião contrária continua a ser alta e não bastante distante da primeira, sendo igual a 47%, é positivo que a maior parte de inquiridos do setor privado considere que a igualdade seja algo prioritário na sua empresa.

Algo importante a retirar destes resultados é que no setor que é administrado, diretamente, por quem promove as medidas de igualdade de géneros no mercado de trabalho, o Governo Português, é precisamente o setor que apresenta piores resultados. Podemos ver os resultados referidos, apresentados no gráfico 3.

Considerou-se, também, ser importante separar as respostas por género mediante o setor, ou seja, quantas respostas do sexo feminino e sexo masculino, no setor privado e no setor público foram positivas ou negativas. No gráfico 4, estão representados os resultados obtidos relativamente ao género feminino, sendo que em 100% dos inquiridos (género feminino) que trabalha no setor privado 49% afirma que na sua estrutura organizacional a igualdade de géneros não é considerada como sendo algo prioritário ao desenvolvimento organizacional, sendo que 51% acredita que a igualdade de géneros é, sim, uma prioridade. Comparando com o setor público, em 100% dos inquiridos do sexo feminino, apenas 40% acredita que a sua estrutura considera a igualdade de géneros como uma prioridade, sendo que 60% descarta essa ideia. Mais uma vez o setor público apresenta piores resultados.

Gráfico 4: Resultados do Género Feminino - Setor Público e Setor Privado. (Perg.6)

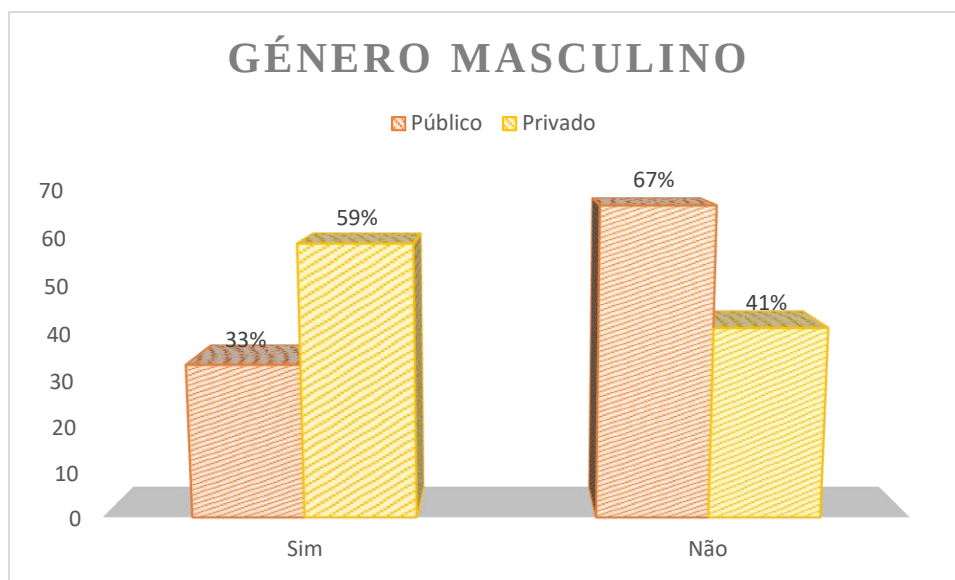


Fonte: Inquérito por Questionário.

Considerando o sexo masculino (gráfico 5) no setor privado 59% dos inquiridos, acredita que a igualdade de géneros não é considerada como sendo uma prioridade para o desenvolvimento organizacional, sendo uma percentagem (%) mais elevada quando comparando com a resposta do sexo feminino. Neste setor, apenas 41% dos homens considera que no seu local de trabalho a igualdade de géneros é considerada como prioridade no que diz respeito ao desenvolvimento organizacional. Já no setor público, no que concerne às respostas do sexo masculino, este apresenta, ainda piores resultados do que os anteriores, apresentados pelo sexo feminino, sendo que apenas 33% respondeu positivamente enquanto que 67% respondeu que a igualdade não é considerada uma prioridade no desenvolvimento organizacional. E para que conste os resultados piores estão no setor público. Uma pergunta

importante a fazer é: “Como é que se pode esperar que as empresas do setor privado implementem medidas para uma igualdade de géneros, se tal não existe no setor público, que é dirigido pelo estado?” Podemos ver os resultados, referidos, apresentados no gráfico abaixo.

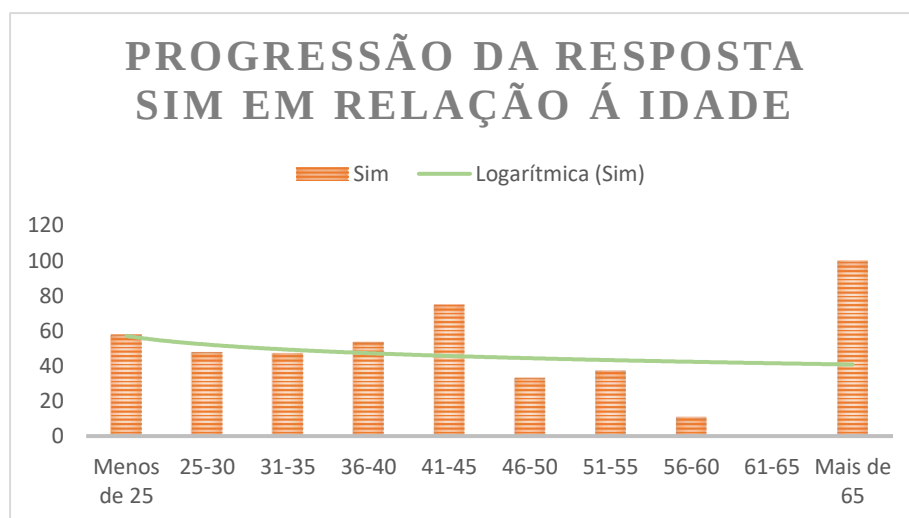
Gráfico 5: Resultados do Género Masculino - Setor Público e Setor Privado. (Perg.6)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Na questão 6, o fator idade, também, se mostrou ser algo pertinente pelo que se decidiu fazer a análise do mesmo em separado, fazendo um gráfico que de acordo com a idade mostrasse que as respostas poderiam ser alteradas. Mediante os resultados, as pessoas com menos de 25 anos, ou seja jovens, novos no mercado de trabalho, ainda, com ideias ingénuas, de como supostamente deveria ser o mundo laboral do qual ouviram falar nos seus anos de estudo, responderam positivamente à questão, considerando que no seu local de trabalho a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional, sendo que pessoas com mais idade e com uma experiência no mercado de trabalho bastante superior responderam de forma negativa, ou seja pode-se concluir que com o aumento da idade e com uma maior experiência, no mercado de trabalho a probabilidade de considerarem que a sua estrutura organizacional considera a igualdade de géneros como uma prioridade, vai decrescendo. Os gráficos apresentados abaixo, são referentes à resposta “Sim” e “Não”, da questão 6 do questionário. Os dados apresentados encontram-se em percentagem (%):

Gráfico 6: Progressão da Resposta Sim em relação á Idade. (Perg.6)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Gráfico 7: Progressão da Resposta Não em relação á Idade. (Perg.6)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Um dos fatores que pode, também, explicar a discriminação e desigualdade de géneros nas estruturas organizacionais é se a empresa encoraja ou não medidas e ações em relação à igualdade dentro da sua estrutura organizacional. Como tal, optou-se por analisar a seguinte pergunta, com o intuito de ajudar a responder à primeira questão inicial, referida anteriormente: Pergunta 8: “No seu local de trabalho, nos últimos 5 anos, foram disponibilizadas verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres?”

Tabela 2: Resultados apresentados por Setor.

Pergunta 8: No seu local de trabalho, nos últimos 5 anos, foram disponibilizadas verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres? (resultados apresentados em %)	
Setor Privado - Sim	22%
Setor Privado - Não	78%
Setor Público - Sim	8%
Setor Público - Não	90%

Fonte: Inquérito por Questionário.

É importante entender em qual dos setores a discriminação de géneros se encontra mais acentuada, foi com esse objetivo que se separou os resultados obtidos por setores, representados na tabela 3. Fazendo, então, uma análise dos mesmos é possível concluir que em 100% dos inquiridos do setor privado, 22% considera que na sua organização se encontram disponibilizadas verbas para medidas e ações que promovam a igualdade de géneros, sendo que 78% refuta essa ideia. No setor público, após uma análise dos resultados conclui-se que é onde se apresenta mais discrepância nos mesmos, sendo que em 100% dos inquiridos, 8% afirma que no seu local de trabalho são disponibilizadas verbas para medidas e ações que tenham o intuito de promover a igualdade de géneros enquanto que 90% vai contra essa mesma opinião. Mais uma vez o setor público é o que apresenta piores resultados. Acima, encontra-se uma tabela (tabela 2) que representa os resultados descritos anteriormente.

Saber se as empresas aquando a elaboração dos planos de formação dos seus colaboradores, têm ou não presente o princípio de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres também poderá ajudar a chegar a uma conclusão sobre quais são ou poderão ser considerados os fatores explicativos da discriminação, como tal incluiu-se a análise da pergunta 13, para nos ajudar a responder à questão inicial: “A empresa ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidade de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?

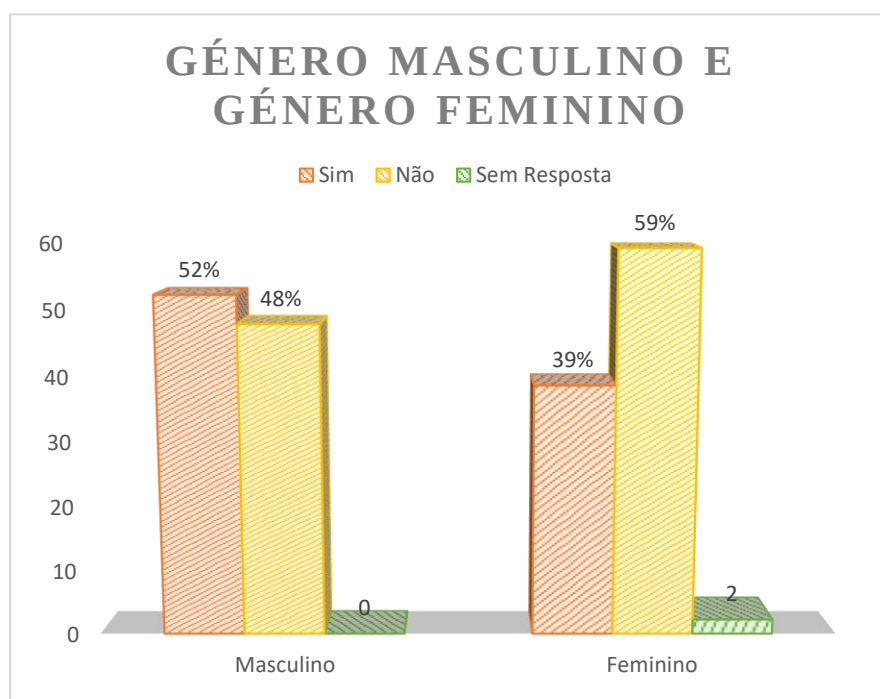
Como já referido na dissertação, dentro de uma organização homens e mulheres são avaliados de maneira diferente, tendo como critérios as perceções que a sociedade tem do que

é ser mulher e do que é ser homem. É mediante essa avaliação que a empresa saberá quem promover, em quem investir e quem formar para que um dia possa ascender a cargos de chefia. Considera-se que apesar de muitas mulheres terem conseguido, já, demolir algumas barreiras dentro das estruturas organizacionais, que as impediam de alcançar cargos de chefia, muito desses impedimentos, ainda, prevalecem.

Analisando, então os resultados obtidos na pergunta 13 (gráfico 8) e dividindo os mesmos por género, conclui-se que em 100% dos inquiridos do sexo feminino 59% considera que na elaboração do plano de formação não está presente o princípio da igualdade enquanto que 39% afirma que o princípio de igualdade encontra-se presente, na sua empresa, quando se elabora um plano de formação. No que diz respeito ao sexo masculino, em 100% dos inquiridos, 48% considera não existir o princípio de igualdade, aquando a elaboração de um plano de formação, enquanto que 52%, afirma que a não discriminação entre homens e mulheres está presente quando elaborado um plano de formação e que as mesmas oportunidades são oferecidas tanto a mulheres como a homens.

Mediante os resultados desta questão, facilmente se percebe que a discriminação de géneros nas estruturas organizacionais está longe de ter fim, sendo uma realidade que o sexo masculino não reconhece, tendo em conta que 52%, não reconhece que exista discriminação. Podemos ver os resultados apresentados abaixo.

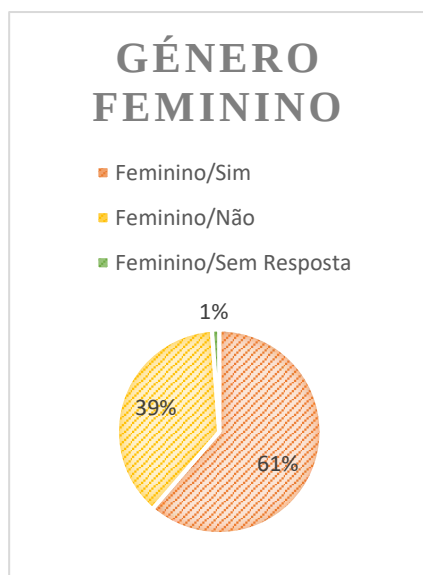
Gráfico 8: Resultados por Género. (Perg.13)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Complementando a pergunta analisada anteriormente, a pergunta 14 do questionário, – Sendo mulher oferecem-lhe as mesmas oportunidades de progressão na carreira? – foi dirigida especificamente ao público feminino, pelo que os resultados que irão ser apresentados são referentes, apenas, á amostra do género feminino. No gráfico abaixo, é possível ver os resultados obtidos.

Gráfico 9: Resultados do Sexo Feminino. (Perg.14)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Pode-se concluir que, em 100% da amostra do sexo feminino, 61% das mulheres considera que não lhe são oferecidas as mesmas oportunidades de progressão na carreira que são oferecidas aos seus colegas do sexo masculino, enquanto que 39% afirma o contrário.

Mediante estes resultados, e sendo esta pergunta um complemento á analisada anteriormente, pode-se concluir que as empresas quando elaboram os planos de formação não têm presente o princípio de igualdade em relação aos seus funcionários e quem, normalmente, é o alvo de discriminação são as mulheres, algo que pode ser comprovado pelos resultados obtidos, sendo que (na pergunta 13) 59% das mulheres afirmou que não tem a mesma oportunidade de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia e 61% (na pergunta 14) afirma que tais oportunidades não existem por serem mulheres.

É no seguimento das perguntas referidas acima, que se introduziu a seguir a análise das perguntas 21 e 22, do questionário, pois considerou-se que ambas se encontram relacionadas com a elaboração dos planos de formação e com as oportunidades de progressão na carreira, que são dadas às mulheres. A pergunta 21 – As competências dos trabalhadores e das

trabalhadoras são reconhecidas, pela chefia, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? – está diretamente relacionada com a pergunta 14 analisada anteriormente. Considerando, apenas, os resultados anteriores pode-se dizer que as competências que as mulheres demonstram na sua estrutura organizacional diariamente não são reconhecidas como as dos seus colegas, tendo em conta que mais de metade (em 100%) da amostra afirmou que não tem as mesmas oportunidades de progressão na carreira que os seus colegas, mesmo que as mesmas apresentem ter mais competências para a função/cargo ao qual concorrem.

Analisando esta questão por setor – privado e público – pode-se concluir que em 100% da amostra do setor privado 63%, ou seja mais de metade, considera que as competências de trabalhadores e trabalhadoras não são reconhecidas de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira. No setor público, 73% dos inquiridos afirmaram que o reconhecimento das competências dos trabalhadores, varia consoante o género dos mesmos, em relação aos processos de promoção e progressão na carreira. Mais uma vez o setor público apresenta piores resultados em relação ao setor privado, o que não deixa de ser uma surpresa, tendo em conta quem impõem as normas e rege este setor. Os resultados encontram-se na tabela 3.

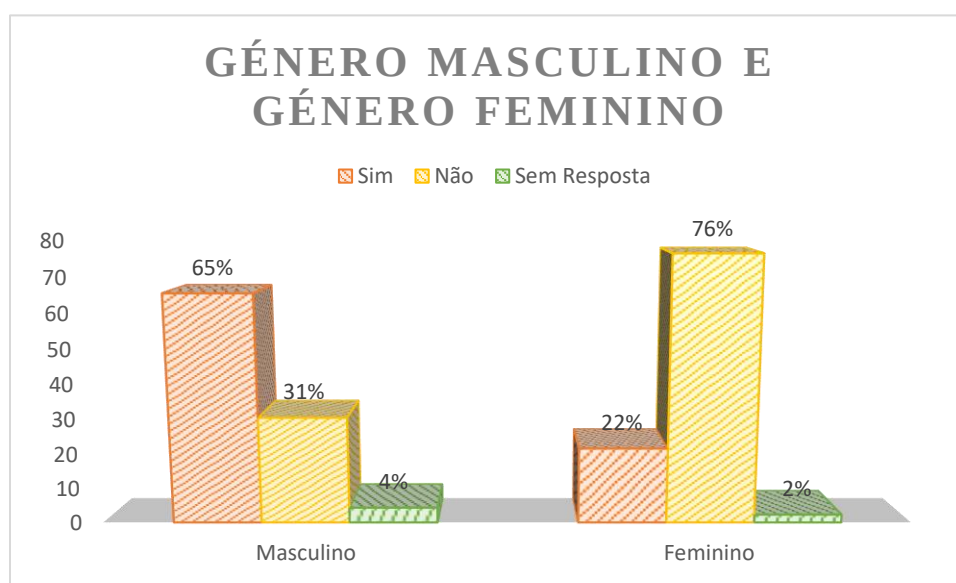
Tabela 3: Resultados apresentados por Setor.

Pergunta 21: As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas, pela chefia, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? (resultados apresentados em %)	
Setor Privado - Sim	35%
Setor Privado - Não	63%
Setor Público - Sim	25%
Setor Público - Não	73%

Fonte: Inquérito por Questionário.

Nesta questão achou-se, também, necessário analisar os resultados mediante o género:

Gráfico 10: Resultados por Género. (Perg.21)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Como se pode ver no gráfico apresentado acima, em 100% da amostra do género feminino, 76% considera que as suas competências não são reconhecidas pela chefia da mesma maneira que as competências dos seus colegas do sexo masculino, no entanto em 100% da amostra do sexo masculino 65% considera que tanto as suas competências como as das suas colegas são reconhecidas da mesma maneira. Tal discrepância dos resultados demonstra que os trabalhadores do sexo masculino, raramente ou até mesmo nunca foram alvo de discriminação,

ao longo dos anos e que nunca foram vistos como fracos e inadequados, para um cargo/função, mediante o sexo que apresentam.

No seguimento da pergunta desenvolvida acima, vem a necessidade de análise á pergunta 22, do questionário – A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? – tendo em conta que é através da avaliação de desempenho que se pode ver as competências demonstradas pelos trabalhadores.

A avaliação de desempenho pode ser definida como um instrumento de melhoria e desenvolvimento organizacional e individual, que ajuda as empresas a conhecer e medir as potencialidades dos seus trabalhadores, a fomentar o desenvolvimento das mesmas, e a criar um ambiente adequado ao funcionamento estável e duradouro dos trabalhadores. Como tal é necessário que os trabalhadores não se sintam discriminados e que a avaliação de desempenho seja baseada em critérios objetivos e generalizados. Como tal, considerou-se relevante analisar os dados mediante o setor de atividade – privado e público - e por géneros – feminino e masculino.

Conclui-se que, em 100% dos inquiridos do setor privado 55% considera que a avaliação de desempenho feita pela sua empresa não tem como base critérios objetivos, referentes a trabalhadores e trabalhadoras, enquanto que 43% afirma o contrário. No setor público, (em 100%), 54% afirma que a avaliação de desempenho levada a cabo pela sua chefia não tem por base excluir qualquer discriminação baseado no sexo, enquanto que 44% refuta essa ideia. Os resultados apresentados vão ao encontro dos resultados apresentados nas análises das perguntas anteriores, sendo que o setor público tem, até agora, apresentado piores resultados. Pode-se ver os resultados apresentados na tabela seguinte (tabela 4).

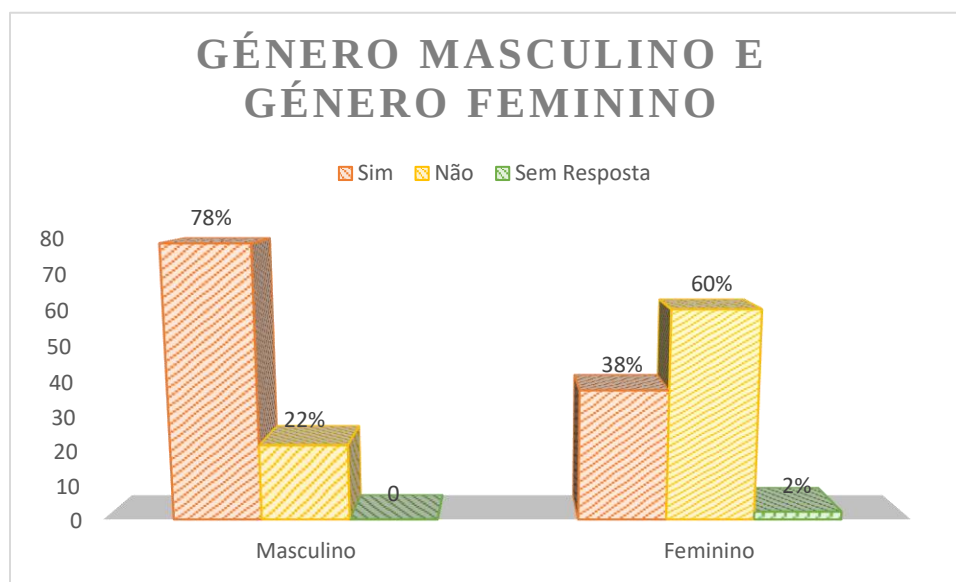
Tabela 4: Resultados apresentados por Setor.

Pergunta 22: A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? (resultados apresentados em %)	
Setor Privado - Sim	43%
Setor Privado - Não	55%
Setor Público - Sim	44%
Setor Público - Não	54%

Fonte: Inquérito por Questionário.

Analisando os resultados mediante o género, pode-se concluir que, em 100%, da amostra do género feminino 60% sente-se discriminada na avaliação de desempenho afirmando que a mesma não tem por base critérios objetivos que descartem qualquer tipo de discriminação, enquanto que, em 100%, da amostra do género masculino 78% considera que a avaliação de desempenho tem por base critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, excluindo qualquer tipo de discriminação baseado no sexo. Os resultados encontram-se apresentados abaixo.

Gráfico 11: Resultados por Género. (Perg.22)



Fonte: Inquérito por Questionário

Como complemento à pergunta 22, incluiu-se no questionário a pergunta 23 – Sente-se discriminada na avaliação de desempenho, por ser mulher? - direcionada, apenas, a mulheres, pelo que os resultados apresentados são apenas referentes à amostra do género feminino. Após a análise de resultados, conclui-se que, em 100% da amostra, 69% sente-se discriminada na sua avaliação de desempenho por ser mulher.

Tendo em conta que a avaliação de desempenho tem o intuito de analisar o desempenho individual de um funcionário, numa determinada empresa, sendo um processo de identificação, de diagnóstico e avaliação do comportamento do mesmo, que muitas vezes pode ajudar a identificar dentro da própria organização novos talentos, oferecendo novas possibilidades de subida na carreira, bonificações e premiações esta tem, obrigatoriamente, que ter como base critérios objetivos e não discriminatórios. No entanto, mediante a análise aos resultados obtidos é possível concluir que nas estruturas organizacionais, de hoje, as avaliações de desempenho continuam a ter critérios discriminatórios e a beneficiar o género masculino quando se trata de promoções e subidas na carreira, não reconhecendo as competências de trabalhadores e trabalhadoras de forma igual. Se a discriminação começa, desde logo, na política de recursos humanos e na avaliação de desempenho, como podem as mulheres ser consideradas, por parte da sua chefia, como igualmente adequadas para as funções/cargos de topo dentro de uma organização?

Pode-se afirmar que a discriminação dirigida à mulher dentro de uma organização, e não só, é o mesmo que desrespeitar os seus direitos e a sua dignidade. No entanto pode-se considerar que tal desrespeito é apenas um «espelho» do que a sociedade associa a ser mulher, visto que a dignidade de cada um abrange a diversidade de valores, que lhe são transmitidos ao longo da vida, e que se encontram existentes na sociedade, sendo que a dignidade é um conceito adequável abrangente à sociedade e à modernização da mesma. No seguimento desta ideia, vem a pergunta 24 – No seu local de trabalho, existem normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens? Nesta questão analisou-se os resultados, apenas, mediante o género- feminino e masculino – concluindo que, em 100% da amostra do género feminino 60% considera não existirem normas, na sua empresa, que garantam o respeito pela sua dignidade, enquanto que, em 100% da amostra do género masculino, 57% considera que o respeito pela dignidade está previsto nas normas da sua empresa e que a mesma garante o respeito da dignidade, tanto de trabalhadores como de trabalhadoras. Os resultados encontram-se apresentados abaixo na tabela.

Tabela 5: Resultados apresentados por Género.

Pergunta 24: No seu local de trabalho, existem normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens? (resultados apresentados em %)	
Género Feminino - Sim	39%
Género Feminino - Não	60%
Género Masculino - Sim	57%
Género Masculino - Não	39%

Fonte: Inquérito por Questionário.

