

# A Participação da Mulher no Mercado de Trabalho: O Caso dos Açores

Dissertação de Mestrado

Sofia Barbosa Machado

## Orientador

Prof. Doutor José António Cabral Vieira

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



## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar quero agradecer aos meus pais, Lúcia e Rui. Sem o apoio deles isto não seria possível. Foi preciso muito sacrifício da parte deles para eu ter conseguido chegar até aqui.

De seguida, agradeço à minha irmã, Beatriz, a minha princesa. Agradeço o apoio e a compreensão por não ter dado a atenção de que necessitavas.

Agradeço à minha avó Maria José, pela força e o apoio demonstrado todos os dias ao longo desta caminhada. Também agradeço ao meu avô João e à minha avó Dolores que apesar de já não estarem neste mundo fisicamente, sempre senti o seu apoio e a sua força.

Também gostava de agradecer à Universidade dos Açores e à Faculdade de Economia e Gestão, e em particular ao Professor Doutor José António Cabral Vieira, pelo encorajamento e pelos seus esclarecimentos. Também agradeço à Professora Doutora Sandra Dias Faria.

## RESUMO

Os grandes acontecimentos da história, como a revolução industrial e as guerras mundiais levaram as mulheres a participar no mercado de trabalho, umas como forma de subsistirem e outras como forma de continuar os negócios de família (pois os homens encontravam-se na guerra). Elas começaram por desempenhar pequenas tarefas, como por exemplo, vendedoras, amas e atividades domésticas.

O desenvolvimento tecnológico e o crescimento da indústria fizeram com que a mulher sentisse necessidade de se deslocar para os centros urbanos, arranjando formas de se tornar independente. Em Portugal, as mulheres começaram a trabalhar fora de casa, essencialmente, depois do 25 de Abril de 1974, onde começaram a receber uma remuneração, o que lhes garantiu a emancipação e permitiu-lhes projetarem-se num espaço mais amplo. Com o passar dos anos, as mulheres começaram a aperceber-se que aquelas que possuíam maiores níveis de escolaridade conseguiam arranjar trabalhos com melhores condições e com remunerações mais altas. Assim, passou-se a assistir a um aumento do número de alunas inscritas nas escolas e nas universidades. No nosso país, desde a década de 80, existem mais mulheres inscritas nas universidades do que homens.

Com a maior parte do seu tempo dedicado ao trabalho, a vida social das mulheres também foi sofrendo alterações ao longo dos anos. Elas passaram a casar-se e a constituir família mais tarde, e quando o fazem as tarefas domésticas têm tendência a ser divididas entre o casal, no entanto, as mulheres ainda dispõem mais do seu tempo a essas atividades do que os homens.

Esta dissertação tem como objetivo perceber o processo de participação da mulher no mercado de trabalho. Em particular, perceber se as mulheres enfrentam entrevistas de emprego mais difíceis do que os homens; se estas têm mais oportunidades de emprego no setor público ou no setor privado; se a escolaridade influencia o tipo de trabalho que uma mulher consegue arranjar e, finalmente, se num processo de seleção, em que homens e mulheres têm o mesmo nível de escolaridade, elas têm menos possibilidades de serem escolhidas para um emprego, quando comparadas com os homens.

**Palavras-chave:** mulheres, participação no mercado de trabalho, escolaridade, tarefas, oportunidades.

## **ABSTRACT**

The great events of history, such as the industrial revolution and world wars led women to participate in the labor market, some as a way of subsisting and others as a way to continue the family business (for men were in the war). They began by performing small tasks, such as saleswomen, nannies, and housewives.

Technological development and the growth of industry have made women feel the need to move to urban centers, finding ways to become independent. In Portugal, women began working outside the home, essentially after the 25th of April 1974, where they began to receive remuneration, which guaranteed emancipation and allowed them to project themselves into a larger space. Over the years, women began to realize that those with higher levels of schooling were able to find jobs with better conditions and higher wages. Thus, there was an increase in the number of students enrolled