Quando os direitos e a dignidade de cada um não são respeitados é importante que existam procedimentos, dentro de cada organização, que ajudem e protejam os trabalhadores contra esse tipo de situações. Como tal é importante que existam mecanismos/procedimentos formais para a apresentação de queixa, em caso de situações de discriminação. Com o objetivo de se perceber se nas empresas do setor privado e do setor público, existem tais procedimentos, incluiu-se no questionário a pergunta 25 – Existem nas empresas procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo? Nesta questão irá ser apresentada a análise, apenas, mediante o setor, pois não interessa se um trabalhador é do sexo masculino ou do sexo feminino, todos têm o direito ao respeito e á dignidade.

Analisando os resultados, conclui-se que, em 100% dos inquiridos do setor privado 60% considera que na sua empresa não existem procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação sendo que 40% afirma o contrário, defendendo que na empresa tais procedimentos existem, enquanto que no setor público, 58% afirma que não existem procedimentos para apresentação de queixa, por parte dos trabalhadores, em situações de discriminação em função do sexo, sendo que 42% afirma o contrário. Ambos os setores apresentam resultados preocupantes, sendo que o setor privado apresenta resultados piores. No entanto, pode-se dizer que em ambos os setores não existe nenhum sistema de apoio aos trabalhadores, que sofrem de discriminação em função do sexo, não tendo maneira de apresentar queixa pela via formal á empresa, tendo em conta que a mesma não tem nenhum procedimento para este tipo de situações. Os resultados encontram-se na tabela abaixo.

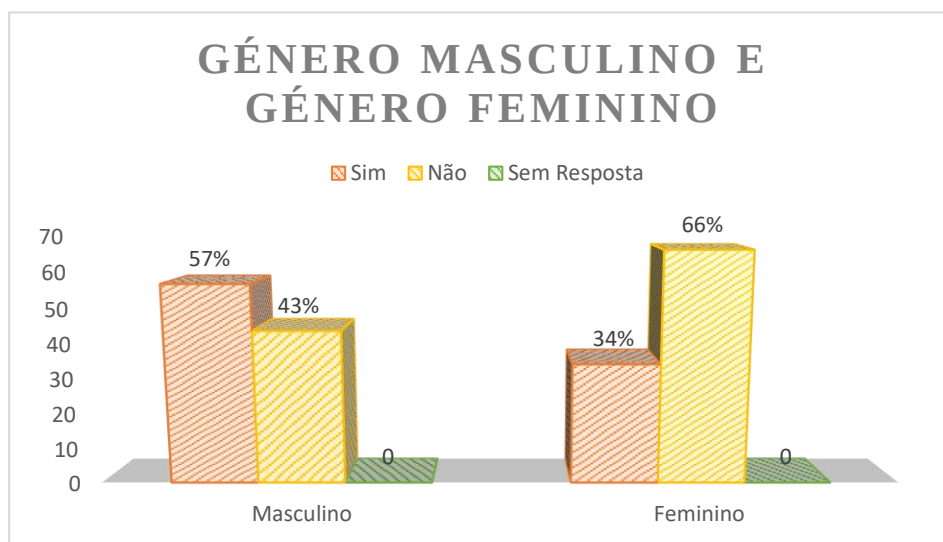
Tabela 6: Resultados apresentados por Setor.

Pergunta 25: Existem na empresa procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações em função do sexo? (resultados apresentados em %)	
Setor Privado - Sim	40%
Setor Privado - Não	60%
Setor Público - Sim	42%
Setor Público - Não	58%

Fonte: Inquérito por Questionário

Como complemento à questão analisada anteriormente, segue-se a pergunta 26 – A empresa encoraja os seus trabalhadores e trabalhadoras a reportarem situações de discriminação? – que ajuda a perceber se os colaboradores, tanto homens como mulheres, quando encarados com a situação de discriminação se sentem encorajados a apresentar queixa á sua chefia. Uma vez que a questão anterior foi analisada por setor, considerou-se pertinente analisar a pergunta 26 por género.

Gráfico 12: Resultados por Género. (Perg.26)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Após a análise dos resultados, concluiu-se que, em 100% dos inquiridos do sexo feminino 66% não sente o apoio, por parte da empresa, para reportar situações discriminatórias enquanto que 34% afirma o contrário. Em relação ao sexo masculino, 57% sente que a empresa encoraja os seus trabalhadores a reportarem este tipo de situações, enquanto que 43% é de

opinião contrária. Assim, pode-se afirmar que os trabalhadores, seja do sexo masculino como do sexo feminino, não sentem o apoio da sua estrutura organizacional quando se apresenta a necessidade de reportarem situações discriminatórias. O sexo masculino não sente, também, o apoio da sua estrutura organizacional, pois apesar de ter tido resultados que podem ser considerados positivos a diferença entre os trabalhadores que sentem ter o apoio da organização em relação aos que afirmaram o contrário é relativamente baixa. Os resultados encontram-se representados no gráfico acima.

Para concluir a análise das perguntas consideradas pertinentes a apresentar para responder à questão inicial - Quais são os fatores explicativos da discriminação e desigualdade de géneros que persistem nas estruturas de emprego? – segue-se a análise dos resultados da pergunta 28 - Existe, na sua opinião, realmente uma igualdade salarial ou apenas a política da mesma? De acordo com os estudos apresentados anteriormente, os progressos a nível salarial têm sido lentos só agora é que as mulheres estão a começar a receber o mesmo que os homens, recebiam em 2015. Portugal foi considerado por diferentes instituições internacionais e nacionais, como sendo um dos países de elevada desigualdade salarial.

Tabela 7: Resultados apresentados por Setor.

Pergunta 28: Existe, na sua opinião, realmente uma igualdade salarial ou apenas a política da mesma? (resultados apresentados em %)	
Setor Privado - Sim	42%
Setor Privado - Não	58%
Setor Público - Sim	27%
Setor Público - Não	71%

Fonte: Inquérito por Questionário

Analisando os resultados obtidos, à pergunta 28, pode-se concluir que, em 100% dos inquiridos do setor privado 42% afirma que na sua empresa está presente a igualdade salarial de todos os trabalhadores, enquanto que 58% afirma que a política salarial não passa, apenas, de uma ideia e não de uma realidade. No setor público, 71% afirma não existir de facto uma política salarial implementada, enquanto que 27% afirma o contrário. Encontram-se acima na tabela 7, os resultados obtidos.

Considerações Finais da Questão:

Como referido, anteriormente, para ajudar a responder à questão inicial – Quais são os fatores explicativos da discriminação e desigualdade de géneros que persistem nas estruturas de emprego? – considerou-se, apenas, algumas perguntas inseridas no questionário elaborado no início desta dissertação, sendo as seguintes.

Quadro 7: Perguntas analisadas na Questão 1

Pergunta 6: No seu local de trabalho, a igualdade entre homens e mulheres é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?
Pergunta 8: No seu local de trabalho, nos últimos 5 anos, foram disponibilizadas verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?
Pergunta 13: A empresa ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?
Pergunta 14: Sendo mulher oferecem-lhe as mesmas oportunidades de progressão na carreira?
Pergunta 21: As competências dos trabalhadores e trabalhadoras são reconhecidas, pela chefia, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?
Pergunta 22: A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?
Pergunta 23: Sente-se discriminada na avaliação de desempenho por ser mulher?
Pergunta 24: No seu local de trabalho, existem normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens?
Pergunta 25: Existem na empresa procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações em função do sexo?
Pergunta 26: A empresa encoraja os seus trabalhadores e trabalhadoras a reportarem situações de discriminação?

Pergunta 28: Existe, na sua opinião, realmente uma igualdade salarial ou apenas a política da mesma?

Fonte: Questionário

Sendo o tema inicial “Discriminação de Géneros no Mercado de Trabalho”, com o foco nos setores público e privado, que definem as estruturas organizacionais portuguesa considerou-se ser relevante perceber quais são os fatores (motivos) que poderão explicar a discriminação em relação às mulheres no mercado de trabalho.

Após a análise das perguntas enunciadas na tabela acima, conclui-se que é no setor público onde a discriminação de géneros mais se faz notar. Mediante a análise às perguntas, o fator explicativo que se colocou em primeiro lugar é relativo ao desenvolvimento organizacional, referido na pergunta 6. De acordo com os resultados obtidos podemos dizer que a igualdade entre os trabalhadores não é uma prioridade no desenvolvimento organizacional, no entanto este é algo que pode ajudar a eliminar a discriminação de géneros numa organização. Como se sabe os recursos humanos de uma empresa têm como objetivo suprir e manter a organização com pessoas, em quantidade e em qualidade, bem como mantê-las dispostas a realizar os objetivos definidos pela empresa. No entanto, não é difícil perceber que trabalhadores que são tratados de maneira diferente pela sua chefia por terem, apenas, géneros diferentes não se sentem dispostos a esforçarem-se para cumprir os objetivos, definidos como meta, por essas empresas. Como podem os recursos humanos podem mudar esta situação? Através do desenvolvimento organizacional, que se encontra diretamente relacionado com o estudo do comportamento organizacional, sendo uma atividade com um princípio e um fim definido, desenvolvido dentro das organizações.

O desenvolvimento organizacional tem como objetivo melhorar a estrutura organizacional, transformando a organização mais eficaz, através de um processo de mudança organizacional, planeado, e abrangendo toda a empresa. Este, já, foi implementado em algumas empresas, que ao longo do tempo, começaram a sentir necessidade de fazer frente às mudanças ambientais, que se tornaram cada vez mais frequentes e profundas. Como se pode perceber nos dias de hoje, não só em Portugal, as mudanças culturais e sociais são cada vez mais rápidas e frequentes. De maneira que as empresas e a sociedade têm que acompanhar essas mesmas mudanças, tendo que dar início ao desenvolvimento organizacional com o intuito de tornar a empresa mais flexível, ou o suficientemente flexível, para que esta se consiga moldar às mudanças do sistema do qual depende e com que se relaciona.

Como refere Levitt *“o melhor critério para avaliar a qualidade de uma organização é a capacidade da organização se mudar a si mesma.”*

Resumindo, os problemas organizacionais podem ser originados nos diversos subsistemas que compõem o seu ambiente organizacional – técnico, social, educacional, económico, etc. – que consequentemente irão afetar, diretamente, a empresa, obrigando esta a proceder a mudanças internas. No entanto, sabe-se que as empresas não estão atentas a tais mudanças correndo, assim, o risco de diminuírem a sua eficácia comprometendo os seus objetivos e a sobrevivência no mercado.

Diretamente associado ao desenvolvimento organizacional, segue o segundo fator explicativo: as empresas não disponibilizam verbas para sensibilizar os seus trabalhadores no que toca á igualdade de géneros no trabalho. De acordo com FEM (Fórum Económico Mundial) serão precisos 170 anos para que as mulheres e os homens sejam considerados iguais. Esta situação de nada ajuda enquanto as empresas não desenvolverem medidas e ações que promovam a igualdade.

Como terceiro fator explicativo, e no seguimento do apresentado acima, considera-se que o que também pode explicar a discriminação de géneros nas empresas é o facto de estas não investirem na formação dos seus trabalhadores e trabalhadoras de forma igual. De acordo com o código de trabalho a formação profissional é um dever do empregador e o mesmo tem que assegurar o direito individual, dos trabalhadores, à formação, no entanto como podemos ver após análise dos resultados, em 100% dos inquiridos do sexo feminino 59% considerou que a sua empresa quando elabora um plano de formação não tem presente o princípio de igualdade. No que diz respeito ao sexo masculino, 48% partilharam dessa mesma opinião. Pode-se considerar que o problema da discriminação de géneros dentro de uma organização é do conhecimento das chefias, mas as mesmas não se esforçam para resolver o mesmo, ignorando-o a maior parte das vezes. Como referido anteriormente nesta dissertação , é nos cargos de topo que se verifica a existência de uma percentagem (%) de discriminação maior. Após os resultados das perguntas 13 e 14 do questionário realizado, pode-se concluir que tal acontece porque as empresas não dão as mesmas oportunidades às suas trabalhadoras, não apostam na formação das mesmas e não acreditam que as mulheres possuam o que é necessário para chegar a um cargo de topo dentro da organização. Uma pergunta que direcionada às mulheres no questionário (Perg.14) – Sendo mulher oferecem-lhe as mesmas oportunidades de progressão

na carreira? Em 100% das inquiridas 61% afirmou que sim, que acredita que não lhe são dadas as mesmas oportunidades de ascenderem a cargos de topo, apenas por terem nascido mulheres.

Posto isto, os resultados obtidos, transparecem que as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras, dentro de uma organização, não são reconhecidas pela chefia de modo igual, e uma trabalhadora, apesar, de apresentar melhores qualificações para cargos de topo, a mesma não será considerada pela chefia, por ser mulher. No entanto, a amostra em estudo não é a suficiente para chegar a uma conclusão plausível sobre a realidade do setor de atividade português. Com base nos resultados obtidos na pergunta 22 – A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo – considerou-se que não, que as avaliações de desempenho não excluem a discriminação de géneros, sendo que, em 100% dos inquiridos, do setor privado 55% e, em 100% dos inquiridos do setor público 54% afirmaram que dentro das suas estruturas organizacionais as avaliações de desempenho não excluem a discriminação de géneros. Se as mulheres começam a ser discriminadas nas avaliações que irão determinar se as mesmas, serão ou não consideradas a ascenderem a cargos, então, é possível dizer que as mesmas nunca chegam a ter, realmente, uma oportunidade. Os resultados obtidos na pergunta 23 – Sente-se discriminada na avaliação de desempenho, por ser mulher – direcionada às mulheres, 69% afirmou que sim, mais uma vez, os resultados comprovam o que vem a ser debatido desde o início.

Um fator que, também, pode ser considerado como explicativo da discriminação de géneros na estrutura organizacional é, se na organização existem normas ou procedimentos formais que permitam a apresentação de queixas em caso de situações discriminatórias. É importante que dentro de uma organização os seus trabalhadores se sintam protegidos e apoiados pela chefia, sem terem medo de represálias.

Por último, um fator explicativo da desigualdade de género que persiste em muitas estruturas de emprego é, a desigualdade salarial. É considerado na política de muitas empresas, o conceito de igualdade salarial entre trabalhadores, no entanto a realidade prova ser bastante diferente. Como referido anteriormente, de acordo com o relatório do FEM (Fórum Económico Mundial) de 2016 as mulheres continuam a auferir um salário inferior ao do homem (pouco mais de metade), trabalhando, por vezes, mais horas.

Para concluir esta questão, após a análise dos dados considerou-se como fatores explicativos da discriminação e desigualdade de género, persistentes nas estruturas de emprego, os seguintes:

- Fraca aposta no desenvolvimento organizacional, por parte dos recursos humanos das organizações;
- Negligência, por parte das empresas, em relação ao desenvolvimento de medidas que tenham o intuito de sensibilizar os trabalhadores em relação à igualdade de géneros;
- Investimento superior na formação dos trabalhadores do sexo masculino descurando os trabalhadores do sexo feminino considerando, assim, a capacidade das mulheres inferior, não oferecendo as mesmas oportunidades de progressão na carreira;
- Critérios discriminatórios e não objetivos nas avaliações de desempenho;
- Falta de normas e procedimentos formais que permitam a apresentação de queixas em situações discriminatórias fazendo, assim, com que os colaboradores dentro da organização não se sintam apoiados pela chefia;
- Desigualdade salarial entre trabalhadores que desempenhem a mesma função.

Q2: A que fatores se deve a menor presença das mulheres em determinadas posições organizacionais ou contextos de trabalho?

Como é possível perceber pelos resultados obtidos na questão anterior existe, ainda, muito caminho a percorrer para se conseguir alcançar uma igualdade de géneros no mercado de trabalho. Torna-se complicado explicar o «porquê» desta discriminação tendo em conta que as mulheres são discriminadas, apenas, por terem nascido mulheres.

A complexidade cultural dos estereótipos de género, referentes à masculinidade e à feminilidade estão demasiado enraizados na sociedade, como se pode confirmar nos resultados anteriores. A menor presença das mulheres em determinadas posições organizacionais ou em contextos de trabalho, pode vir a ser explicada pelos valores que nos são transmitidos ao longo da vida e, pela maneira como somos socializados pois, o conceito de género resulta da construção social do que é «ser homem» e «ser mulher», estereótipos arcaicos que defendem que devem existir profissões de homens e profissões de mulheres resultando, assim, numa fraca representação do sexo feminino em profissões que não sejam tradicionalmente femininas.

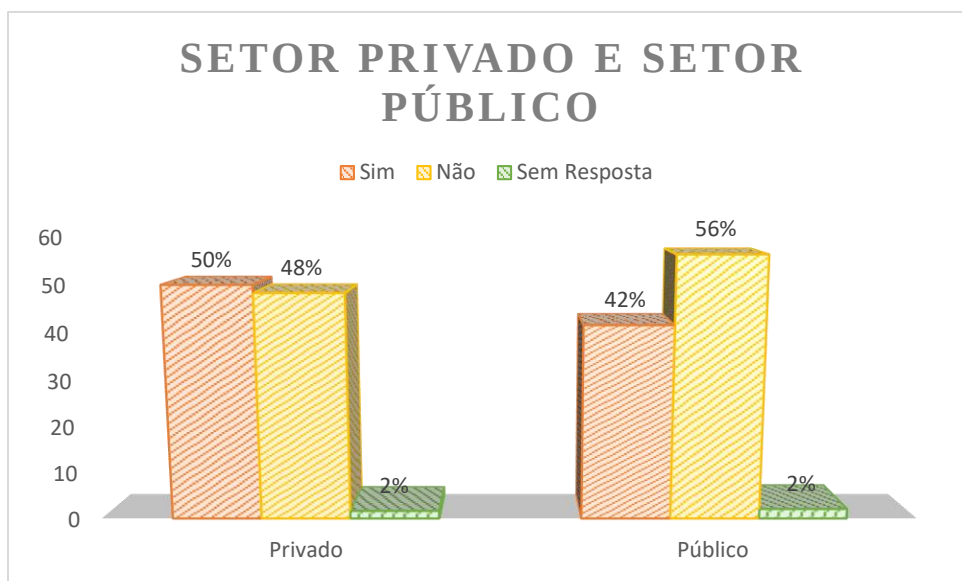
Para responder a esta questão foi necessário recorrer a algumas perguntas analisadas na questão anterior, pelo que não se considerou ser necessário voltar a repetir os gráficos. As perguntas às quais se referem, são as seguintes: pergunta 6; pergunta 13; pergunta 14; pergunta 21 e pergunta 22.

A análise dos resultados começou pela pergunta 7 – A sua empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens, nos processos de decisão? – que irá ajudar a perceber se dentro das empresas existem medidas que encorajam a participação das mulheres nos processos de decisão. Nesta questão considerou-se pertinente analisar os resultados de duas maneiras: por setor – público e privado - e por género.

Concluiu-se que, em 100% dos inquiridos do setor privado 50% é da opinião que a sua empresa encoraja a participação de ambos os sexos nos processos de decisão enquanto que 48% partilha da opinião contrária. No setor público, pode-se dizer que os resultados foram piores tendo em conta que, em 100% dos inquiridos, 56% é da opinião que a sua empresa não encoraja a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão, enquanto que 42% afirma o contrário, defendendo que existem regras que encorajam uma participação equilibrada, de ambos os sexos, nos processos de decisão.

Nesta questão pode-se considerar que os resultados do setor privado são positivos tendo em conta o contexto geral da sociedade. Os resultados estão apresentados no gráfico.

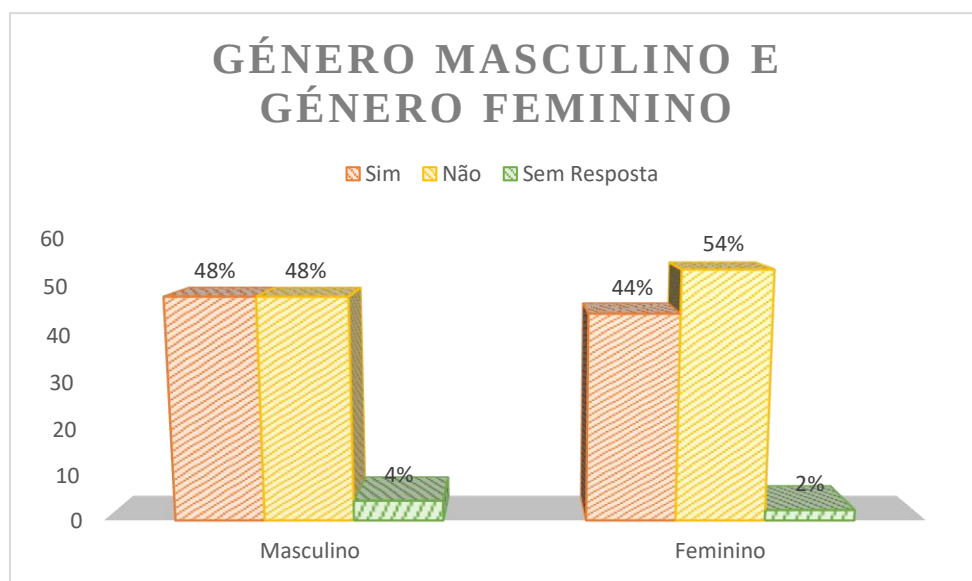
Gráfico 13: Resultados apresentados por Setor. (Perg.7)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Para diferenciar as opiniões de ambos os sexos analisou-se também, os resultados mediante o género (representados no gráfico 14), pois em questões anteriores os resultados diferem bastante de género para género. Neste caso, em 100% dos inquiridos do sexo feminino 54% afirma que na empresa onde se encontra a trabalhar, não existem medidas que encorajam uma participação equilibrada de ambos os sexos nos processos de decisão, enquanto que 44% afirma o contrário; em relação ao género masculino, é complicado chegar a uma conclusão concreta pois 48% defende que na sua empresa existe o incentivo de uma participação equilibrada, nos processos de decisão, dos géneros sendo que 48% defende que essas mesmas medidas não existem. Os resultados estão presentes no gráfico apresentado abaixo.

Gráfico 14: Resultados apresentados por Género. (Perg.7)

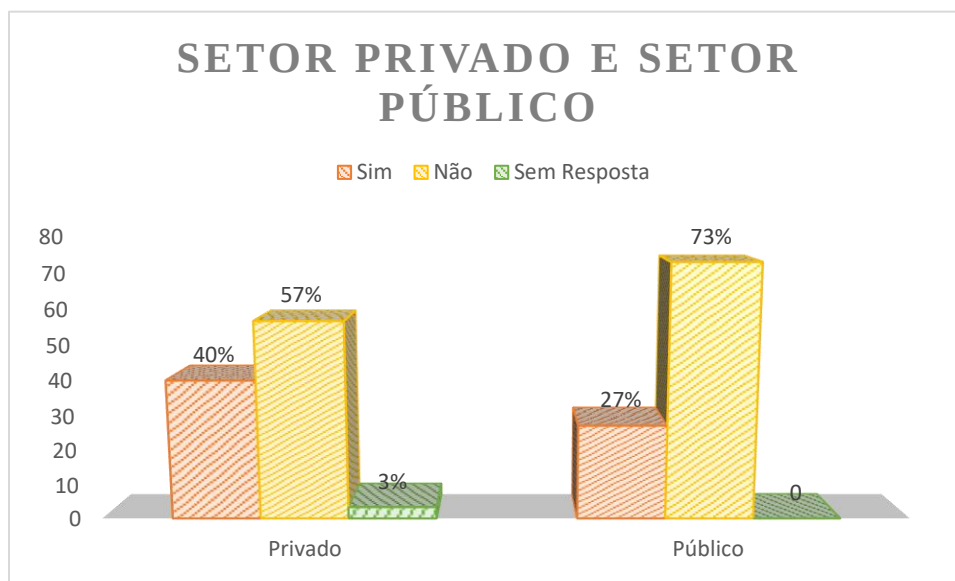


Fonte: Inquérito por Questionário.

Outra pergunta imprescindível para responder a esta questão, é a pergunta 10 – Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, têm presentes o princípio da igualdade e a não discriminação em função do sexo? – pois encontra-se relacionada com a pergunta referida acima, tendo em conta que uma organização só poderá ter uma participação equilibrada de mulheres e homens, nos seus processos de decisão, se na sua política de recrutamento e seleção existir, também, esse equilíbrio. Como referido, anteriormente, é comum ouvir dizer que existem «profissões de homens e profissões de mulheres», o que acaba por influenciar a maneira como o recrutamento dentro de uma organização se procede, pois, os critérios de seleção dos candidatos tendem a reproduzir a segregação profissional com base no género.

De acordo com os resultados obtidos (gráfico 15), em 100% dos inquiridos do setor privado 40% afirma que os critérios e os procedimentos de recrutamento e seleção, têm presente o princípio da igualdade enquanto que 57% afirma que nos procedimentos de recrutamento e seleção não se encontra presente o princípio de igualdade; em relação ao setor público, os resultados são ainda piores, sendo que 73% considera que a política de recursos humanos não tem presente o princípio de igualdade de géneros. Pode-se ver os resultados apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 15: Resultados apresentados por Setor. (Perg.10)



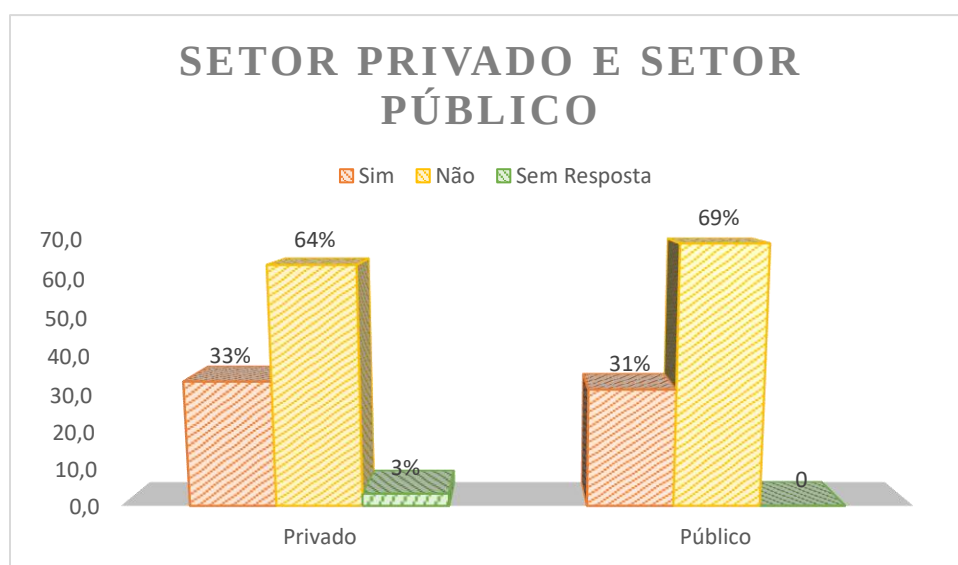
Fonte: Inquérito por Questionário

Resumindo, após a análise dos resultados não se pode esperar que exista uma participação equilibrada, nos processos de decisão das organizações do setor público ou do setor privado, quando as mesmas não adotam uma política de recrutamento e seleção que tenha presente o princípio de igualdade.

Ao longo desta dissertação, foi possível perceber que nas empresas, em certos cargos/funções as mulheres encontram-se em inferioridade, o que nos leva à análise da pergunta 11 – A candidatura e seleção de homens ou de mulheres, é encorajada para cargos/funções onde estejam sub-representados(as)? – o que irá ajudar a perceber o porquê de a candidatura das mulheres, a cargos superiores dentro da empresa, não ser encorajada por colegas e pelos seus superiores. Fica a ideia de que tal acontece porque as mesmas, são consideradas inadequadas para certos cargos.

Após a análise dos resultados conclui-se que, em 100% dos inquiridos que representam o setor privado, 64% considera que a sua candidatura, a cargos onde se encontrem sub-representados, não é apoiada pela organização, sendo que 33% tem opinião contrária. No setor público, 69% afirma que não considera ser apoiado a concorrer a cargos/funções onde o seu género se encontra sub-representado, no entanto 31% afirma o contrário. Os resultados encontram-se apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 16: Resultados apresentados por Setor. (Perg.11)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Considerou-se, também, pertinente analisar esta pergunta por género tendo obtido os seguintes resultados:

Tabela 8: Resultados apresentados por Género.

Análise dos Resultados por Género – Feminino e Masculino (resultados apresentados em %)	
Feminino - Sim	30%
Feminino - Não	67%
Masculino - Sim	39%
Masculino - Não	61%

Fonte: Inquérito por Questionário.

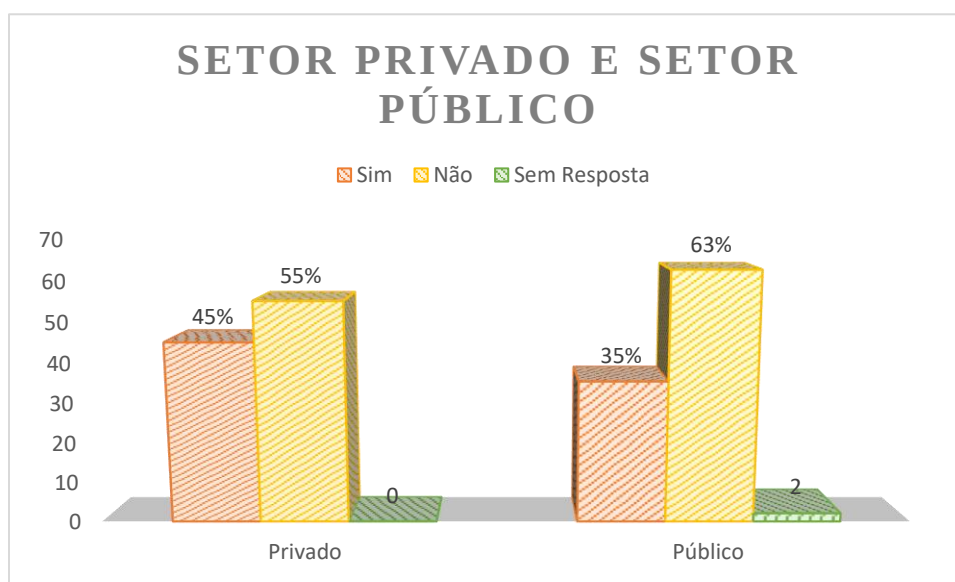
Mediante estes resultados, pode-se dizer que tanto os homens como as mulheres se sentem desencorajados a apresentar a sua candidatura para certos cargos/funções, apesar de os piores resultados continuarem a ser no sexo feminino, no que diz respeito ao setor, é no setor público que os colaboradores se sentem mais desencorajados a apresentar a sua candidatura em cargos/funções, onde estejam sub-representados.

Estando, também, relacionada com as perguntas anteriores segue-se a análise da pergunta 12 – No que diz respeito, à constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

A seleção nas estruturas organizacionais pressupõem a escolha de um candidato que apresente as melhores características para o cargo ao qual está a concorrer. No entanto, a equipa de seleção é tão, ou mais, importante que a seleção do candidato certo. É, por isso, essencial que a equipa de seleção seja uma equipa equilibrada em género onde presida, desde início, o princípio da igualdade de género.

Após a análise dos resultados obtidos, conclui-se que, em 100% dos inquiridos do setor privado 55% e 63%, dos inquiridos do setor público afirmam que a constituição das equipas de seleção, dentro das organizações para as quais trabalham, não é equilibrada em género, onde não preside o princípio de uma representação igual em género. Pode-se ver os resultados no gráfico abaixo.

Gráfico 17: Resultados apresentados por Setor. (Perg.12)



Fonte: Inquérito por Questionário.

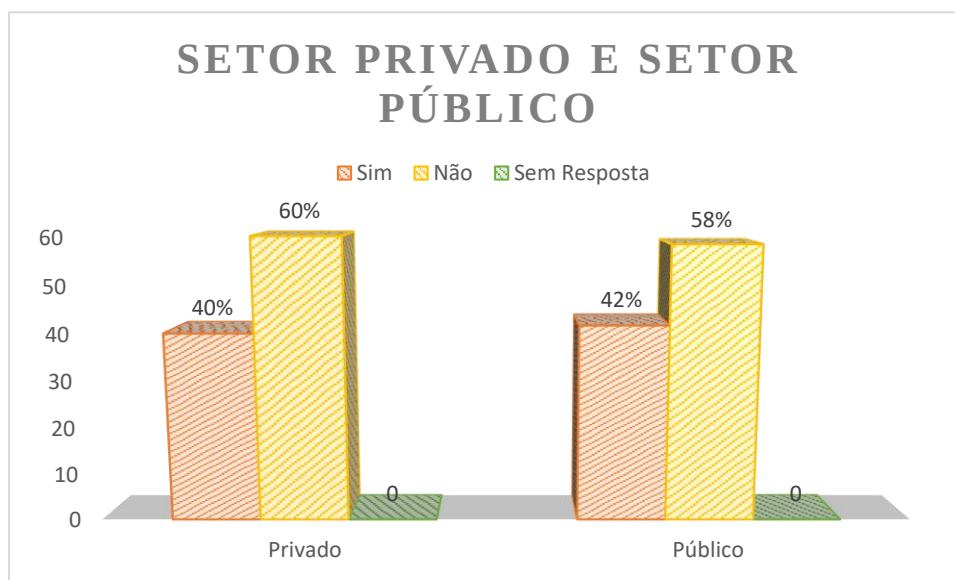
De acordo com estes resultados, é desde o processo de recrutamento até à seleção, que a empresa demonstra os princípios que representa. Sendo este o primeiro contacto que o candidato tem com a organização, na sua entrevista com a equipa de recursos humanos, apercebe-se que não é respeitado o princípio de igualdade de géneros. A forma como a organização é apresentada, desde início, aos futuros colaboradores é decisiva para a imagem com que os mesmos ficam da empresa.

Outra pergunta que se considerou importante analisar para responder a esta questão, foi a pergunta 15 – No seu local de trabalho, existem as mesmas possibilidades de interrupção na

carreira, para estudos ou formação para os trabalhadores e trabalhadoras? Várias são as empresas que permitem aos seus trabalhadores suspenderem as suas carreiras, quando têm por objetivo melhorarem os seus conhecimentos. Existem, ainda outras empresas, que oferecem formação aos trabalhadores, com o intuito de enriquecer o seu conhecimento visando o aperfeiçoamento do desempenho das suas funções. No entanto, neste tipo de situações, muitas vezes, as mulheres são deixadas para trás, porque existe, ainda, quem admita que é desperdiçar tempo e dinheiro no enriquecimento da formação de uma mulher, defendendo que esta jamais deve saber mais que um homem, sendo «esquecida» na hierarquia organizacional.

Analisando os resultados obtidos por setor – Privado e Público, concluiu-se que o setor privado é aquele que apresenta piores resultados tendo em conta que 60% acredita que existe discriminação de géneros, na possibilidade de interrupção da carreira para estudos ou formação; no setor público, 58% concorda com a afirmação descrita acima, apesar de se poder considerar que este teve um resultado melhor que o setor privado, continua a ser igualmente mau, visto a percentagem de inquiridos, tanto no setor público como no privado, que acredita que os trabalhadores e as trabalhadoras das organizações não têm as mesmas possibilidades de interrupção na carreira para estudos/formação ser bastante elevada. Os resultados estão apresentados no gráfico abaixo.

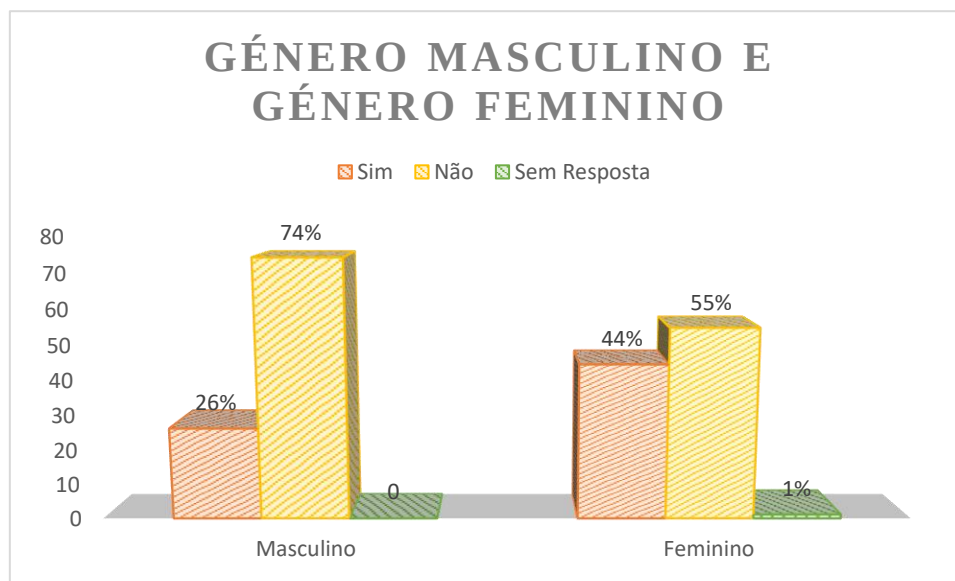
Gráfico 18: Resultados apresentados por Setor. (Perg.15)



Fonte: Inquérito por Questionário

Considerou-se ser, também, importante analisar esta pergunta mediante o género, concluindo que, em 100% dos inquiridos do sexo feminino 55% considera que não lhes são dadas as mesmas possibilidades de interrupção na carreira, que são dadas aos colegas do sexo masculino. No que diz respeito ao sexo masculino, 74% sentem que não lhes é dada as mesmas oportunidades para interromper a carreira, que são dadas às suas colegas, como se pode ver no gráfico apresentado abaixo.

Gráfico 19: Resultados apresentados por Género. (Perg.15)



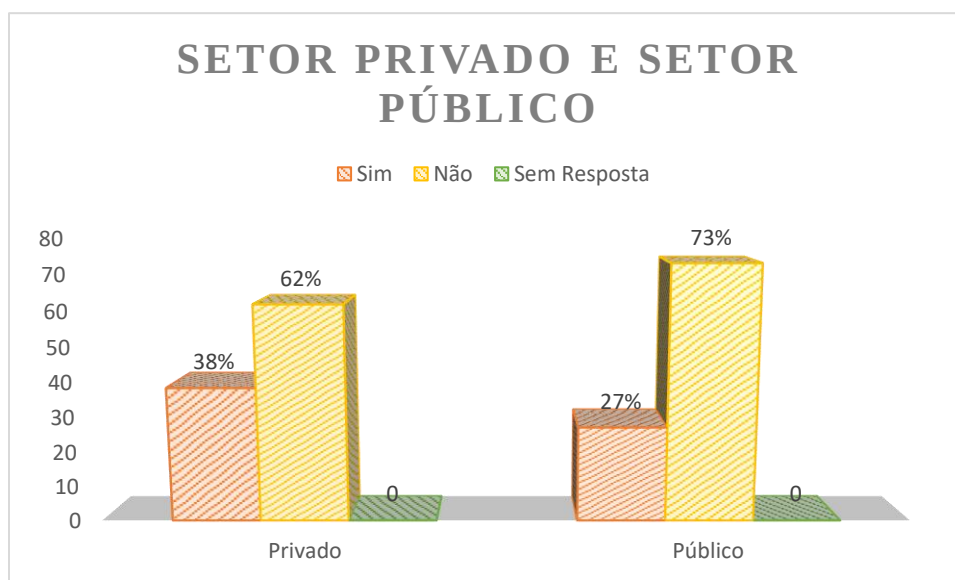
Fonte: Inquérito por Questionário.

Mediante os resultados apresentados pode-se dizer que tanto as mulheres como os homens sentem que não existe uma concordância nas normas das empresas em relação à interrupção da carreira, para estudos/formação. A verdade é que quando os trabalhadores requerem a interrupção na carreira com a finalidade de melhorarem a sua formação, essa irá também beneficiar, mais cedo ou mais tarde, a empresa.

Quando se fala em formação dos trabalhadores, não são só estes que têm que ter a iniciativa de melhorar os seus estudos, a própria organização para a qual trabalham, também, tem a obrigação de formar os seus colaboradores. De acordo com o código de trabalho, e referido anteriormente, a formação profissional é um dever do empregador, ou seja, este deve assegurar ao trabalhador o direito individual à formação, que de acordo com a lei são, no mínimo, 35 horas anuais. Como tal, no seguimento da pergunta anterior, encaminha-se a análise à pergunta 16 – O número mínimo de horas de formação certificada, que se encontra estabelecida por lei, é assegurada tanto às mulheres como aos homens – mediante os resultados obtidos concluiu-se que em 100% dos inquiridos do setor privado 62% e, em 100% dos

inquiridos do setor público, 73% consideram que a formação certificada que se encontra estabelecida por lei não é assegurada de forma igual a ambos os trabalhadores. Tanto num setor como no outro os resultados são preocupantes, sendo que em nenhum dos setores os trabalhadores estão a ser renumerados das horas de formação, definida por lei. Os resultados estão apresentados abaixo.

Gráfico 20: Resultados apresentados por Setor. (Perg.16)

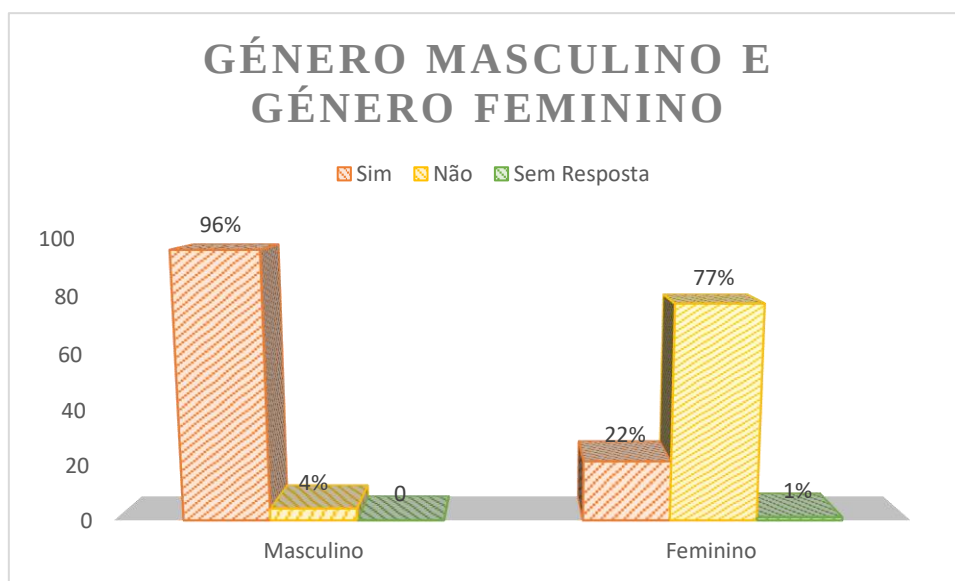


Fonte: Inquérito por Questionário.

Os resultados anteriores indicam que dentro de uma organização homens e mulheres são avaliados de maneira diferente, tendo a influência do que a sociedade considera «ser homem e ser mulher». A boa avaliação de desempenho irá afetar a decisão da chefia, quando um trabalhador ou trabalhadora pede uma interrupção na carreira para estudos/formação, sendo que a organização pode beneficiar o colaborador que tenha uma boa avaliação de desempenho. No entanto, sabe-se que a avaliação deve ter como base critérios objetivos, que por vezes pode não acontecer prejudicando, assim, o colaborador. Como referido anteriormente, Adler afirma que as mulheres se destacam como sendo “*comunicativas, gentis, democráticas, participativas e submissas*”, traços que as tornam inadequadas para os cargos de autoridade e poder. Para tentar perceber se esta conjuntura é, de facto, uma realidade introduziu-se no questionário a pergunta 19 – A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? – que tem o foco na promoção a cargos de poder, dentro de uma organização, onde a

maior parte das vezes as mulheres são discriminadas. Nesta questão considerou-se ser pertinente analisar mediante o género, obtendo os seguintes resultados.

Gráfico 21: Resultados apresentados por Género. (Perg.19)



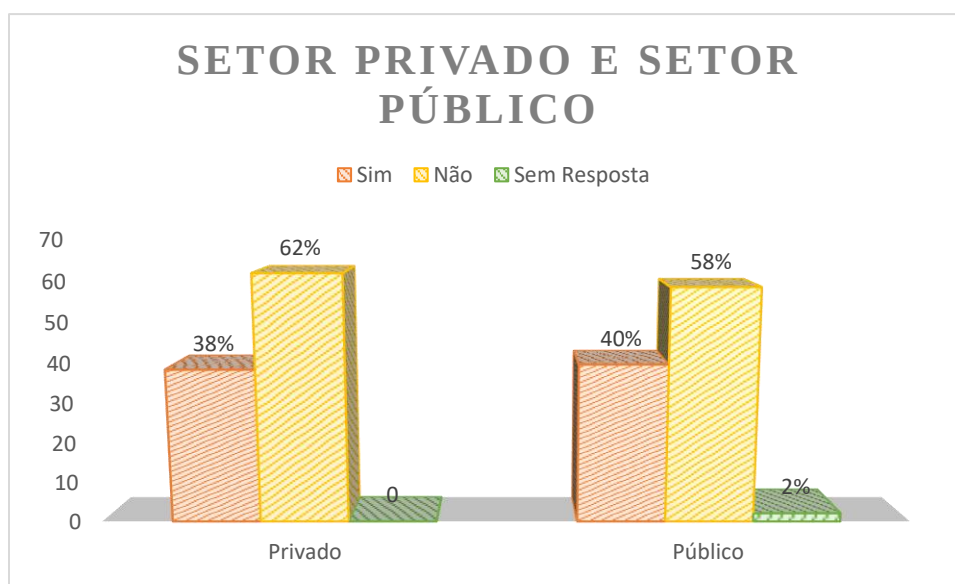
Fonte: Inquérito por Questionário.

Como se pode ver pelo gráfico apresentado, acima, em 100% dos inquiridos do sexo feminino 77% considera que a empresa onde se encontra, quando nomeia um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, não tem presente o princípio de igualdade, no entanto quando analisados os resultados do sexo masculino, 96% considera que a empresa, onde trabalha, tem em consideração o princípio da igualdade de género, quando nomeia um trabalhador para um cargo de dirigente.

Concluindo, estes resultados vêm comprovar o que foi dito, anteriormente, sendo que os homens neste caso não consideram existir discriminação de géneros, pois são eles os beneficiados.

Em complemento à pergunta analisada acima vem a pergunta 20 – Existe, na empresa, um número equivalente de mulheres e homens em cargos de chefia ou em órgãos de decisão? Após a análise dos resultados, mediante o setor, conclui-se que tanto no setor público como no setor privado, nos cargos de chefia ou nos órgãos de decisão, dentro das estruturas organizacionais, não existe um número equivalente de homens e mulheres. No setor privado, em 100% dos inquiridos 62% considera que existe um número desproporcional de homens e mulheres em cargos de topo ou de decisão, e no setor público (em 100%) 58% partilha da mesma opinião. Os resultados estão apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 22: Resultados apresentados por Setor. (Perg.20)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Considerações Finais da Questão:

Referiu-se, anteriormente, que para ajudar a responder a esta questão inicial iria-se considerar, apenas, algumas das perguntas do questionário, como se pode ver no quadro abaixo:

Quadro 8: Perguntas analisadas na Questão 2

Pergunta 6: No seu local de trabalho, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional? (referida anteriormente, resultados apresentados na primeira questão)

Pergunta 7: A sua empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?

Pergunta 10: Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

Pergunta 11: A candidatura e seleção de homens ou de mulheres, é encorajada para os cargos/funções onde estejam sub-representados/as?

Pergunta 12: No que diz respeito, é constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

Pergunta 13: A empresa ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades e qualificação, de progressão, na carreira e no acesso a cargos de chefia? (referida anteriormente, resultados apresentados na primeira questão)

Pergunta 14: Sendo mulher oferecem-lhe as mesmas oportunidades de progressão na carreira? (referida anteriormente, resultados apresentados na primeira questão)

Pergunta 15: No seu local de trabalho, existem as mesmas possibilidades de interrupção nas carreiras, para estudos ou formação para os trabalhadores e trabalhadoras?

Pergunta 16: O número mínimo de horas de formação certificada, que se encontra estabelecida por lei, é assegurada tanto às mulheres como aos homens?

Pergunta 19: A empresa quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

Pergunta 20: Existe, na empresa, um número equivalente de mulheres e homens em cargos de chefia ou órgãos de decisão?

Pergunta 21: As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas, pela chefia, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira? (referida anteriormente, resultados apresentados na primeira questão)

Pergunta 22: A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? (referida anteriormente, resultados apresentados na primeira questão)

Fonte: Questionário

É importante referir que, como se pode ver na tabela, algumas das perguntas consideradas como importantes para a conclusão dessa questão foram apresentadas na primeira questão inicial, no entanto como não se considerou ser necessário repetir os gráficos, os resultados dos mesmos irão ser referenciados na análise conclusiva da mesma.

Esta questão inicial, tem o intuito de ajudar a perceber o motivo de existir um número reduzido de mulheres em determinadas posições, dentro de uma organização. Como tem sido referido ao longo desta dissertação, o estudo centrou-se nas empresas do setor público e do setor

privado, sendo que após a análise dos resultados das perguntas analisadas para esta questão pode-se dizer que, mais uma vez, o setor público apresentou piores resultados. Seguindo a lógica das perguntas analisadas, pode-se começar por referir que, tanto nas organizações do setor público e do setor privado, a igualdade entre homens e mulheres não é considerada como sendo uma prioridade para a estrutura organizacional, sendo que a mesma, também, não apresenta medidas que encorajem, especificamente, a participação de homens e mulheres nos processos de decisão. O facto de a empresa não incentivar desde o início a participação equilibrada dos géneros, nos processos de decisão, desincentiva a promoção das mulheres para cargos de topo/órgãos de decisão. Anteriormente, falou-se sobre o efeito «Glass Ceiling», definido como sendo uma barreira invisível, em torno das mulheres que as impede de ascenderem na carreira, apenas, por serem mulheres. A verdade é que as mulheres começam desde início a ser discriminadas, como se pode ver mediante os resultados da pergunta 12 – No que diz respeito, à constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? - em 100% dos inquiridos do setor privado 55% respondeu que não, e em 100% dos inquiridos do setor público 63% partilhou dessa opinião.

Outra pergunta analisada, foi a pergunta 13- A empresa ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades e qualificação, de progressão, na carreira e no acesso a cargos de chefia? – em 100% dos inquiridos do sexo feminino 59% respondeu que não, e em 100% dos inquiridos do sexo masculino 48% partilhou dessa opinião. Apesar de o sexo masculino apresentar uma percentagem (%) alta, o sexo feminino apresenta resultados piores. Tal deve-se ao facto, das empresas, desse início não incentivarem a ascensão das mulheres na sua carreira profissional, investindo menos na sua formação. A pergunta 16 – O número mínimo de horas de formação certificada, que se encontra estabelecida por lei, é assegurada tanto às mulheres como aos homens? – vem complementar, um pouco, a pergunta referida anteriormente, centrando-se nas horas de formação obrigatórias por lei, independentemente, do género dos trabalhadores. Os resultados obtidos foram: em 100% dos inquiridos do setor público 73% afirmou que o número mínimo de horas de formação não é assegurado de forma igual para ambos os sexos e, em 100% dos inquiridos do setor privado, 62% é da mesma opinião. Posto isto, não se pode esperar que os resultados à pergunta 14 - Sendo mulher oferecem-lhe as mesmas oportunidades de progressão na carreira, por ser mulher? – sejam muito melhores. Em 100% dos inquiridos do sexo feminino 61% respondeu que sim, que não lhe é dada as mesmas oportunidades de progressão na carreira por ser mulher.

Muitas vezes, as mulheres, acabam por desistir de concorrer a determinadas posições nas organizações, por estas não apresentarem facilidades de interrupção da carreira, caso as mesmas pretendam continuar a sua formação ou noutro âmbito que venham a ser mães. A maior parte das mulheres, acabam por renunciar as suas carreiras em prol da sua vida familiar. É importante que na estrutura organizacional, onde as mesmas se enquadram, exista a facilidade, tanto para homens como para mulheres, de interrupção da carreira, mediante uma justificação válida, sem que exista o medo de represálias ou consequências. Como tal, considerou-se, também, ser necessário analisar a pergunta 15 - No seu local de trabalho, existem as mesmas possibilidades de interrupção nas carreiras, para estudos ou formação para os trabalhadores e trabalhadoras? – em 100% dos inquiridos do setor privado 60% considerou que não existem as mesmas possibilidades para interrupção na carreira, entre homens e mulheres, sendo que no setor público, 58% afirmou o mesmo. Pode-se constatar que, mais uma vez, que o setor público apresenta piores resultados.

As perguntas analisadas em seguida, acabam, por estar interligadas umas com as outras permitindo-nos chegar a uma conclusão. Referindo à pergunta 19 - A empresa quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? – à pergunta 20 - Existe, na empresa, um número equivalente de mulheres e homens em cargos de chefia ou órgãos de decisão? – à pergunta 21 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas, pela chefia, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira? – e à pergunta 22 - A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? Ou seja, se existir desde início um princípio de igualdade de géneros, presente na estrutura organizacional, existirá uma maior probabilidade de existir um número equivalente de homens e mulheres em cargos de chefia ou órgãos de decisão, no entanto tal só poderá ser uma opção se as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras forem reconhecidas de forma igual e não mediante o género de cada um. Por fim, se o princípio de igualdade estiver presente em todos os passos decisivos a avaliação de desempenho dos trabalhadores será feita mediante critérios objetivos não discriminatórios. No entanto, como se pode comprovar após a análise dos resultados obtidos tal cenário não acontece, e está muito longe de ser uma realidade.

Concluindo, considerou-se que a menor presença das mulheres em determinadas posições organizacionais ou contextos de trabalho pode ser explicada pelos seguintes fatores:

- A igualdade de géneros não é uma prioridade para a estrutura organizacional, pelo que a empresa não sentirá a necessidade de implementar medidas que sensibilizem os seus trabalhadores para a igualdade de géneros;
- A participação das mulheres em processos de decisão não é incentivada desde início, pelo que mais tarde irá afetar a candidatura da mesma a cargos de topo/órgãos de decisão;
- A candidatura de trabalhadores não é incitada para cargos, em que os mesmos se encontrem sub-representados, ou seja, onde os mesmos se encontrem em inferioridade;
- Não são oferecidas as mesmas oportunidades, dentro da organização, de progressão na carreira, por ser mulher;
- Não existem as mesmas oportunidades de interrupção da carreira;
- As empresas quando nomeiam um trabalhador para um cargo de chefia, têm em conta critérios discriminatórios, considerando a mulher como sendo frágil e fraca para cargos de chefia;
- As avaliações de desempenho, nas estruturas organizacionais são feitas com base em critérios discriminatórios, sendo as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras reconhecidas de maneiras diferentes.

Q3: Existe igualdade salarial nas empresas do setor público e privado, ou apenas uma política de igualdade no papel?

Esta questão inicial centra-se na desigualdade salarial, entre os géneros. Referido anteriormente, de acordo com The Global Gender Gap 2016, do FEM (Fórum Económico Mundial), só existirá igualdade salarial daqui a 170 anos, as mulheres continuam a ganhar menos (pouco mais de metade), trabalham mais horas e são menos em postos de responsabilidade.

Para ajudar a responder a esta questão analisou-se as seguintes perguntas do questionário: a pergunta 17; a pergunta 18; a pergunta 19; a pergunta 21 e a pergunta 28.

São várias as instituições internacionais e nacionais que consideram Portugal como sendo um dos países de elevada desigualdade salarial. Mas afinal o que é a disparidade salarial? Esta representa a diferença de remuneração horária bruta entre os trabalhadores, homens e mulheres em percentagem (%). De acordo com o código de trabalho português:

“Artigo 31

Igualdade de Condições de Trabalho

1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

6 - *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.*” (Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, versão atualizada)

Pode-se dizer que um homem e uma mulher que desempenhem as mesmas funções poderão ter uma retribuição diferente quando essa diferença é baseada em critérios objetivos e, não, apenas em função do sexo. No entanto apresenta-se como grande coincidência quando uma percentagem (%) superior de mulheres em relação ao sexo masculino, tem uma retribuição inferior, desempenhando as mesmas tarefas.

Na pergunta 17 – Na sua política salarial, é assegurado o cumprimento do princípio “salário igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras? – não conseguimos afirmar que os inquiridos aquando da sua resposta estavam a responder comparando-se com os seus colegas do sexo masculino, mas os resultados obtidos foram os seguintes.

Tabela 9: Resultados apresentados por Setor (Perg.17)

Pergunta 17 – Na sua política salarial, é assegurado o cumprimento do princípio “salário igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras? (resultados apresentados em %)	
Setor Privado - Sim	48%
Setor Privado - Não	52%
Setor Público - Sim	48%
Setor Público - Não	50%

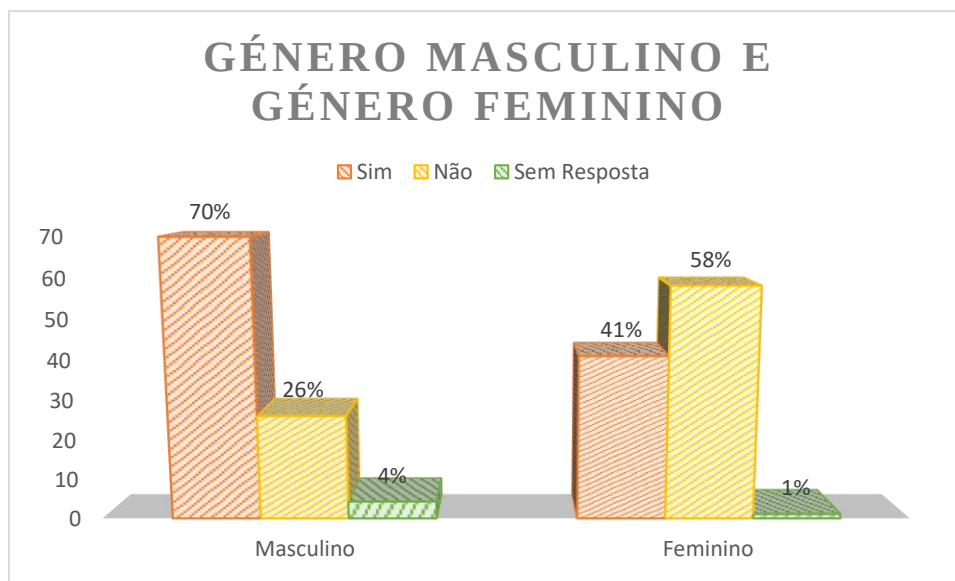
Fonte: Inquérito por Questionário.

Mediante estes resultados pode-se concluir que, nem no setor privado nem no setor público, o salário igual entre os trabalhadores é algo inexistente, apesar de poder existir a política do mesmo. Pode-se considerar que esta realidade não irá ser alterada enquanto a imagem de inferioridade que a sociedade tem em relação ao género feminino, principalmente no mundo dos negócios. Para o comprovar existem os resultados onde, ambos, os setores apresentam resultados negativos.

Analisando os resultados mediante o género, conclui-se que: em 100% dos inquiridos do género feminino 58% considera que na sua empresa não é assegurado o cumprimento de salário igual ou de valor igual entre os trabalhadores e trabalhadoras, em relação ao género masculino, 70% afirma que na sua empresa é assegurado o cumprimento do salário igual entre os trabalhadores. Pode-se considerar que esta discrepância de respostas acontece porque o sexo

masculino é o beneficiado ou, então, está longe da realidade da sociedade. Pode-se ver os resultados apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 23: Resultados apresentados por Género. (Perg.17)



Fonte: Inquérito por Questionário.

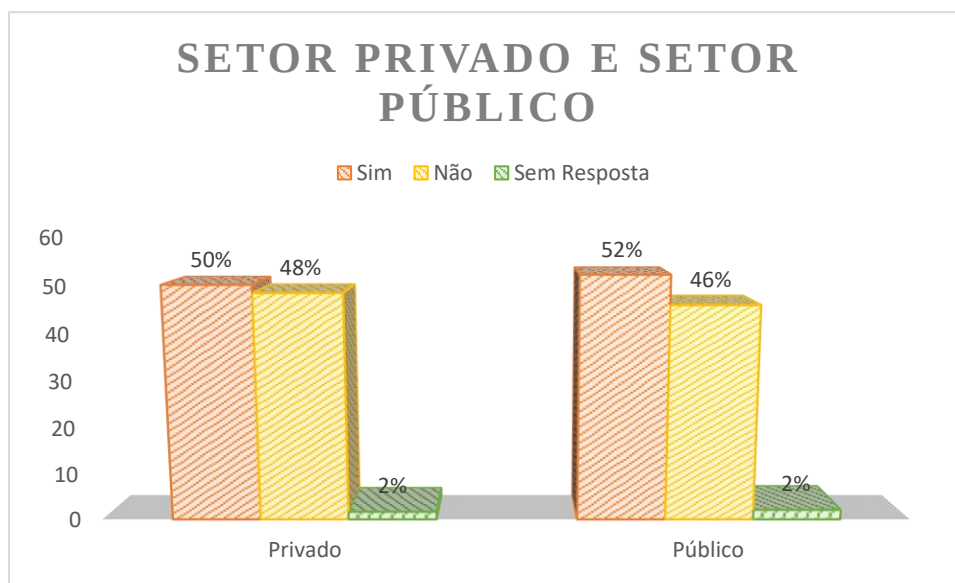
Diretamente ligada com a pergunta anterior, está a pergunta 18 – Existe desigualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, que desempenham a mesma função e realizam as mesmas horas de trabalho? – que se centra em trabalhadores que desempenham as mesmas funções, mas que têm uma retribuição diferente. Afinal o que é a desigualdade salarial? Onde começa? A desigualdade salarial começa quando dois trabalhadores, dentro da mesma empresa, que desempenham um trabalho semelhante, com o mesmo nível de qualificações e com os mesmos anos de trabalho, não são pagos de forma igual. Este tipo de situação, em Portugal, é ilegal e é considerado como sendo uma prática discriminatória.

Tendo em conta que o trabalho semelhante é comparado em termos das qualificações necessárias para a sua execução, e não avaliado em função do sexo, os homens e mulheres que se encontram numa empresa a desempenhar a mesma função, a maior parte das vezes, com as mesmas qualificações e as mesmas competências deveriam ser recompensados de forma igual e receber os mesmos valores por hora. No entanto, tal implica que o seu tipo de contrato ou duração da sua semana de trabalho (a tempo parcial ou a tempo inteiro) não possa servir de pretexto para uma renumeração desigual.

Analisando os resultados, conclui-se que: no setor privado (em 100% dos inquiridos) 50% dos trabalhadores afirma existir desigualdade salarial; no setor público (em 100% dos

inquiridos) 52% dos trabalhadores confirma a existência de desigualdade salarial entre trabalhadores. Comparando os setores, pode-se afirmar que o setor público, como em perguntas anteriores, continua a ser o que apresenta piores resultados quando deveria ser um exemplo para os outros, uma vez que segue as diretrizes do Estado Português que afirma ser ilegal este tipo de práticas em Portugal. Os resultados estão apresentados em baixo.

Gráfico 24: Resultados apresentados por Setor. (Perg.18)



Fonte: Inquérito por Questionário.

Considerações Finais da Questão:

Como aconteceu anteriormente, algumas das perguntas que se considerou ser necessário analisar, para nos ajudar a responder a esta questão, foram apresentadas, também, para análise nas questões anteriores. Considerou-se não ser necessário voltar a repetir os resultados, pelo que os mesmos irão ser, apenas, referenciados na conclusão da questão. As perguntas tidas em conta para esta questão foram as seguintes:

Quadro 9: Perguntas analisadas na Questão 3

Pergunta 17: Na sua política salarial, é assegurado o cumprimento do princípio de “salário igual ou de valor igual” entre os trabalhadores e trabalhadoras?
Pergunta 18: Existe desigualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, que desempenham a mesma função e realizam as mesmas horas de trabalho?
Pergunta 21: As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas, pela chefia, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?
Pergunta 28: Existe, na sua opinião, realmente uma igualdade salarial ou apenas a política da mesma?

Fonte: Inquérito por Questionário.

Como visto anteriormente, são várias as instituições que consideram Portugal como sendo um dos países de elevada desigualdade salarial. No entanto, de acordo com o código de trabalho português, trabalhadores que se encontrem na mesma posição dentro de uma empresa, com as mesmas horas de trabalho, com as mesmas funções, com as mesmas qualificações e com o mesmo tipo de contrato de trabalho, deverão ter uma retribuição de valor igual.

A Comissão Europeia, acredita que a disparidade salarial reflete três tipos de desvantagem com que as mulheres são confrontadas: renumeração inferior à hora; menos horas de trabalho em atividades renumeradas; e taxas de emprego inferiores (por exemplo, quando interrompem a carreira para se dedicarem aos filhos ou a familiares). Resumindo, as mulheres ganham menos que os homens, fazendo as mesmas horas de trabalho e a mesma função, para além do trabalho doméstico que se encontra agregado ao facto de serem mulheres, e têm menos oportunidades de emprego devido ao facto de os empregadores assumirem que sendo mulheres mais cedo ou mais tarde as mesmas irão engravidar, o que implicará baixa por gravidez, que por sua vez implica a sua substituição por outro colaborador o que, por sua vez, implica mais custos para a empresa.

Pelos resultados obtidos na pergunta 17, a igualdade salarial, nas empresas, é algo que existe, apenas, no papel e que não transparece para a realidade. No setor privado (em 100% dos inquiridos) 52% afirmou que na sua empresa não é assegurado o cumprimento do princípio de

«salário igual ou de valor igual»; sendo que no setor público (em 100% dos inquiridos) 50% é da mesma opinião. Este apresentou, mais uma vez, piores resultados.

Como a desigualdade salarial só pode ser considerada quando os trabalhadores se encontram, em todos os aspetos, na mesma posição dentro da empresa, inseriu-se a pergunta 18 – Existe desigualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, que desempenham a mesma função e realizam as mesmas horas de trabalho? – obtendo os seguintes resultados: em 100% dos inquiridos do setor público 52% sente que existe, na sua empresa, desigualdade salarial entre os trabalhadores; sendo que no setor privado (em 100% dos inquiridos) 50% partilha da mesma opinião.

É necessário, também considerar que por vezes a desigualdade salarial entre os trabalhadores advém das competências dos mesmos se estas são ou não reconhecidas de forma igual pela estrutura organizacional. De acordo com os resultados obtidos, na pergunta 21 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas, pela chefia, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? – pode-se considerar que o reconhecimento igual das competências dos trabalhadores e das trabalhadoras nas empresas, do setor público e do setor privado, não acontece tendo em conta que (em 100% dos inquiridos) no setor público 73% e que (em 100% dos inquiridos) do setor privado 63% afirmou que as competências dos trabalhadores, homens e mulheres, não são reconhecidas de modo igual pela chefia.

Posto isto, não é de esperar que exista igualdade salarial, entre os géneros, quando o trabalho e o esforço dos mesmos não é reconhecido pela chefia de modo igual. É através da pergunta 28 - Existe, na sua opinião, realmente uma igualdade salarial ou apenas a política da mesma? – que se vê como se encontram, de facto, as empresas em Portugal quando o assunto é a igualdade salarial. O setor público é o que apresenta piores resultados sendo que, em 100% dos inquiridos, 71% considera não existir igualdade salarial entre os trabalhadores, sendo que no setor privado, em 100% dos inquiridos, 58% afirma o mesmo.

No que diz respeito ao setor público esta realidade era algo que já se antecipava visto que até nos cargos públicos, como na política, as mulheres continuam, claramente, em minoria.

No entanto, também, é importante referir que no ano 2016 fez-se história, com as mulheres a ocuparem um terço dos lugares da Assembleia da República, sendo que na próxima legislativa, os números são ainda muito baixos. Dos 230 lugares parlamentares, 76 vão ser ocupados por mulheres.

Concluindo, mediante os resultados apresentados é no setor público onde se encontram os piores resultados e um atraso maior no que diz respeito à igualdade salarial. No entanto, é importante referir que nenhum dos setores apresenta resultados satisfatórios.

Q4: De acordo com a Lei de Igualdade no Trabalho em Portugal, as empresas do setor público e privado aplicam a Lei na sua política de recursos humanos?

Ao contrário do que foi feito nas questões anteriores onde se analisou os resultados das perguntas que se consideraram pertinentes em cada questão, nesta última será tido em conta toda a análise e todos os resultados, obtidos ao longo desta dissertação, como que um resumo de todo o trabalho enunciado, anteriormente.

Como referido, Portugal esteve sob uma ditadura durante muito tempo, onde a mulher se dedicava a 100% à vida familiar e doméstica. Foi após o 25 de Abril de 1974, que se iniciou o processo de democratização e com ele foram implementadas medidas fundamentais, que alteraram o papel da mulher, na vida pública e privada. Com a constituição de 1976, Portugal deu um grande passo para a igualdade de géneros, tornando ilegal qualquer tipo de desigualdade baseada no sexo.

No entanto, e como foi possível comprovar ao longo desta dissertação, o facto de a desigualdade baseada no sexo ser ilegal, as leis implementadas não são o suficiente para que se altere a mentalidade social. Em 1976 criaram-se leis, tentou-se mudar a ideia do que era ser mulher, apesar disso a normatividade social (o que a sociedade considerava como correto) não mudou, continuando a mulher a ser considerada inferior em relação ao homem. Apesar de ser de uma forma subtil essa normatividade social, ainda, persiste.

Quando a ideia da igualdade de géneros é discutida existe a associação que o cerne da questão é que homens e mulheres são iguais, no entanto, homens e mulheres não são iguais, e não se deve tratar de forma igual o que é diferente. No entanto, pode-se dizer que apesar de homens e mulheres serem diferentes ambos são seres humanos, logo devem ter o mesmo respeito, os mesmos direitos e as mesmas oportunidades.

Esta dissertação centrou-se na desigualdade de géneros no mercado de trabalho português, incidindo nos setores privado e público. As desigualdades que as mulheres, ao longo dos anos, têm vindo a sofrer, são o resultado de um caminho longo de produção e reprodução de estereótipos de género que, posteriormente, criaram os conceitos: glassceiling e glasswalls. O primeiro conceito, glassceiling, falado anteriormente, reflete a dificuldade de as mulheres

acederem a posições de topo na hierarquia das organizações e, o segundo conceito, glasswalls, reflete as barreiras relativamente a alguns setores ou profissões.

Resumindo, historicamente a mulher aparece representada pela exclusão na esfera pública, na economia e na política. No período do Estado Novo, defendiam-se os princípios morais da família, sendo que a mulher casada deveria ocupar-se do lar, pois o trabalho tornar-se-ia incompatível com os papéis que lhe reservava a sociedade. Mais tarde, a família desaparece do Código Civil, sendo uma mudança bastante significativa para a mulher. O período de 1974-1979 veio consolidar a democracia portuguesa e instituiu alterações que constitucionalmente assumiam a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, na família, na sociedade, nomeadamente o acesso da mulher a todas as carreiras profissionais; a licença de maternidade alargada para os 90 dias; o direito ao voto; o direito a poder sair do país sem autorização do marido. (Ferreira, 1999)

De acordo com a Constituição Portuguesa, apresentada anteriormente, é obrigação do Estado Português promover a igualdade de géneros. No entanto e como podemos comprovar com os resultados obtidos, do questionário, o setor público foi o que apresentou piores resultados, sendo o setor onde a desigualdade de géneros se encontra mais acentuada, apesar da realidade do setor privado não se encontrar com resultados animadores.

O código do trabalho português é bastante claro no que diz respeito à igualdade de géneros, sendo esta referida em vários artigos - art.º3 Relações entre fontes de regulação; no art.º4 Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida; art.º23 Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação; art.º24 Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho; artigo.º25 Proibição de discriminação; art.º31 Igualdade de condições de trabalho, etc. – no entanto, por vezes a regra que estes pretendem transmitir «perde-se» nas políticas de recursos humanos.

A verdade é que as empresas são constituídas por homens e por mulheres, pelo que cabe à gestão de recursos humanos adaptar as suas políticas de responsabilidade social à realidade de todos, procurando diferenciar as respostas às necessidades de uns e de outros em prol do sucesso da organização. Loureiro e Cabral-Cardoso (2008) referem que existe a necessidade de *“fazer reajustamentos estruturais para que as mulheres, em igualdade de circunstâncias, possam provar a sua capacidade para desempenhar cargos de chefia, de prestígio e de elevada responsabilidade.”* (Loureiro e Cabral-Cardoso, 2008) No entanto, Dickens (1998) refere que muitas vezes as mulheres *“são invisíveis para a gestão de recursos humanos, mesmo quando*

a gestão é assegurada por um grupo profissional, fortemente, feminizado como acontece em Portugal.”

De acordo com Dickens (1998), as empresas que assumam um compromisso com a igualdade deverão desenvolver práticas de gestão de recursos humanos que contribuam para o processo de tomada de consciência da natureza do género nas organizações, procurando adequar as suas políticas, valores, normas e estruturas formais e informais a esta realidade, invés de adotarem práticas neutras perante o género que refletem atributos, necessidades e padrões de trabalho socialmente masculino.

Não é possível afirmar que as empresas do setor privado e público, presentes no mercado de trabalho português não estejam de facto a implementar a Lei da Igualdade na sua política de recursos humanos, no entanto, mediante os resultados obtidos no questionário, pode-se assumir que a desigualdade de géneros encontra-se mais acentuada no setor público, regido pelo Estado que, por sua vez, deveria ser um exemplo para outros.

Conclusões Finais

O presente estudo de caso teve o objetivo de verificar se nos setores de atividade portugueses – setor público e setor privado – existe de facto igualdade de géneros.

A luta das mulheres pela igualdade remonta desde os anos 60, foi com ela que surgiram os movimentos feministas. A verdade é que a desigualdade de géneros afeta tanto os homens como as mulheres, pois eles também se vêm prejudicados quando não seguem «profissões tipicamente masculinas», como por exemplo os estilistas, os cabeleireiros, os designers, entre outros. Homens neste género de profissões são, na maior parte das vezes, rotulados com «clichés» atribuídos por causa da profissão que escolheram exercer.

Para o efeito foram formuladas algumas questões prévias delimitadoras do objeto da presente investigação, com o intuito de ajudarem a perceber de facto como se encontra a igualdade de géneros em Portugal. Foi na década de 70 que se desenvolveu a Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego, no entanto as mulheres continuam a debater-se com as mesmas dificuldades de antigamente, sendo que têm que fazer um maior esforço, que os seus colegas do sexo masculino, para alcançar uma posição de topo de chefia dentro de uma organização.

Procurou-se efetuar um enquadramento teórico sobre o estado de arte da (des)igualdade de género selecionando alguns estudos empíricos que considerámos pertinentes focar relativamente ao tema em estudo.

Com o intuito de obter uma perspetiva e compreensão alargada deste fenómeno, entendeu-se utilizar técnicas de recolha de dados qualitativos e quantitativos, que nos permitissem compreender se nas estruturas organizacionais, dos setores público e privado, existe de facto uma igualdade de géneros, que se encontra prevista na Lei Portuguesa.

Em 113 inquéritos por questionário, 20% dos respondentes são do sexo masculino e 78% são do sexo feminino.

Os resultados sugerem uma maior desigualdade de géneros dentro do setor público, sendo este o que apresentou piores resultados. No entanto, é de referir que este é um setor regido pelo Estado Português que por sua vez deveria ser um exemplo para outros setores de atividade, fazendo cumprir a Lei da Constituição Portuguesa. De acordo com os resultados obtidos tal não acontece, visto ter apresentado, praticamente em todos os aspetos, resultados negativos.

Mediante este estudo não é possível afirmar se a discriminação de géneros é direta¹⁹ ou indireta²⁰.

Contudo constatou-se que a perceção dos homens é superior à perceção das mulheres no que respeita à existência de condições de igualdade de oportunidades relativas a condições de progressão na carreira, embora as condições de progressão na carreira estejam legalmente estabelecidas nas empresas, no Estatuto de Pessoal.

No que diz respeito à desigualdade salarial encontra-se mais acentuada no setor público sendo reconhecido, maioritariamente, pelo sexo feminino. No entanto, o direito à retribuição do trabalho encontra-se estabelecido na Constituição da República Portuguesa de acordo com o princípio de igualdade – para trabalho igual salário igual – segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado. De acordo com este princípio não podem ser fixados salários diferentes para trabalhadores/as que produzam o mesmo trabalho. A legislação sobre a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no desenvolvimento deste princípio, consagra o direito à igualdade de remuneração²¹ entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual, prestado à mesma entidade patronal.

A igualdade salarial de retribuição implica, assim, que as diferenças salariais que ocorram entre homens e mulheres devem ser objetivamente justificadas, isto é, devem assentar em critérios objetivos da atribuição, comuns a homens e mulheres. Caso tal não se verifique, as diferenças salariais violam o princípio da igualdade de retribuição configurando, deste modo, situações discriminatórias baseadas no sexo. Mediante os resultados obtidos, no inquérito por questionário, esta situação verifica-se em ambos os setores de atividade portugueses, sendo que se encontra mais acentuada no setor público.

¹⁹ Normas ou práticas que diretamente produzem um tratamento desigual e desfavorável a uma pessoa em função do sexo. Trata-se de toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho (al. a) do artº 2º do Decreto-lei n.º 392/79, de 20 de setembro).

²⁰ Medidas, práticas ou critérios que, sendo formal ou aparentemente neutros, produzem resultados desiguais nos homens e nas mulheres, ou prejudiquem de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objetivamente por qualquer razão ou condição necessária não relacionada com o sexo (art.º 2º da Lei n. 105/97, de 13 de setembro).

²¹ A remuneração inclui a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie. (<http://expressoemprego.pt/carreiras/tipos-de-remuneracao/3606>). Consultado a 30/10/2016.

Carlos Rodrigues, Rita Figueiras e Vitor Junqueira (2012) identificaram as qualificações profissionais e as habilitações literárias – variáveis relativas ao trabalhador – e a região e a dimensão da empresa-variáveis relativas à empresa – estas últimas em menor dimensão, como as variáveis mais importantes na definição da desigualdade salarial em Portugal.

No que respeita aos fatores explicativos da discriminação e desigualdade de géneros persistentes nas estruturas de emprego, mediante os resultados obtidos considerou-se: a fraca aposta no desenvolvimento organizacional, por parte dos recursos humanos das organizações, considerando que a gestão de recursos humanos poderia contribuir para a promoção da igualdade de género, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Tendo em consideração a afirmação de Guerreiro *“a promoção da igualdade de género, enquanto dimensão interna da responsabilidade social é um indicador de uma política de gestão de recursos humanos responsável, já que tende a preocupar-se com homens e com as mulheres que trabalham na organização”*. A negligência, por parte das empresas, em relação ao desenvolvimento de medidas que tenham o intuito de sensibilizar os trabalhadores em relação à igualdade de géneros; o investimento superior na formação dos trabalhadores do sexo masculino descurando os trabalhadores do sexo feminino considerando, assim, a capacidade das mulheres inferior, não oferecendo as mesmas oportunidades de progressão na carreira; os critérios discriminatórios e não objetivos nas avaliações de desempenho; a falta de normas e procedimentos formais que permitam a apresentação de queixas em situações discriminatórias fazendo, assim, com que os colaboradores dentro da organização não se sintam apoiados pela chefia e, por fim a desigualdade salarial entre trabalhadores que desempenhem a mesma função.

No que diz respeito à menor presença das mulheres em posições de chefia ou de topo, mediante os resultados pode-se concluir que se deve, ao facto de: a igualdade de géneros não ser uma prioridade para a estrutura organizacional, pelo que a empresa não sentirá a necessidade de implementar medidas que sensibilizem os seus trabalhadores para a igualdade de géneros; a participação das mulheres em processos de decisão não é encorajada desde início, pelo que mais tarde irá afetar a candidatura da mesma a cargos de topo/órgãos de decisão; a candidatura de trabalhadores não é encorajada para cargos, em que os mesmos se encontrem sub-representados, ou seja onde os mesmos se encontrem em inferioridade; não são oferecidas as mesmas oportunidades, dentro da organização, de progressão na carreira, às mulheres; não existem as mesmas oportunidades de interrupção da carreira; as empresas quando nomeiam um trabalhador para um cargo de chefia, têm em conta critérios discriminatórios, considerando a mulher como

sendo frágil e fraca para cargos de chefia e, por fim, as avaliações de desempenho, nas estruturas organizacionais são feitas com base em critérios discriminatórios, sendo as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras reconhecidas de maneiras diferentes.

De acordo com Steinberg (1992), as desigualdades de género estão relacionadas com a predominância de modelos masculinos no desenho das estruturas organizacionais conferindo vantagens aos homens. As mulheres, por seu lado, deparam-se com vários obstáculos quando procuram integrar-se numa estrutura social que não foi construída atendendo às suas características e aos seus papéis sociais. Estes revelam-se sobretudo ao nível das dificuldades em conciliar as exigências profissionais, determinadas pela organização, com as exigências familiares, determinadas pela sociedade. Tal como referem Haveman e Beresford (2012) as mulheres que procuram conciliar ambos os esquemas sociais acabam por experienciar conflitos de papéis.

Concluindo, as estruturas organizacionais são instituições que operam numa ideologia «genderizada» diferenciando os indivíduos e criando desigualdades entre eles com base no género que representam. Estas desigualdades relacionam-se, por exemplo, com o acesso a cargos de poder, com políticas de recrutamento e com a renumeração de funções masculinas e femininas.

Apesar de cada vez mais as mulheres quebrarem as barreiras nas organizações para ocuparem funções em níveis mais elevados nas estruturas organizacionais, muitas profissões continuam a ser dominadas por apenas um dos géneros. (Baunach, 2002)

A literatura apresenta inúmeros estudos que se inserem em diferentes níveis de análise – individuais, institucionais e sociais – e que procuram explicar as desigualdades de poder entre homens e mulheres, nas estruturas organizacionais. No entanto, todos eles possuem um poder explicativo do fenómeno.

Também, a diferenciação na renumeração revela a predominância da ideologia masculina nas organizações, considerando que os trabalhadores homens são mais competentes para desempenhar funções desenhadas à sua imagem, e para as quais recrutam numa lógica de reprodução homossocial. (McPherson, Miller, Smith-Lovin, Lynn Cook, James 2001) Segundo esta perspetiva, justifica-se que tenham uma renumeração mais elevada, pois o seu contributo para a organização será maior.

Tal ideologia condiciona a avaliação do potencial das mulheres para o desempenho de funções considerando-as, na maioria das vezes, como candidatos menos adequados (inferiores) aos cargos, quer porque apresentam características diferentes do grupo que está a recrutar quer porque não possuem a mesma experiência (como defende a Teoria do Capital Humano) nem a mesma capacidade de compromisso a longo prazo.

O autor Baunach (2002) afirma que a igualdade entre géneros nas organizações e a sua integração não será atingida até que o isolamento das mulheres na força de trabalho seja reduzido, ou seja, enquanto continuarem a predominar modelos masculinos nas estruturas sociais e organizacionais, as mulheres tenderão sempre a ser isoladas e remetidas para o espaço privado, acometendo-lhes a responsabilidade do cuidar do lar e da família.

Limitações do Estudo e Sugestões para Pesquisas Futuras

Verificou-se que no decorrer do presente estudo encontram-se algumas limitações, desde logo, no início a ideia era de o inquérito por questionário ser aplicado numa empresa específica. Como tal foram efetuados contactos com a empresa inicialmente selecionada para estudo, onde contactou com a responsável pelas relações públicas da empresa, a quem foi explicado a natureza do estudo e que concordou com que a aplicação do inquérito por questionário, aos colaboradores da organização.

No entanto, após o envio do inquérito e do mesmo ter sido revisto pelos recursos humanos a organização informou que não iria poder consentir que os seus colaboradores participassem, afirmando que natureza do inquérito ia contra a sua política de recursos humanos. Como tal foi necessário proceder a alterações tanto no estudo como no inquérito por questionário, acabando este por ser aplicado a trabalhadores do setor público e do setor privado.

Outra limitação, é referente ao número de respostas obtidas, ao inquérito por questionário, apesar dos esforços que foram desenvolvidos para assegurar a todos os participantes, quer no sentido de explicar o objetivo do estudo, quer no sentido de promover a confidencialidade das respostas.

Salienta-se, ainda, como limitação o facto de não se terem efetuado entrevistas, sendo que estas estavam programadas para serem feitas caso o estudo se tivesse centrado numa empresa específica.

Como sugestão para futuras investigações, considera-se ser pertinente dar continuidade na promoção da igualdade das mulheres no mercado de trabalho através de estratégias para eliminar os estereótipos de género e medidas para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar de homens e mulheres.

Bibliografia

V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2014-2017) (V PNI). In *Diário da República, 1ª Série – Nº253-31 de Dezembro de 2013*. [Internet]. Disponível em http://www.seg-social.pt/documents/10152/4853609/L_83_C_2013/153a143b-ba19-444f-bed2-3677be2a47a4 [Consultado a 20 de Abril de 2016].

A Carta dos Direitos Fundamentais: Artº23 e Artº33, Março 2010. In. *Do tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia: Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Versões Consolidadas*, Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia (2010) [Internet]. Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/1.pdf> [Consultado a 20 de Abril de 2016].

Adler, Nancy (2002). *Global Managers: no longer men alone*, *The International Journal of Human Resources Management*, Vol. 13, Nº5 (pp.743-760).

Albarello, L et al (1997). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva.

Almeida, Jane (1998). *Mulher e Educação: a Paixão pelo possível*, UNESP Editora (1ª Reimpressão) (p.40).

Amâncio, Lígia (1994). *Masculino e Feminino, a construção social da diferença* (2ª edição), Afrontamento Editora.

Bachelet, Michele (2011). *Relatório da ONU Mulheres (UN Women) – Progressos para as Mulheres do Mundo: Em Busca de Justiça* [Internet] Disponível em <http://www.esquerda.net/artigo/onu-mulheres-%E2%80%9Cdiscrimina%C3%A7%C3%A3o-e-injusti%C3%A7-de-g%C3%A9nero-continuam-prevaler-no-mundo%E2%80%9D> [Consultado a 15 de Abril de 2016].

Barracho, C; Martins, C (2010). *Liderança e Género*. Lisboa: Silabo.

Basow, Susan (1986). *Gender Stereotypes, Traditions and alternatives*, Monterey, Brooks/Cole Publishing Company (p.6).

Basow, Susan (1992). *Gender, Stereotypes and Roles* (3ª edição), Pacific Grove, Brooks/Cole Publishing Company.

Baunach, Dawn Michelle (2002). *Trends in occupational sex segregation and inequality, 1950 to 1990*, *Social Science Research*, 31, pp. 77-98.

Beauvoir, Simone (1949). *O Segundo Sexo: Fatos e Mitos* (4ª edição), Difusão Europeia Editora.

Block, Jeanne (1984). *Sex Role Identity and Ego Development* (1ª edição), Jossey-Bass Publications.

Brandolini, A; Rosalia, A; Torini, R (2011). *The distribution of employee, Labour earnings in the European Union: data concepts and first results. ECINEQ Society for the study of Economic Inequality WP 2011 198*. Palme de Mallorca, Spain.

Bravo, M e Eisman, L (1998). *Investigacion Educativa, 3ªEd, Sevilha. Ediciones Alfar. In A Técnica do questionário na pesquisa educacional* (2011). [Internet] Disponível em http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisa_social.pdf [Consultado a 2 de Setembro de 2016].

Cardona, Maria (coord.), Nogueira, Conceição, Vieira, Cristina, Piscalho, Isabel, Uva, Marta e Tavares, Teresa (Lisboa, 2015). *Guião de Educação de Género e Cidadania 1ºCiclo*.

Comunicação da Comissão: Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens, Uma Carta das Mulheres. Bruxelas, 5.3.2010 COM (2010) 78 Final [Internet]. Disponível em [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2010\)0078_/com_com\(2010\)0078_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2010)0078_/com_com(2010)0078_pt.pdf) [Consultado a 20 de Abril de 2016].

Compreender as políticas da União Europeia, «Europa 2020»: a estratégia europeia de crescimento, Luxemburgo: Serviços das Publicações da União Europeia, 2013 [Internet] Disponível em <http://www.igfse.pt/upload/docs/2014/Europa2020.pdf> [Consultado a 20 de Abril de 2016].

Connell, R. W. (1987). *Gender and Power, Stanford University Press*

Connell, Raewyn (1987). *Gender and Power, the person and sexual politics*, Standford University Press.

Connell, R. W. (1995). *Masculinities*, Polity Press.

Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional (2005). [Internet] Disponível em <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf> [Consultado a 20 de Abril de 2016].

Rego, Maria (2010) cit in Ferreira, V (2010). *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Estudos. Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, p.58.

Decreto-Lei N°47334/66, de 25 de Novembro de 1966; Diário do Governo, 25 de Novembro de 1966 (Código-Civil) [Internet] Disponível em Decreto-Lei N°47 334, de 25 de Novembro de 1966 [Consultado a 20 de Abril de 2016].

Dias, Ana Lúcia Teixeira (2012). *II Congresso Português de Sociologia, Porto. Atas. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto*. [Internet]. Disponível em http://www.aps.pt/vii_congresso/papers/finais/PAP0999_ed.pdf [Consultado a 15 de Março de 2016].

Ferreira, V (1999). *Os paradoxos da situação da mulher em Portugal*. *Revista Critica das Ciências Sociais*, N°52, pp-1999-2227.

Ferreira, Virginia (2010). *A Evolução das Desigualdades entre Salários Masculinos e Femininos: um percurso irregular*. In Ferreira, V (org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, CITE, Cap.4.

Fischlmayr, Iris (2002). *Female self-perception as barrier to international carrers?*, *The International Journal of Human Resources*, Vol.13 (pp.773-783).

Gerassi, John (Jan - Feb. 1976), *Society* pp.79-85 [Internet] Disponível em http://www.wagnercampelo.com/simonedebauvoir/artigos_p02.htm [Consultado a 15 de Março de 2016].

Gil, A. C. (1989). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (pp. 27-50). 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas.

Gil, António (2006). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, 6ªEd, Atlas Editoras.

Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo*. Estoril: Príncipe Editora.

Guerreiro, M. D. (s.d.). *As Políticas de Conciliação Trabalho-Família como Factor de Competitividade em Tempo de Crise*. [Internet] Disponível em http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/conf30anos/30_P2_02_Maria_Dores_G.pdf [Consultado a 2 de Setembro de 2016].

Guerreiro, M.D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar*. Manual para as Empresas. 4ª Edição. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Haveman, Heather A., e Lauren S. Beresford (2012). *If you're so smart, why aren't you the boss? Explaining the persistent vertical gender gap in management*, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, pp. 114-130.

Ibarra, Herminia (1993). *Personal Networks of Women and minorities in management: A conceptual framework*, *Academy of Management Review*, Vol.18 (Nº1), (pp.56-87).

Kanter, Rosabeth (1977). *Men and Women of the corporation*, Nova Iorque, Basic Books Publications.

Kerlinger, F. N. *Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais: Um tratamento conceitual*. São Paulo: EPU/edusp, 1979. In Gil, António (2006). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, 6ªEd, Atlas Editoras, pp.57-58

Kimmel, Michael (2000). *The Gendered Society*, Nova Iorque, Oxford University Press.

Levine, Phillip, Zimmerman, David (1995). *A Comparison of the sex-type of occupational aspirations and subsequeunte achievement*, *Work and Occupations*, Vol.22 Nº1 (pp. 73-84).

Lorber, Judith, Farrell, Susan (1991). *The Social Construction of Gender*, London, Sage Publications.

Maume, David (1999). *Glass Ceiling and Glass Escalators, Occupational Segregation, Race and Sex Differences in managerial promotions*, *Work and Occupations* (pp. 483-509).

Maume, David (2004). *Is the glass ceiling a unique form of equality? Evidence from a random-effects modelo of management*, *Work and Occupations*, (pp. 250 -274).

McPherson, Miller, Smith-Lovin, Lynn, Cook, James (2001). *Birds of a feather: homophily in social networks*, *Annual Review of Sociology*, 27 (pp. 415-444).

Oakley, Ann (1985). *Sex, Gender and Society*, Gower/Maurice Temple Smith Publications.

Oliveira, João Manuel, Amâncio, Lúcia (2002). *Liberdades condicionais: o conceito de papel sexual revisitado*, *Sociologia – Problemas e Práticas*, 40 (pp.45-61).

Ponte, João (2006). *Estudo de Caso em educação matemática*. Bolema, 25, 105-132. Versão actualizada de Ponte, J. (1994). *O estudo de caso na investigação em educação matemática*. Quadrante, 3(1), 3-18 (re-publicado com autorização).

Quivy, Raymond; Campenhoudt, Luc (2003). *Manual de Investigação em Ciências*.

Reskin, Barbara, McBrier, Débora, Kmec, Julie (1999). *The determinants and consequences of workplace sex and race compositions*, Annual Review of Sociology, Vol. 25 (pp. 335 – 361).

Ribeiro, Elisa. *A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa*. In *Evidência, olhares e pesquisas em sabers educacionais*. Nº4, Maio de 2008. Araxá, Centro Universitário do Planalto do Araxá. [Internet] Disponível em <http://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/view/328/310> [Consultado a 29 de Julho de 2016].

Rizzo, Ann Marie, Mendes, Carmen (1990). *The Integration of Women in Management: A guide for Human Resources and Management Development Specialists*, Praeger Publications.

Rocha, Maria (2005). *Educação, Género e Poder – Uma Abordagem Política, Sociológica e Organizacional*, Dissertação de Doutoramento em Educação, Universidade do Minho.

Rodrigues, Carlos (coord.), Figueiras, Rita, Junqueira, Vitor (2012). *Desigualdade Económica em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Saavedra, Luísa (2001). *Sucesso/Insucesso Escolar: A importância do nível socioeconómico e do género*, Universidade do Minho, Psicologia Vol XV (1).

Santos, Gina (2010). *Gestão, Trabalho e Relações Sociais de Género* in Virgínia, Ferreira (org), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (pp.99-132).

Silva, Manuel Carlos (2012). *II Congresso Português de Sociologia, Porto. Atas*. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. [Internet] Disponível em http://www.aps.pt/vii_congresso/papers/finais/PAP1297_ed.pdf [Consultado a 15 de Março de 2016].

Stake, R.E. (2007). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso*. (pp. 17-29). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Steinberg, Ronnie J. (1992). *Gender on agenda: male advantage in organizations*, Contemporary Sociology, 21 (5), pp. 576-581.

Simões, Joaquim, Amâncio, Lúcia (2004). *Género e Enfermagem: Um estudo sobre a minoria masculina*, Sociologia – Problemas e Práticas, 44, (pp. 71-81).

Swann, William, Langlois, Judith, Gilbert, Lucia (Eds), *Sexism and Stereotypes in Modern Society: The Gender Science of Janet Taylor Spence*, Washington, American Psychological Association, pp.255-289.

Tratado de Lisboa – Versão Consolidada, Lisboa, Assembleia da República, Março de 2008. [Internet] Disponível em https://www.parlamento.pt/europa/Documents/Tratado_Versao_Consolidada.pdf [Consultado a 20 de Abril de 2016].

Torres, Amália (coord.); Silva, Francisco; Monteiro, Teresa e Cabrita, Miguel (2004). *Homens e Mulheres, Entre Família e Trabalho*, DEEP/CITE, Estudos 1. [Internet] Disponível em http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Homens_Mulheres_Fam_Trab.pdf [Consultado a 15 de Abril de 2016].

Vallas, Steven, Finlay, William, Wharton, Amy (2009). *Structures and Inequalities*, Nova Iorque, Oxford University Press.

Verbrugge, Lois (1977). *The Structure of adult friendship choices*, Social Forces (pp. 576-597).

Vicente, Maria (2013), *CIES-Working Paper N° 153/2013 O Género nas Estruturas Organizacionais: a diferenciação entre homens e mulheres na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários*, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia, Instituto Universitário de Lisboa.

Wharton, Amy (2000). *Feminism at work*, *The Annals of the American Academy political and social science*, 571, (pp. 167-182).

Yin, R. K. (1999). *Case Study Research. Design and Methods*. 6ª Edição. London: Sage.

Yin, Robert (2003). *Estudo do Caso: Planejamento e Métodos*, trad. Daniel Gassi 2ªEd. Porto Alegre: Bokman, 2001.

Zeng, Zhen (2011). *The Myth of Glass Ceiling: Evidence form a Stock-Flow Analysis of Authority Attainment Social Science Research*, 40 (pp.312 – 325).

APÊNDICES

Apêndice I – Inquérito por Questionário

Para a realização da dissertação sobre "Discriminação de Géneros no Mercado de Trabalho - Estudo do Caso nas Empresas do Setor Privado e Público", no âmbito do Mestrado de Gestão de Empresas da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, cujo o objetivo é determinar se tanto no setor público como no setor privado, as empresas adotam uma política de igualdade de géneros e de igualdade salarial, venho por este meio solicitar, que com a sua experiência, possa contribuir para o enriquecimento desta dissertação respondendo ao breve questionário em anexo.

Antecipadamente, agradeço a sua colaboração.

1. País de Origem: _____

2. Idade: Menos de 25

25-30: ☐

36-40: ☐

31-35: ☐

41-45: ☐

46-50: ☐

51-55: ☐

56-60: ☐

61-65: ☐

Mais de 65: ☐

3. Género:

Masculino: ☐ Feminino: ☐

4. Formação:

Formação Básica: ☐

Educação Secundária: ☐

Licenciatura: ☐

Mestrado: ☐

Doutoramento: ☐

5. Em que setor trabalha?

Privado: ☐ Público: ☐

6. No seu local de trabalho a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?

Sim: ☐ Não: ☐

7. A sua empresa tem medidas que especificamente encorajem a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?

Sim: ☐ Não: ☐

8. No seu local de trabalho, nos últimos 5 anos, foram disponibilizadas verbas para medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

Sim: ☐ Não: ☐

9. Existe na empresa, um plano de acção para a igualdade entre mulheres e homens?

Sim: ☐ Não: ☐

10. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

Sim: ☐ Não: ☐

11. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres, é encorajada para os cargos/funções onde estejam subrepresentados/as?

Sim: ☐ Não: ☐

12. No que diz respeito, á constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

Sim: ☐ Não: ☐

13. A empresa ao elaborar o plano de formação tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?

Sim: ☐ Não: ☐

14. Sendo mulher, oferecem-lhe as mesmas oportunidades de progressão na carreira?

Sim: ☐ Não: ☐

15. No seu local de trabalho, existem as mesmas possibilidades de interrupção na carreira, para estudos ou formação para trabalhadores e trabalhadoras?

Sim: ☐ Não: ☐

16. O número mínimo de horas de formação certificada, que se encontra estabelecida por lei, é assegurada tanto às mulheres como aos homens?

Sim: ☐ Não: ☐

17. Na sua política salarial, é assegurado o cumprimento do princípio “salário igual ou de valor igual” entre os trabalhadores e trabalhadoras?

Sim: ☐ Não: ☐

18. Existe desigualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, que desempenham a mesma função e realizam as mesmas horas de trabalho?

Sim: ☐ Não: ☐

19. A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

Sim: ☐ Não: ☐

20. Existe, na empresa, um número equivalente de mulheres e homens em cargos de chefia ou em órgãos de decisão?

Sim: ☐ Não: ☐

21. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas, pela chefia, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?

Sim: ☐ Não: ☐

22. A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

Sim: ☐ Não: ☐

23. Sente-se discriminada, por ser mulher?

Sim: ☐ Não: ☐

24. No seu local de trabalho, existem normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens?

Sim: ☐ Não: ☐

25. Existem na empresa procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

Sim: ☐ Não: ☐

26. A empresa encoraja os seus trabalhadores e trabalhadoras a reportarem situações de discriminação?

Sim: ☐ Não: ☐

27. A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos trabalhadores e trabalhadoras?

Sim: ☐ Não: ☐

28. Existe, realmente uma igualdade salarial ou apenas a política da mesma?

Sim: ☐ Não: ☐

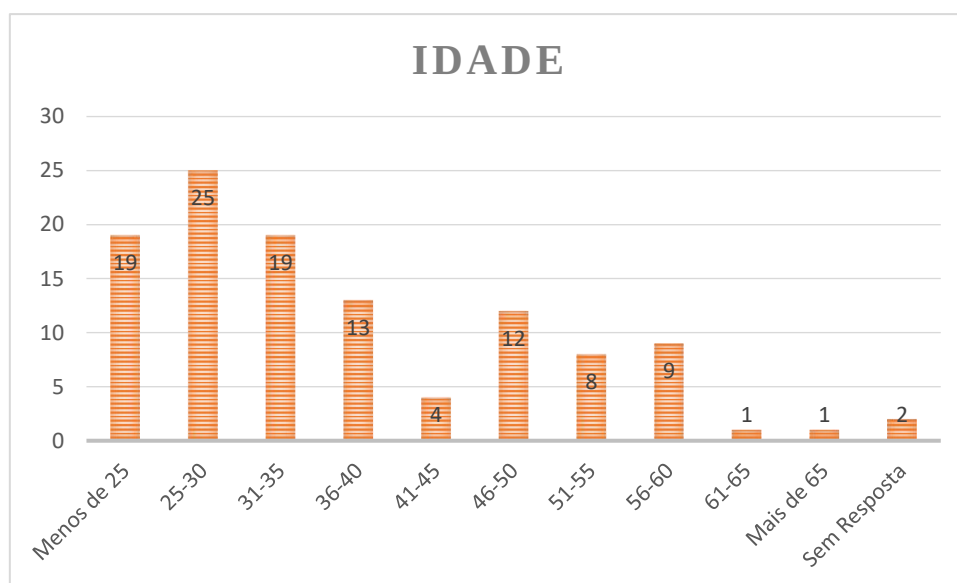
Obrigada pela sua Colaboração!

Apêndice II - Resultados Obtidos: Inquérito por Questionário

Iremos apresentar, apenas, os resultados obtidos que se mostraram relevantes para o estudo do caso.

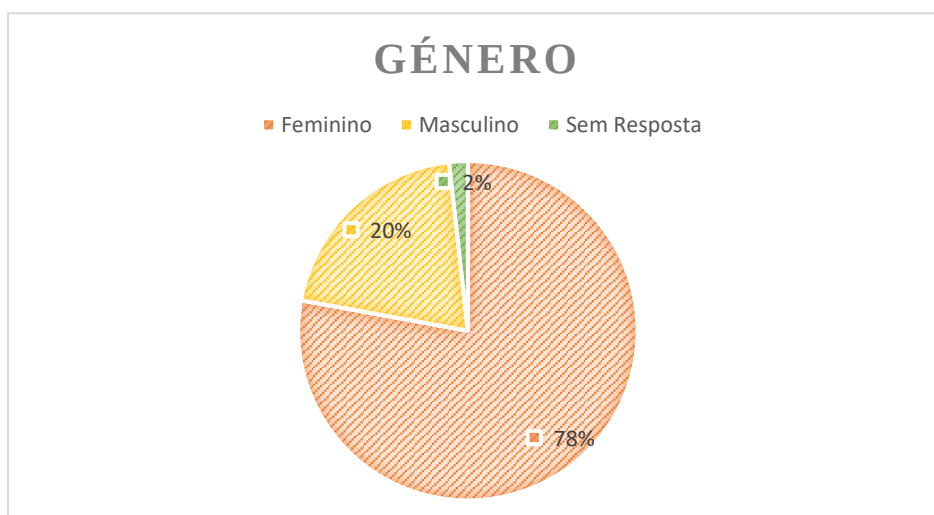
Questão Nº2: Idade

Idade	Total %
Menos de 25	19
25-30	25
31-35	19
36-40	13
41-45	4
46-50	12
51-55	8
56-60	9
61-65	1
Mais de 65	1
Sem Resposta	2



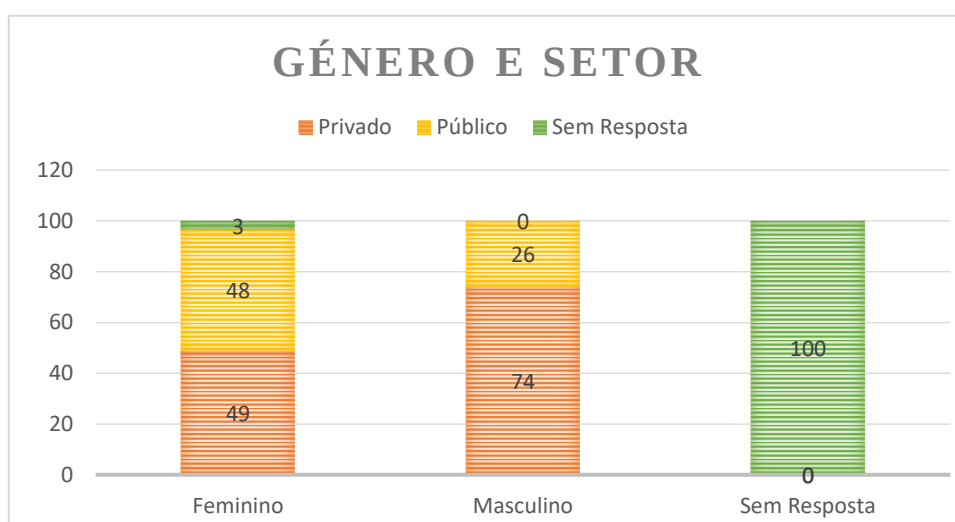
Questão N° 3: Género

Género	Total %
Feminino	78
Masculino	20
Sem Resposta	2



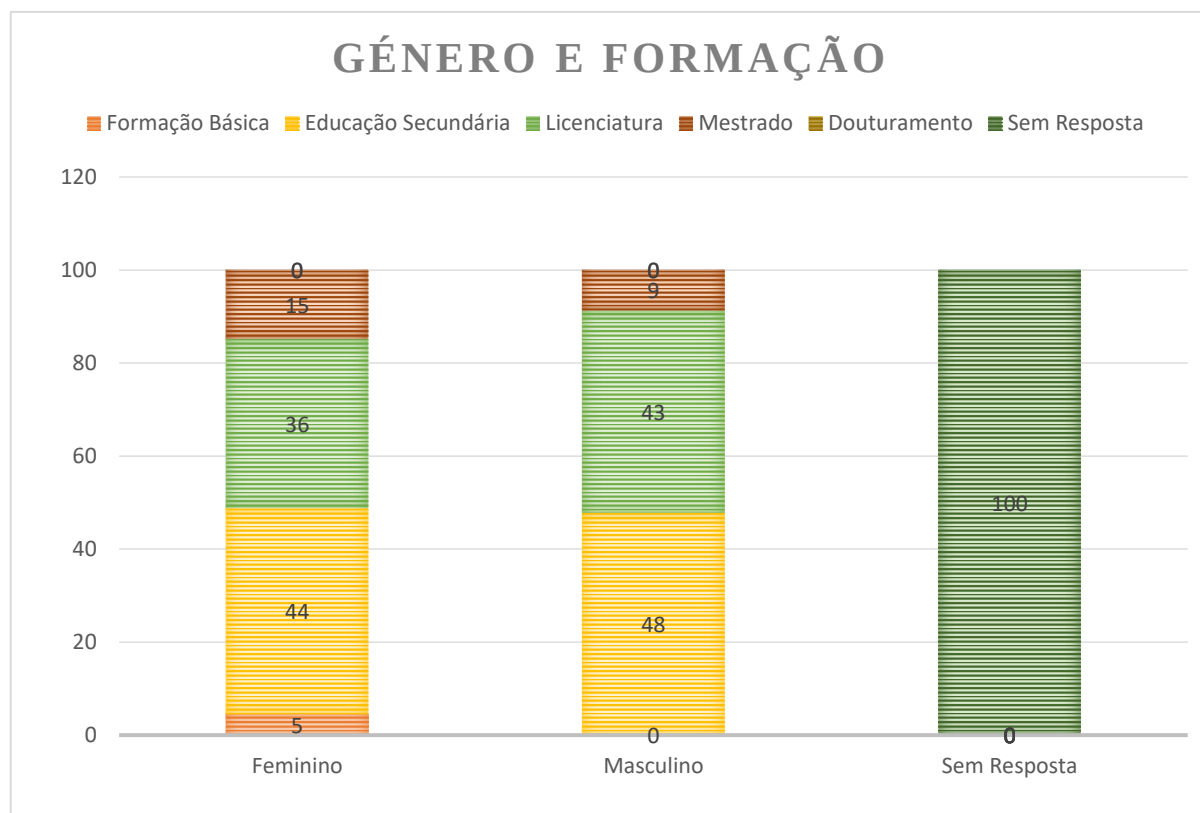
Resultados por Género e Setor

	Privado (%)	Público (%)	Sem Resposta (%)
Feminino	49	48	3
Masculino	74	26	0
Sem Resposta	0	0	100



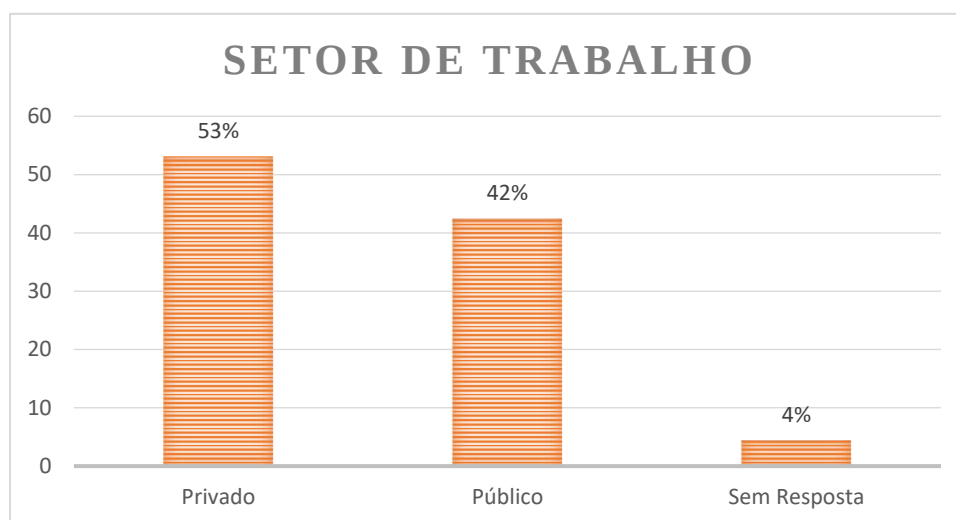
Questão Nº 4: Formação

(%)	Formação Básica	Educação Secundária	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Feminino	5	44	36	15	0
Masculino	0	48	43	9	0
Sem Resposta	0	0	0	0	0



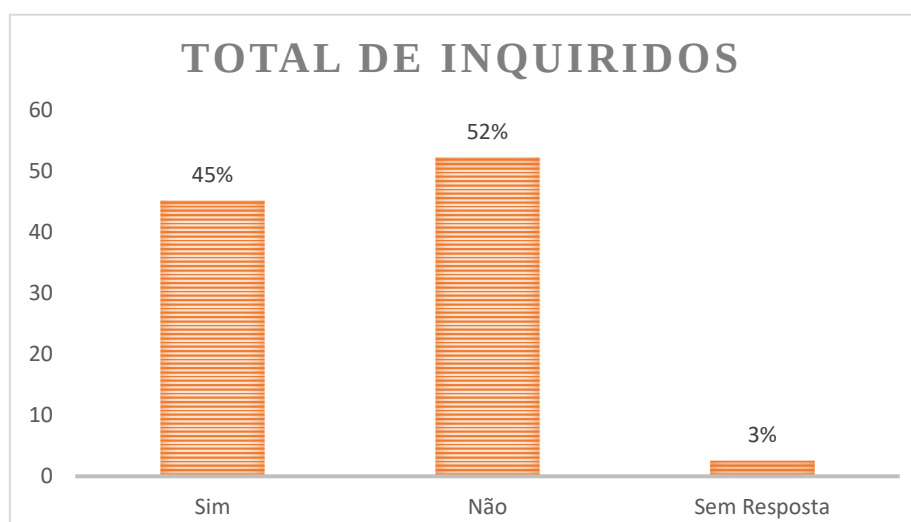
Questão N°5: Setor de Trabalho

Setor de Atividade	Total %
Privado	53
Público	42
Sem Resposta	4



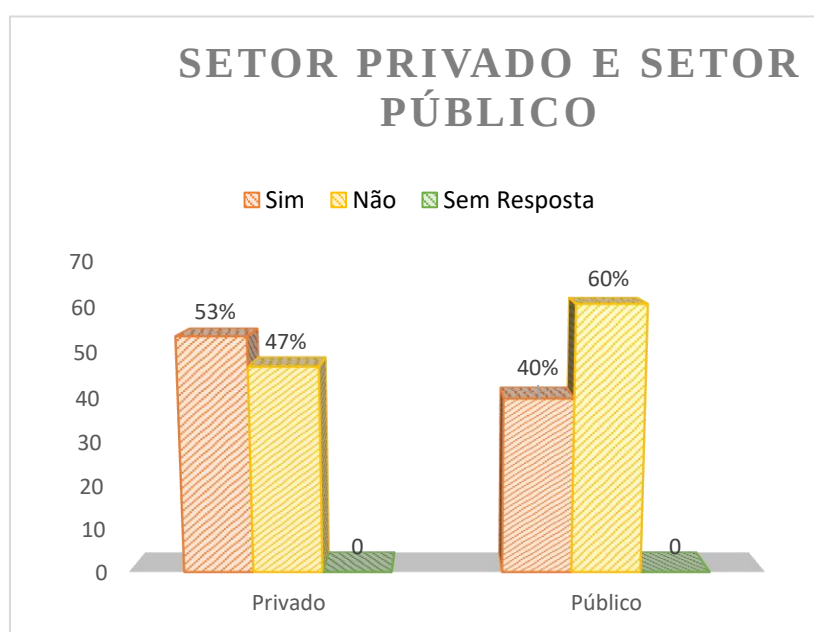
Questão N°6: No seu local de trabalho, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?

(%)	Total
Sim	45
Não	52
Sem Resposta	3



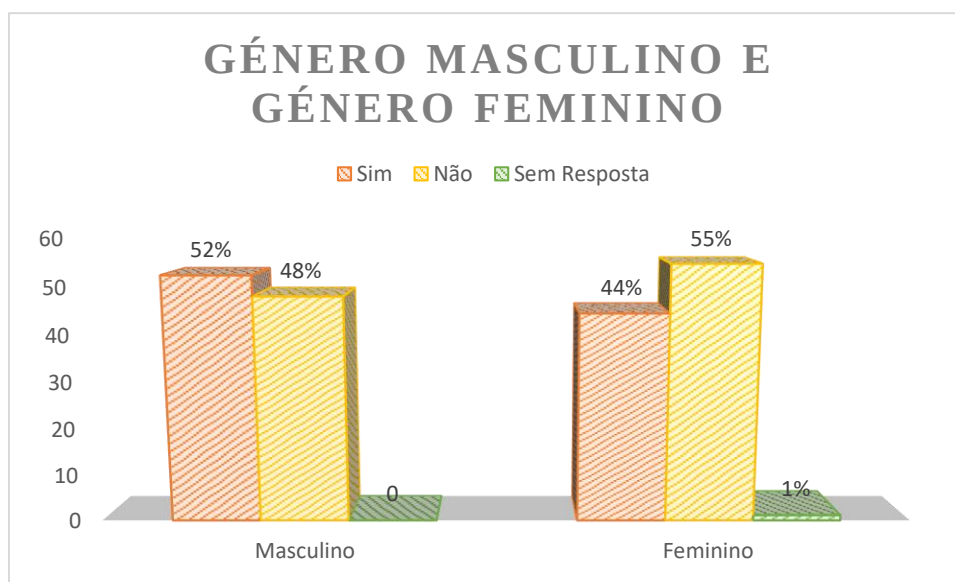
Resultados por Setor de Atividade:

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	53
Privado/Não	47
Público/Sim	40
Público/Não	60



Resultados mediante o Género:

Género	Total %
Feminino/Sim	44
Feminino/Não	55
Feminino/Sem Resposta	1
Masculino/Sim	52
Masculino/Não	48
Masculino/Sem Resposta	0



Progressão da Resposta “Sim” em relação á Idade dos Inquiridos:

Idade	Sim (%)	Não (%)
Menos de 25	58	42
25-30	48	48
31-35	47	53
36-40	53,8	46,2
41-45	75	25
46-50	33	67
51-55	37,5	63
56-60	11	89
61-65	0	100
Mais de 65	100	0

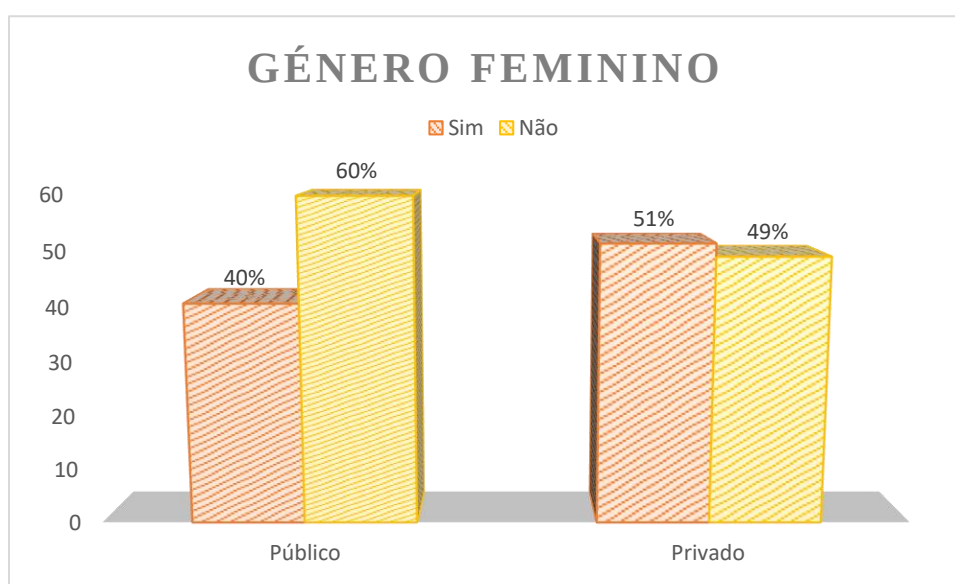


Relação da resposta por Género-Setor:

Género Feminino:

Género Feminino – Setor Privado	Total %
Feminino/Privado/Sim	51
Feminino/Privado/Não	49
Feminino/Privado/Sem Resposta	0

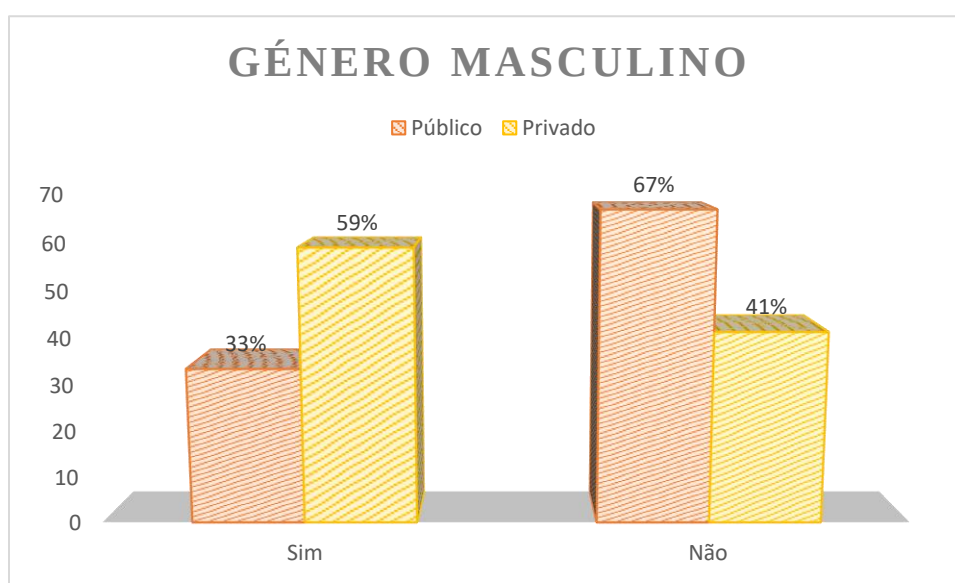
Género Feminino – Setor Público	Total %
Feminino/Público/Sim	40,5
Feminino/Público/Não	59,5
Feminino/Público/Sem Resposta	0



Género Masculino:

Género Masculino – Setor Público	Total %
Masculino/Público/Sim	33
Masculino/Público/Não	67
Masculino/Publico/Sem Resposta	0

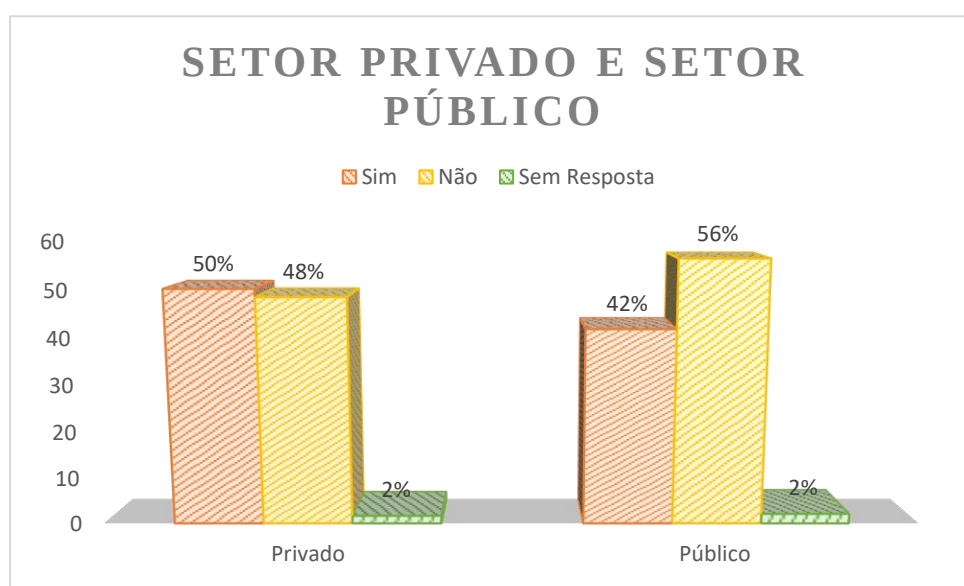
Género Masculino – Setor Privado	Total %
Masculino/Privado/Sim	59
Masculino/Privado/Não	41
Masculino/Privado/Sem Resposta	0



Questão N°7: A sua empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?

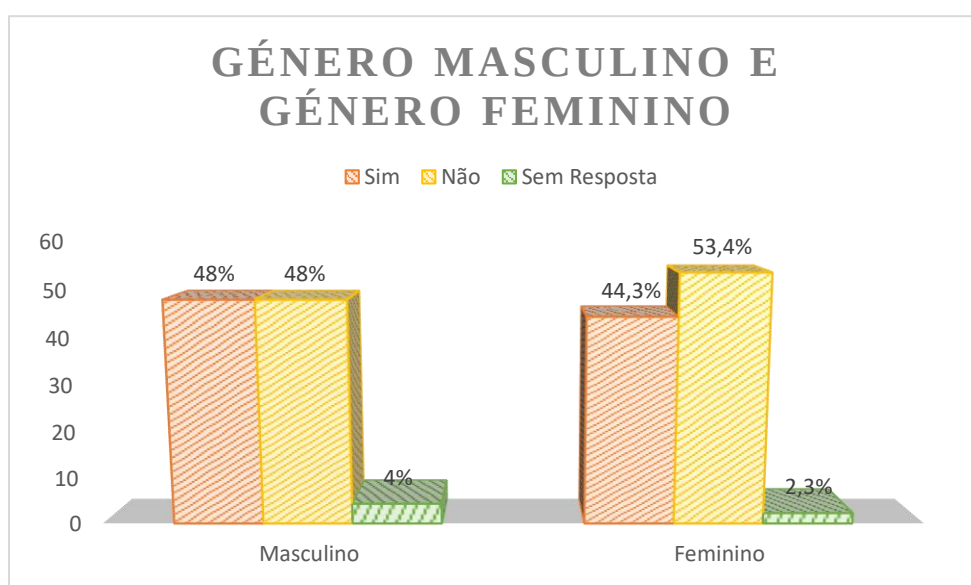
Resultados por Setor:

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	50
Privado/Não	48
Privado/Sem Resposta	2
Público/Sim	42
Público/Não	56
Público/Sem Resposta	2



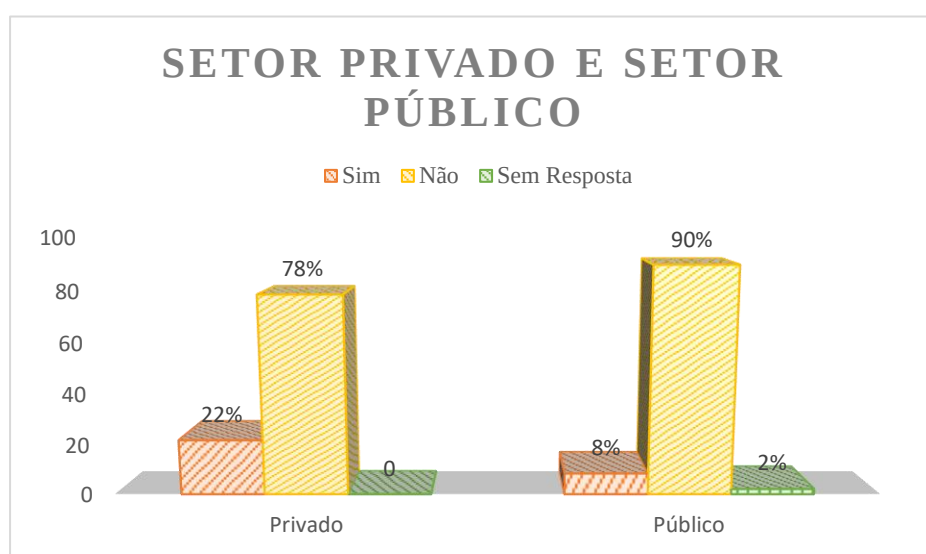
Resultados por Género:

Género:	Total %
Feminino/Sim	44,3
Feminino/Não	53,4
Feminino/Sem Resposta	2,3
Masculino/Sim	48
Masculino/Não	48
Masculino/Sem Resposta	4



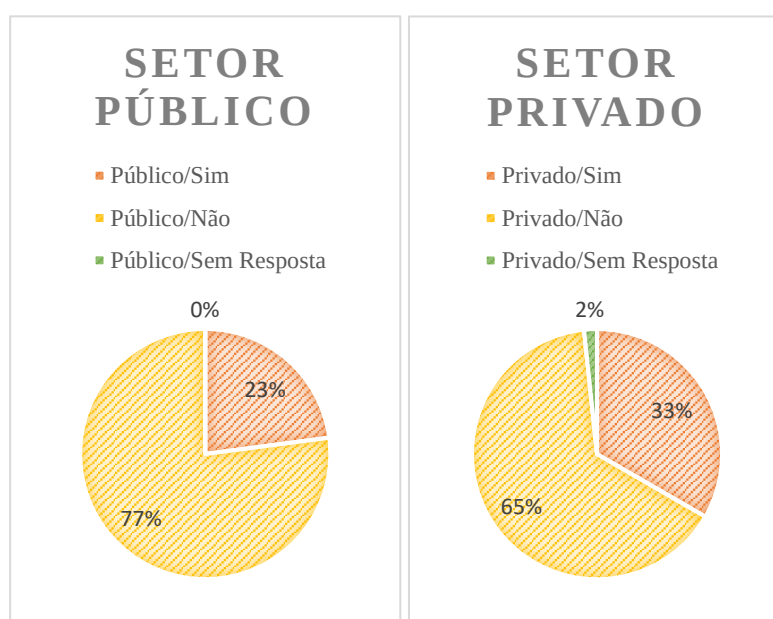
Questão N°8: No seu local de trabalho, nos últimos 5 anos, foram disponibilizadas verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

Setor	Total %
Privado/Sim	22
Privado/Não	78
Privado/Sem Resposta	0
Público/Sim	8
Público/Não	90
Público/Sem Resposta	2



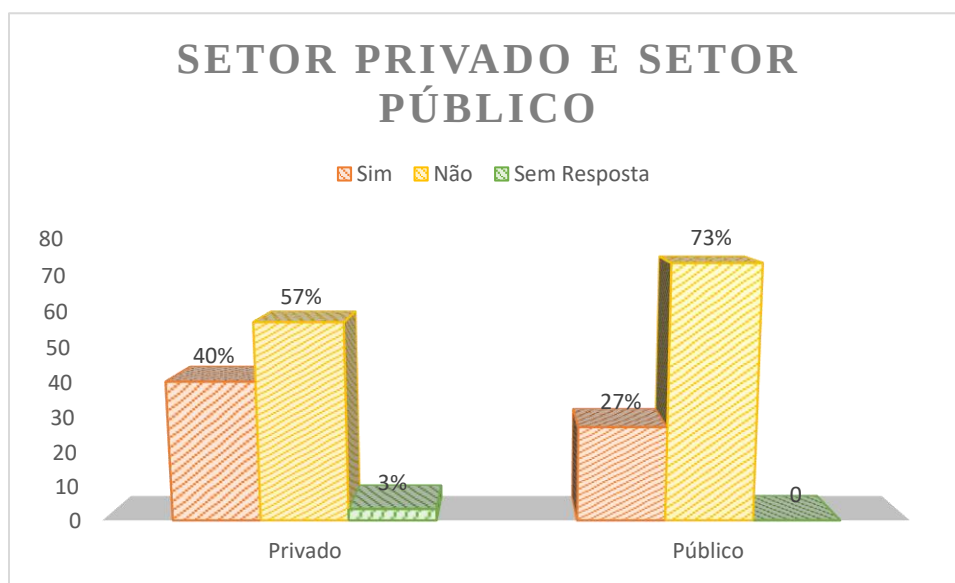
Questão N°9: Existe na empresa um plano de Ação para a igualdade entre mulheres e homens?

Setor	Total %
Privado/Sim	33
Privado/Não	65
Público/Sim	23
Público/Não	77



Questão N°10: Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, têm presentes o princípio da igualdade e a não discriminação em função do sexo?

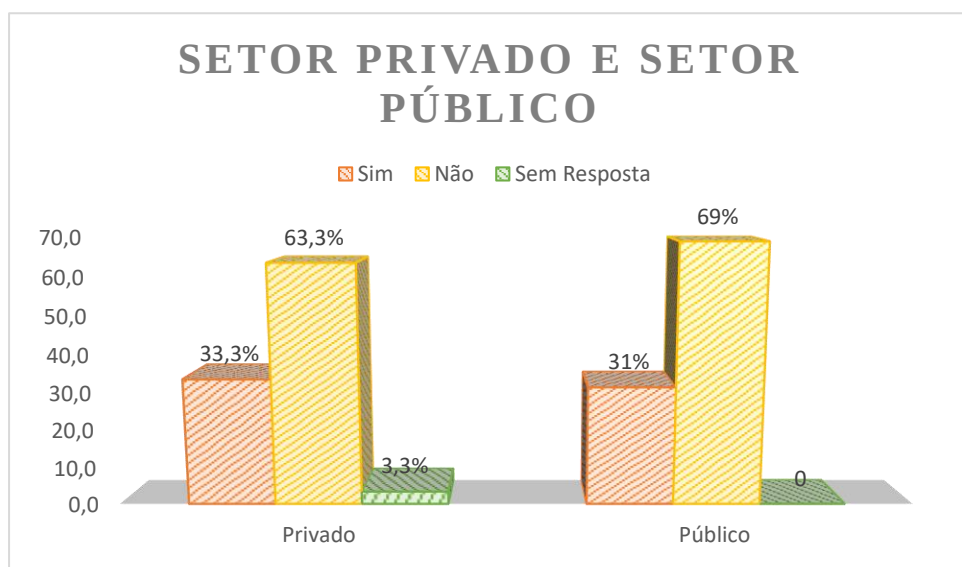
Setor	Total %
Privado/Sim	40
Privado/Não	57
Privado/Sem Resposta	3
Público/Sim	27
Público/Não	73
Público/Sem Resposta	0



Questão N°11: A candidatura e seleção de homens ou de mulheres, é encorajada para os cargos/funções onde estejam sub-representados/as?

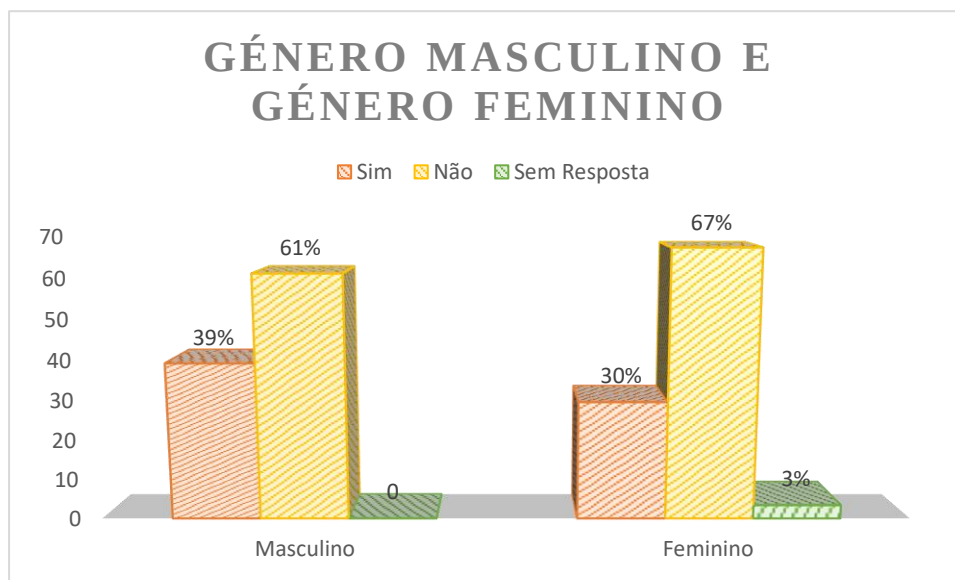
Resultados por Setor:

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	33,3
Privado/Não	63,3
Privado/Sem Resposta	3,3
Público/Sim	31
Público/Não	69
Público/Sem Resposta	0



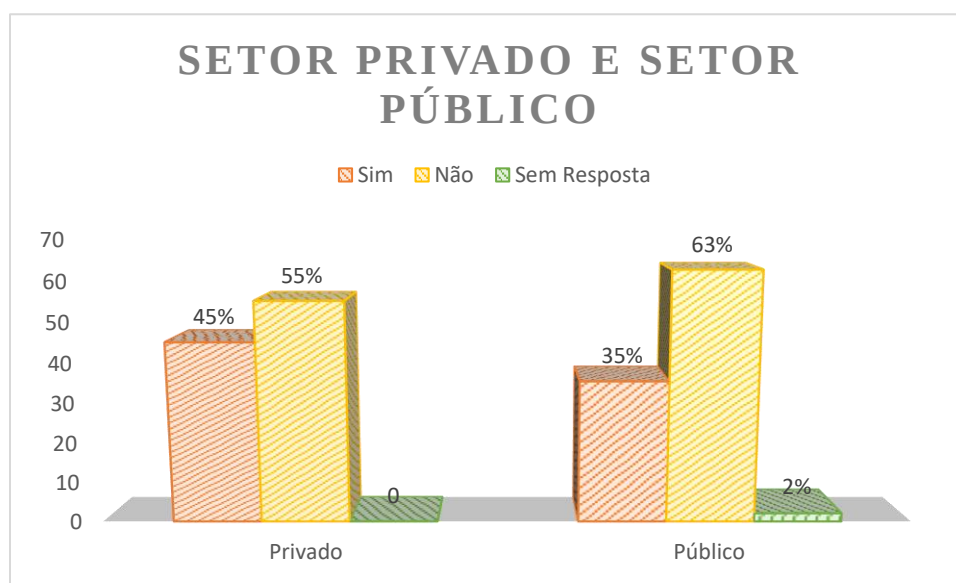
Resultados por Género:

Género	Total %
Feminino/Sim	30
Feminino/Não	67
Feminino/Sem Resposta	3
Masculino/Sim	39
Masculino/Não	61
Masculino/Sem Resposta	0



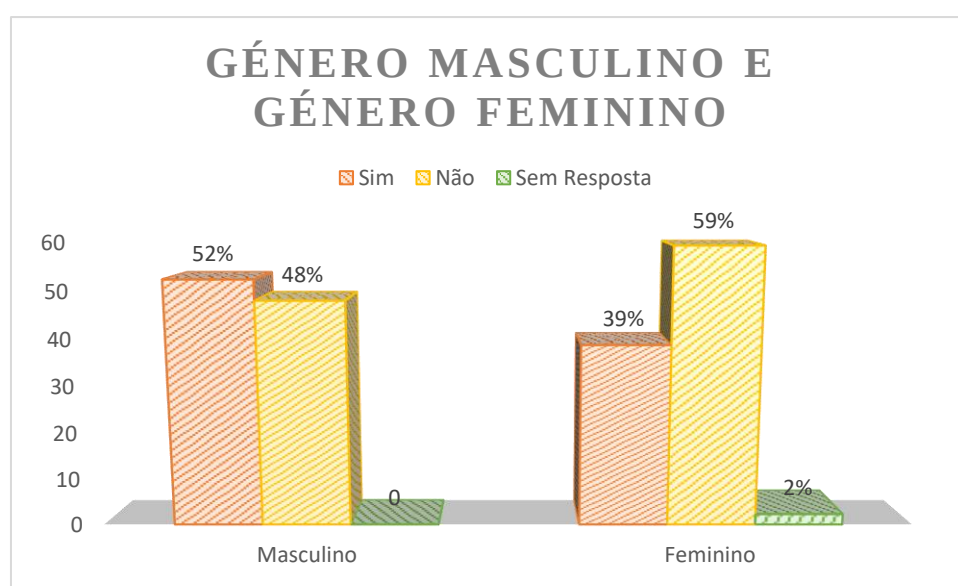
Questão N°12: No que diz respeito, á constituição das equipas de seleção preside o principio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	45
Privado/Não	55
Privado/Sem Resposta	0
Público/Sim	35
Público/Não	63
Público/Sem Resposta	2



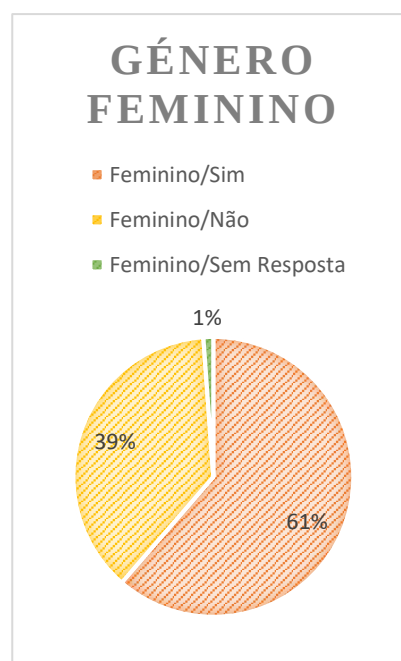
Questão N° 13: A empresa ao elaborar o plano de formação tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?

Género	Total %
Feminino/Sim	39
Feminino/Não	59
Feminino/Sem Resposta	2
Masculino/Sim	52
Masculino/Não	48
Masculino/Sem Resposta	0



Questão N° 14: Sendo mulher oferecem-lhe as mesmas oportunidades de progressão na carreira?

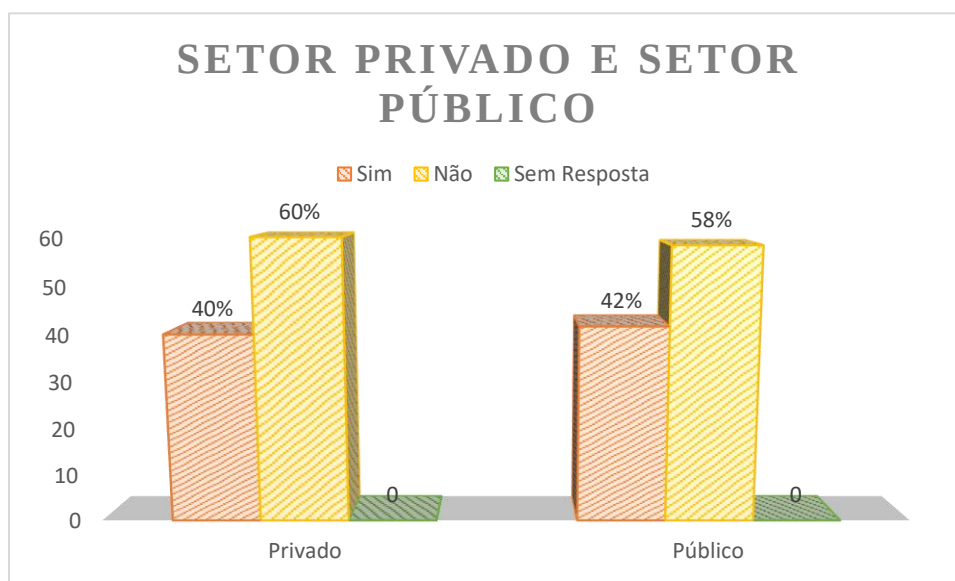
Género Feminino	Total %
Feminino/Sim	61
Feminino/Não	38
Feminino/Sem Resposta	1



Questão N°15: No seu local de trabalho, existem as mesmas possibilidades de interrupção na carreira, para estudos ou formação para os trabalhadores e trabalhadoras?

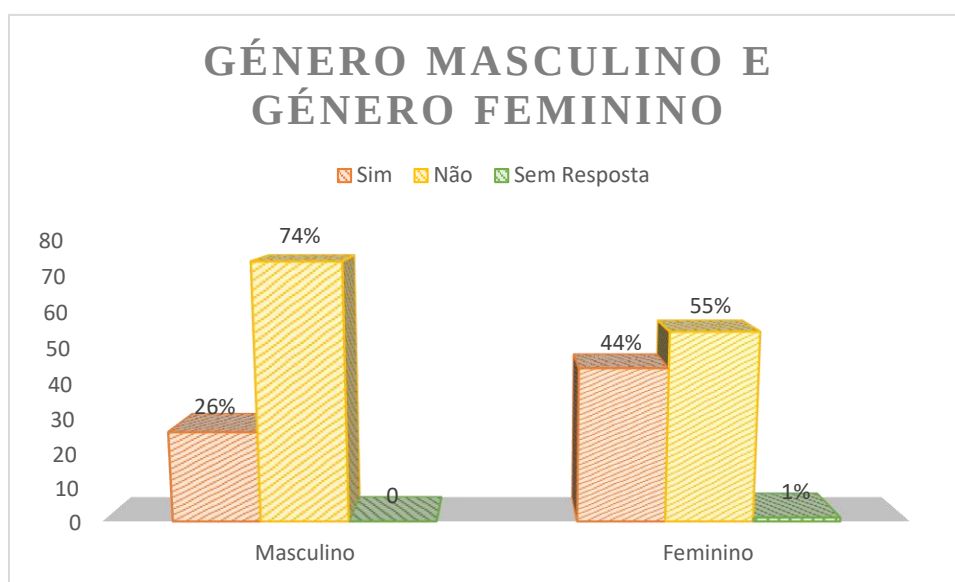
Resultados por Setor:

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	40
Privado/Não	60
Público/Sim	42
Público/Não	58



Resultados por Género:

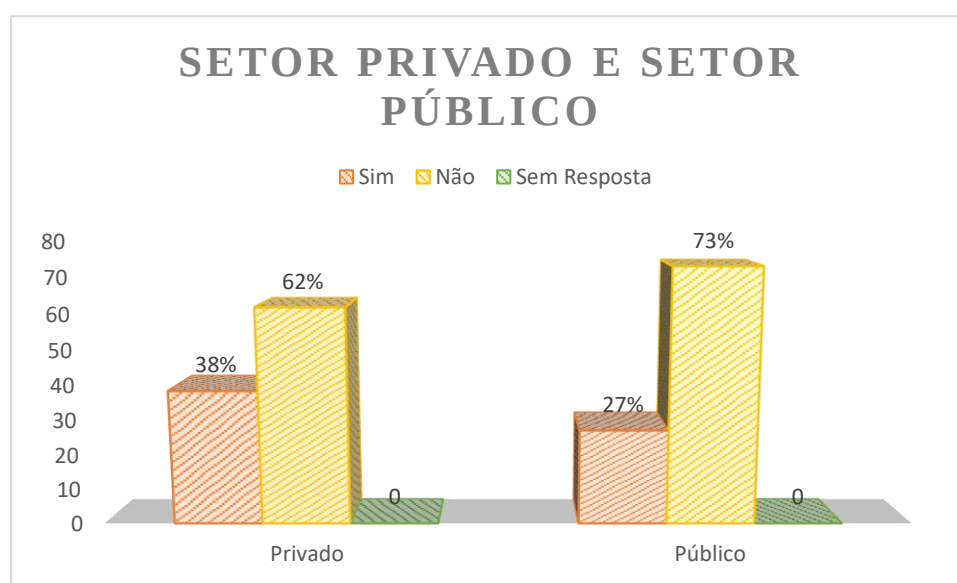
Género	Total %
Feminino/Sim	44
Feminino/Não	55
Feminino/Sem Resposta	1
Masculino/Sim	26
Masculino/Não	74
Masculino/Sem Resposta	0



Questão Nº 16: O número mínimo de horas de formação certificada, que se encontra estabelecida por lei, é assegurada tanto às mulheres como aos homens?

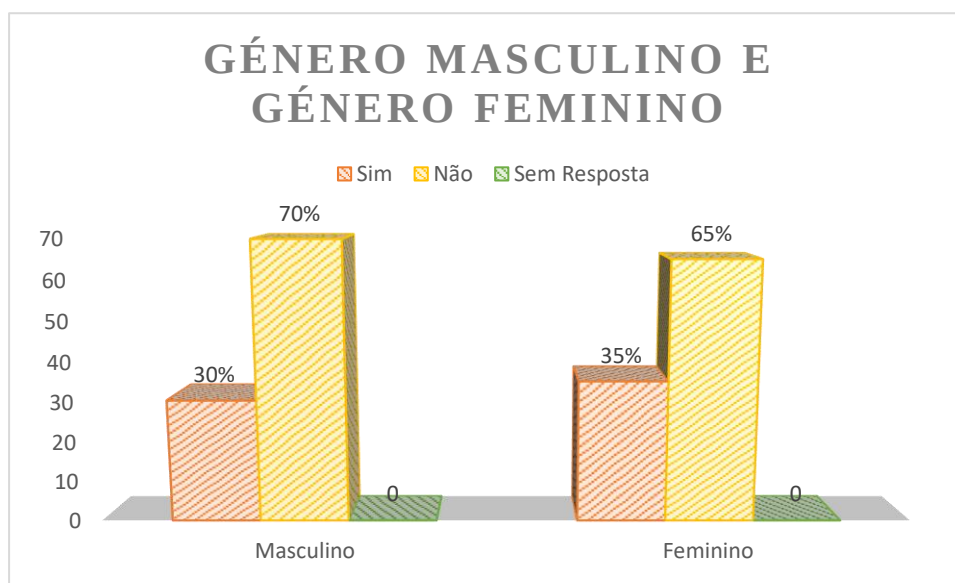
Resultados por Setor:

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	38
Privado/Não	62
Público/Sim	27
Público/Não	73



Resultados por Género:

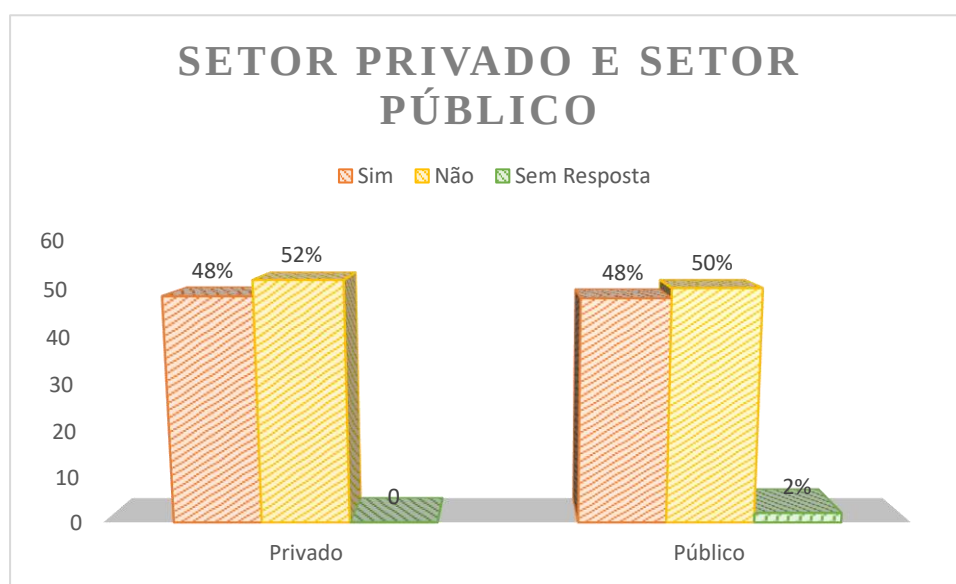
Género	Total %
Feminino/Sim	35
Feminino/Não	65
Masculino/Sim	30
Masculino/Não	70



Questão N° 17: Na sua política salarial, é assegurado o cumprimento do princípio “salário igual ou de valor igual” entre os trabalhadores e trabalhadoras?

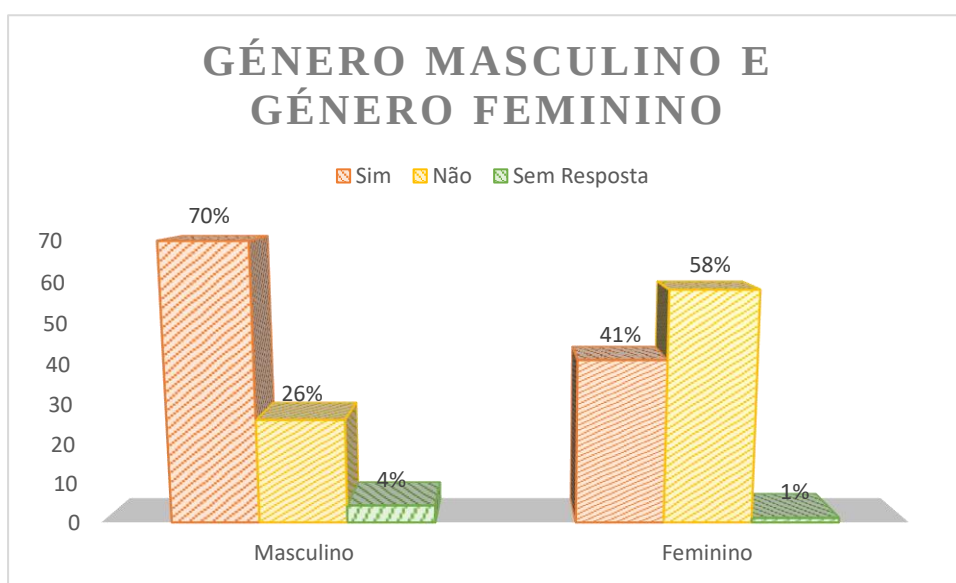
Resultados por Setor:

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	48
Privado/Não	52
Privado/Sem Resposta	0
Público/Sim	48
Público/Não	50
Público/Sem Resposta	2



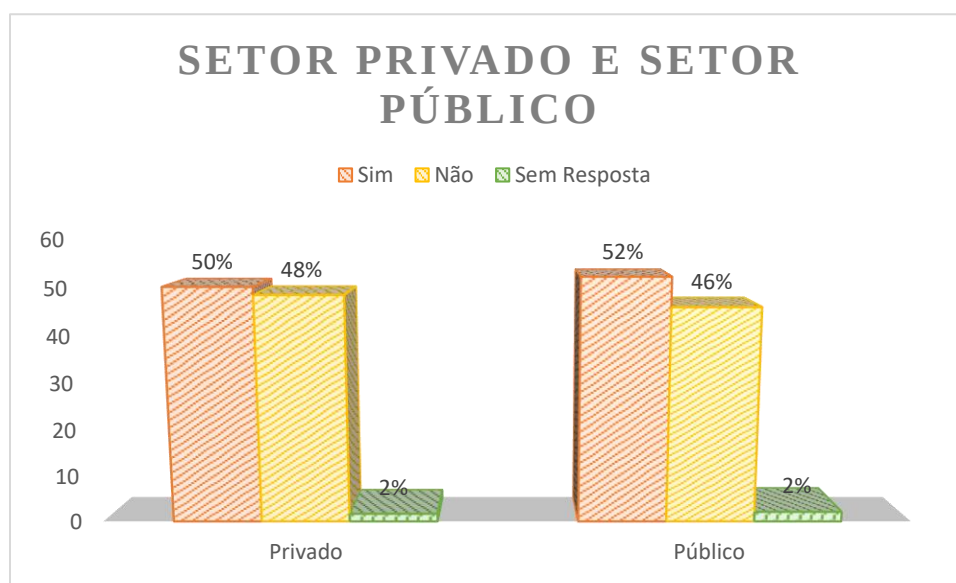
Resultados por Género:

Género	Total %
Feminino/Sim	41
Feminino/Não	58
Feminino/Sem Resposta	1
Masculino/Sim	70
Masculino/Não	26
Masculino/Sem Resposta	4



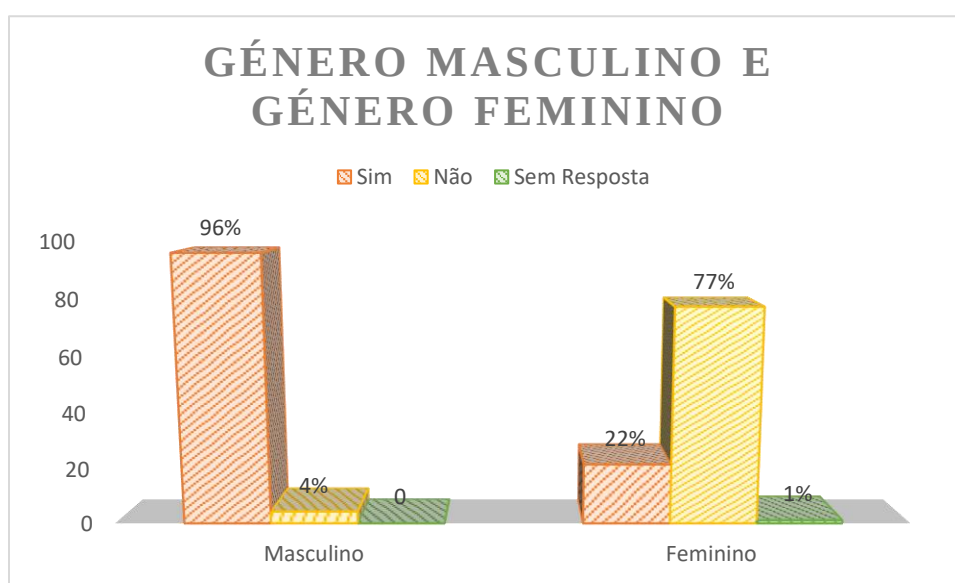
Questão Nº18: Existe desigualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, que desempenham a mesma função e realizam as mesmas horas de trabalho?

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	50
Privado/Não	48
Privado/Sem Resposta	2
Público/Sim	52
Público/Não	46
Público/Sem Resposta	2



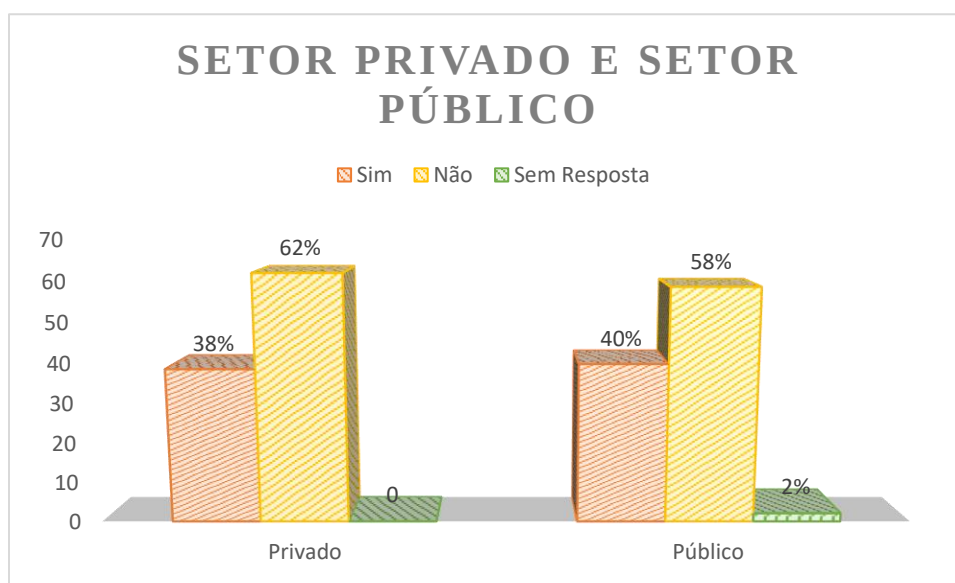
Questão Nº19: A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

Género	Total %
Feminino/Sim	22
Feminino/Não	77
Feminino/Sem Resposta	1
Masculino/Sim	96
Masculino/Não	4
Masculino/Sem Resposta	0



Questão Nº20: Existe, na empresa, um número equivalente de mulheres e homens em cargos de chefia ou em órgão de decisão?

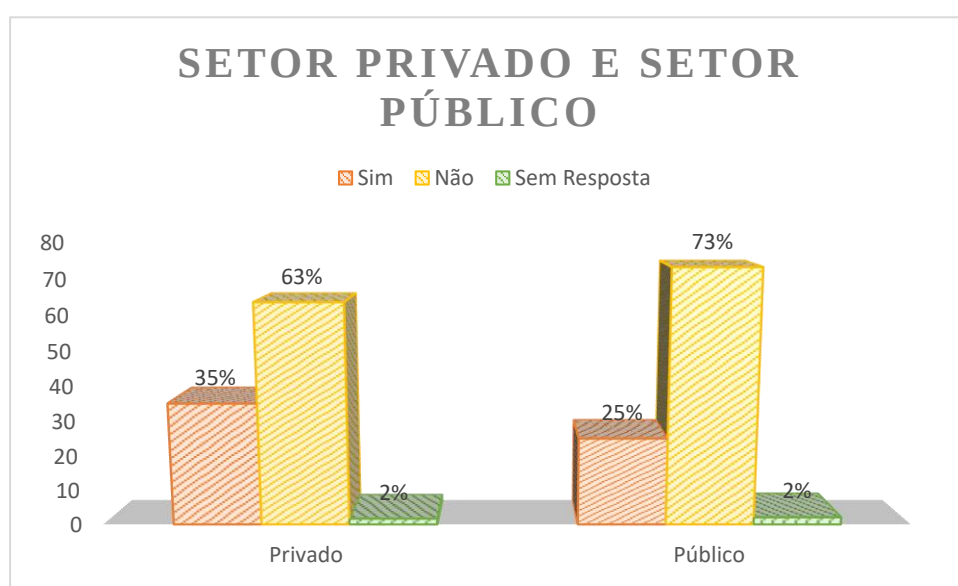
Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	38
Privado/Não	62
Privado/Sem Resposta	0
Público/Sim	40
Público/Não	58
Público/Sem Resposta	2



Questão N°21: As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas, pela chefia, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?

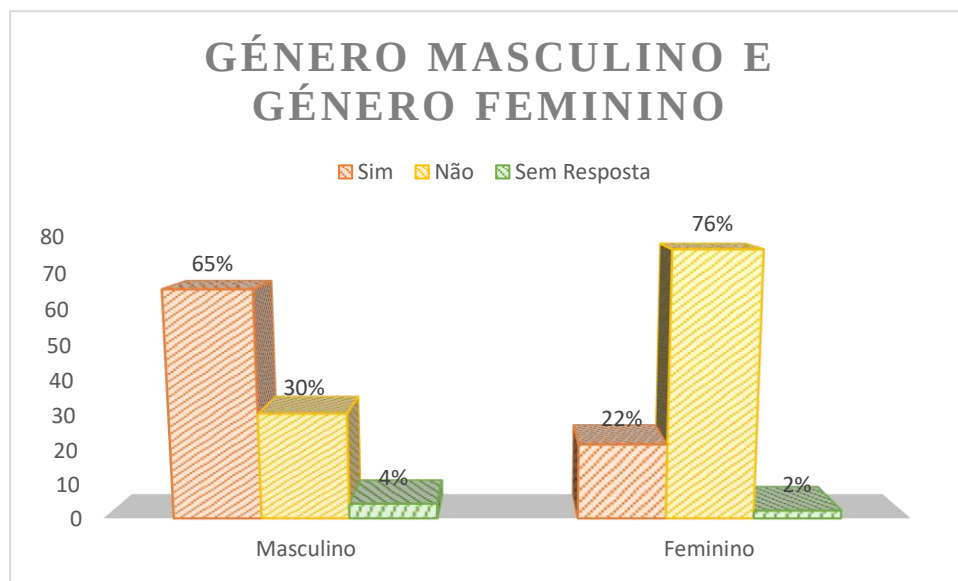
Resultados por Setor:

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	35
Privado/Não	63
Privado/Sem Resposta	2
Público/Sim	25
Público/Não	73
Público/Sem Resposta	2



Resultados por Género:

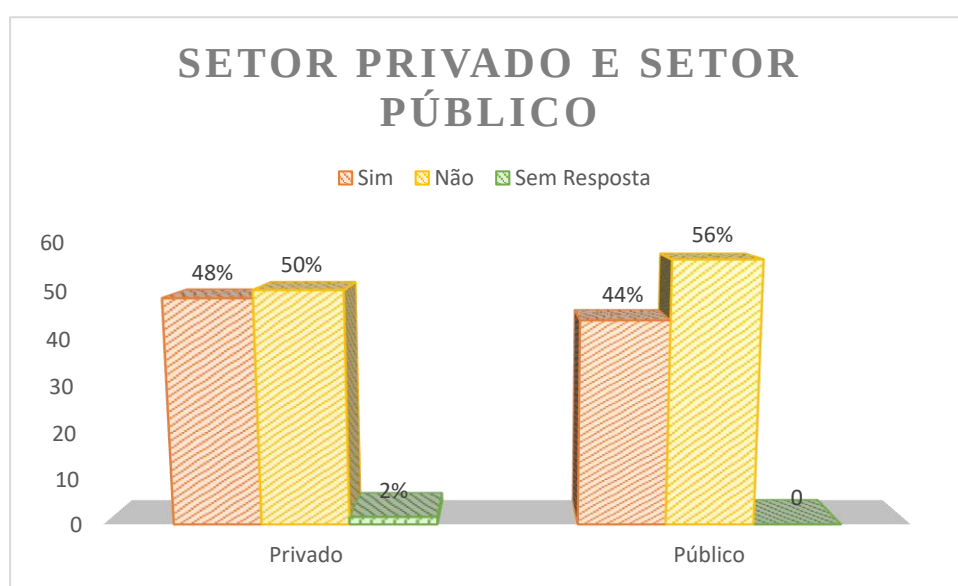
Género	Total %
Feminino/Sim	22
Feminino/Não	76
Feminino/Sem Resposta	2
Masculino/Sim	65
Masculino/Não	30
Masculino/Sem Resposta	4



Questão Nº22: A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

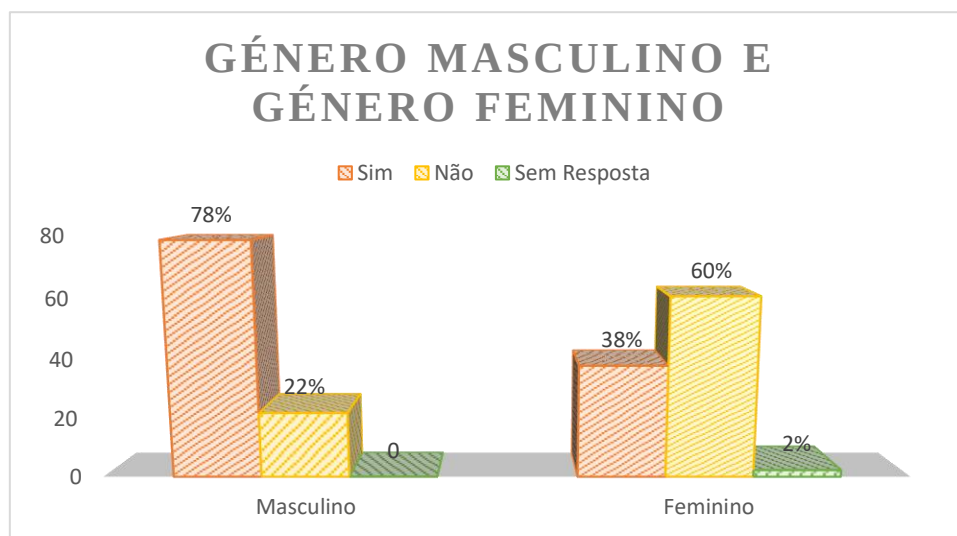
Resultados por Setor:

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	48
Privado/Não	50
Privado/Sem Resposta	2
Público/Sim	44
Público/Não	56
Público/Sem Resposta	0



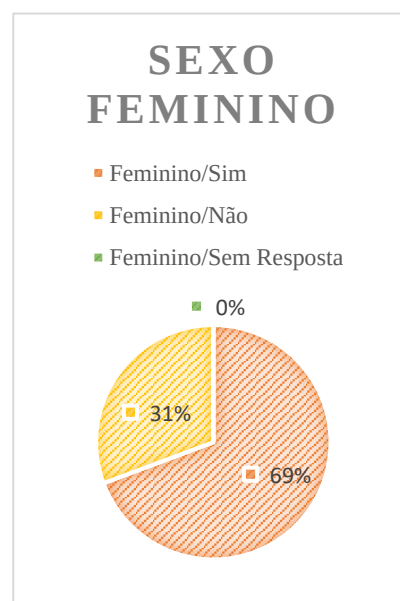
Resultados por Género:

Género	Total %
Feminino/Sim	38
Feminino/Não	60
Feminino/Sem Resposta	2
Masculino/Sim	78
Masculino/Não	22
Masculino/Sem Resposta	0



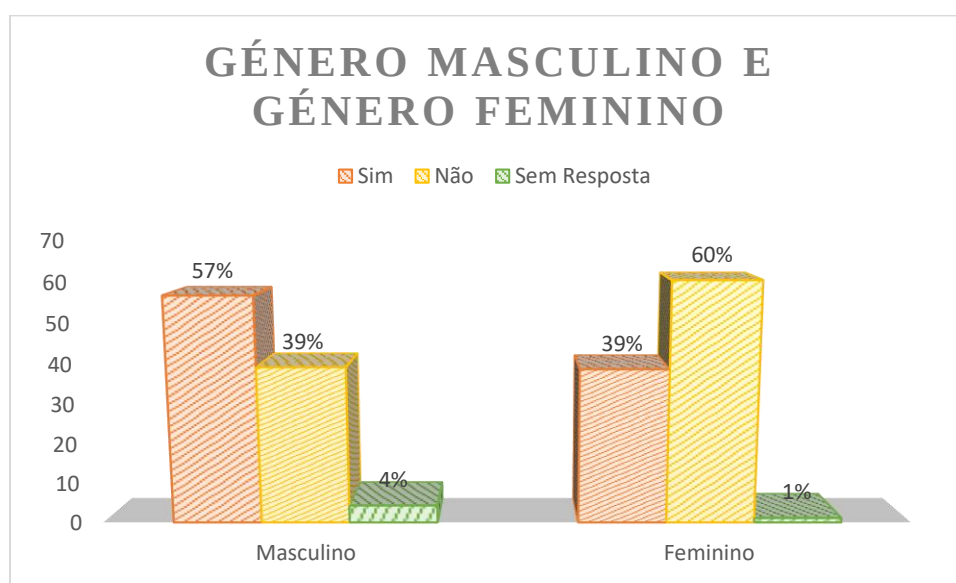
Questão Nº 23: Sente-se discriminada por ser mulher?

Género	Total %
Feminino/Sim	69
Feminino/Não	31



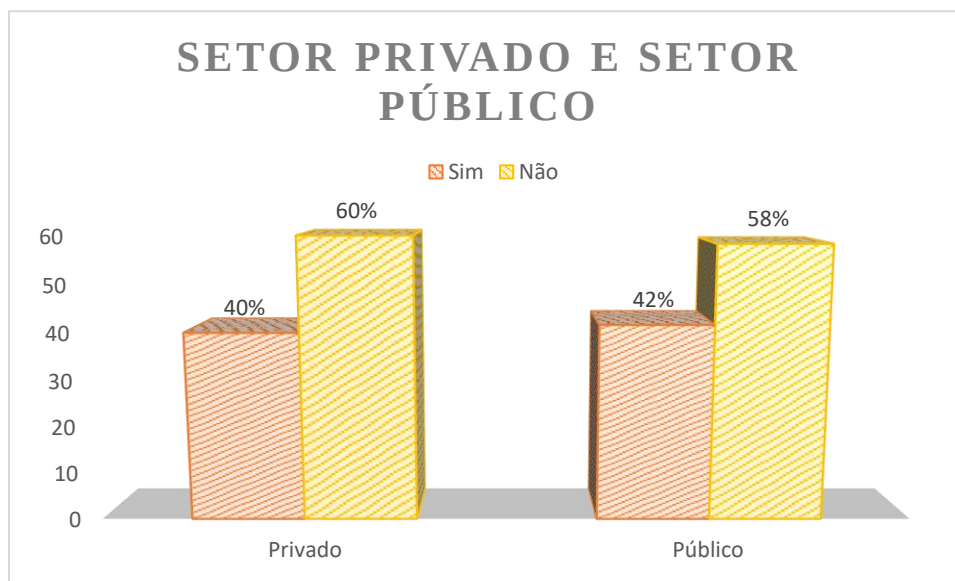
Questão N°24: No seu local de trabalho, existem normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens?

Género	Total %
Feminino/Sim	39
Feminino/Não	60
Feminino/Sem Resposta	1
Masculino/Sim	57
Masculino/Não	39
Masculino/Sem Resposta	4



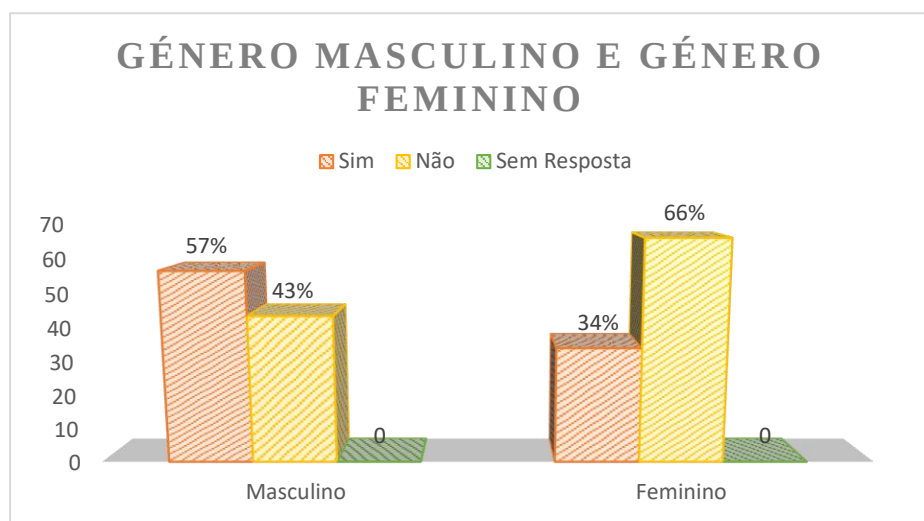
Questão Nº25: Existem na empresa procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	40
Privado/Não	60
Público/Sim	42
Público/Não	58



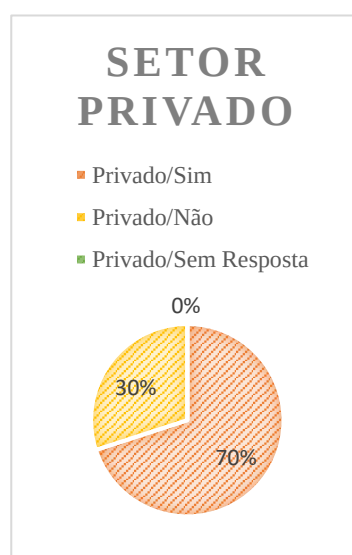
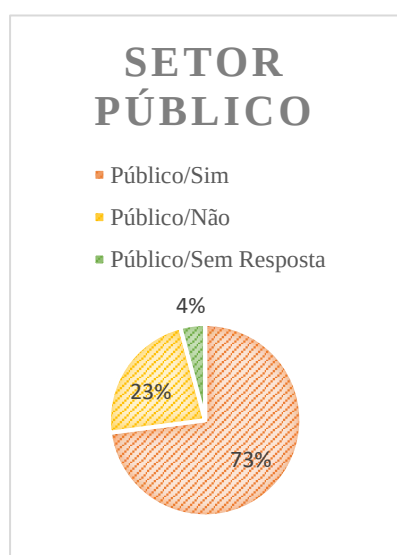
Questão N°26: A empresa encoraja os seus trabalhadores e trabalhadoras a reportarem situações de discriminação?

Género	Total %
Feminino/Sim	34
Feminino/Não	66
Masculino/Sim	57
Masculino/Não	43



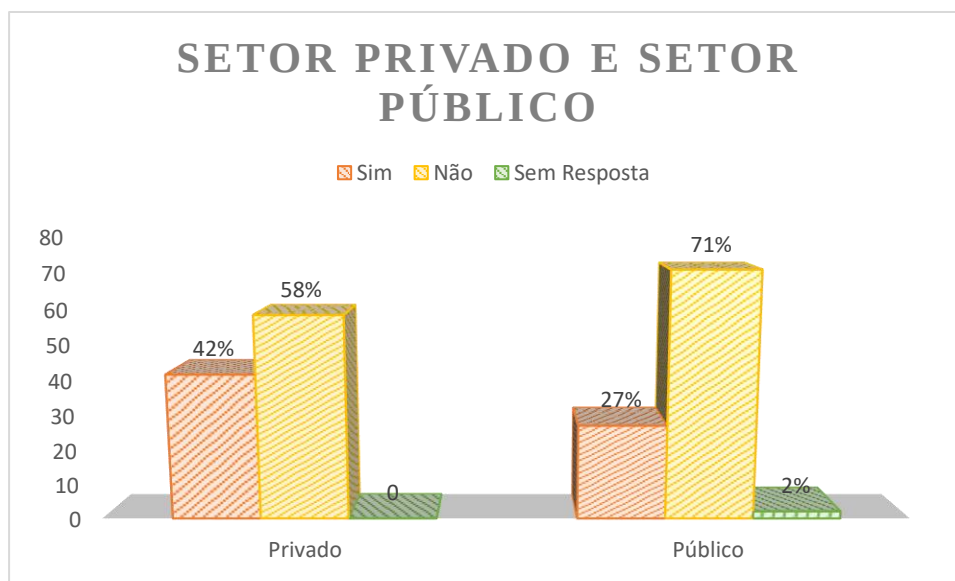
Questão N°27: A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos trabalhadores e trabalhadoras?

Setor	Total %
Privado/Sim	70
Privado/Não	30
Público/Sim	73
Público/Não	23



Questão Nº28: Existe, realmente uma igualdade salarial ou apenas a política da mesma?

Setor de Atividade	Total %
Privado/Sim	42
Privado/Não	58
Privado/Sem Resposta	0
Público/Sim	27
Público/Não	71
Público/Sem Resposta	2



ANEXOS

Anexo I - Legislação:

Citação: Artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, Sétima Revisão Constitucional [2005].

Referência: Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional [2005], Diário da República, n.º 155 – I Série - A, de 12 de agosto de 2005, Assembleia da República.

Citação: Artigo 12º Constituição da República Portuguesa, Sétima Revisão Constitucional [2005].

Referência: Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional [2005], Diário da República, n.º 155 – I Série - A, de 12 de agosto de 2005, Assembleia da República.

Citação: Artigo 13º Constituição da República Portuguesa, Sétima Revisão Constitucional [2005].

Referência: Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional [2005], Diário da República, n.º 155 – I Série - A, de 12 de agosto de 2005, Assembleia da República.

Citação: Artigo 58º Constituição da República Portuguesa, Sétima Revisão Constitucional [2005].

Referência: Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional [2005], Diário da República, n.º 155 – I Série - A, de 12 de agosto de 2005, Assembleia da República.

Citação: Artigo 23º, Tratados Consolidados, Carta dos Direitos Fundamentais.

Referência: Versões consolidadas do Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, Março de 2010.

Citação: Artigo 33º, Tratados Consolidados, Carta dos Direitos Fundamentais.

Referência: Versões consolidadas do Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, Março de 2010.

Citação: A Carta das Mulheres, Bruxelas, 5.3.2010, COM (2010)78 final. Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres. Comissão Europeia.

Referência: Comunicação da Comissão, Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres Declaração da Comissão Europeia, A Carta das Mulheres, Bruxelas, 5.3.2010, COM (2010)78 final.

Citação: A Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2010-2015) adotada a 21 de Setembro de 2010

Referência: Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, Bruxelas, 21.9.2010, COM (2010) 491 final.

Citação: Artigo 5º, V Constituição de 1933

Referência: Constituição de 11 de Abril de 1933, publicado no Diário do Governo, de 22 de Fevereiro de 1933, nos termos do Decreto-Lei nº22241.

Citação: Artigo 8º, V Constituição de 1933

Referência: Constituição de 11 de Abril de 1933, publicado no Diário do Governo, de 22 de Fevereiro de 1933, nos termos do Decreto-Lei nº22241.

Citação: Artigo 1677.º - D, Código Civil Português, atualizado até à Lei 59/99, de 30/06.

Referência: Código Civil Português, atualizado até à Lei 59/99, de 30/06, Decreto-lei nº47344, de 25 de Novembro de 1966.

Citação: Artigo 1676º, Código Civil Português 1974

Referência: Diário do Governo, I Série, nº274, Sexta-Feira, 25 de Novembro de 1966.

Citação: V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, Diário da República.

Referência: Diário da República, 1ªSérie-Nº253-31 de Dezembro de 2013.

Citação: Tratado de Lisboa, Versão Consolidada, Março 2008.

Referência: Tratado de Lisboa, Versão Consolidada (Março 2008), Comissão de Assuntos Europeus da Assembleia da República, Lisboa.

Citação: A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento 2020.

Referência: Compreender as políticas da União Europeia «Europa 2020»: a estratégia europeia de crescimento, Comissão Europeia, Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia (2013).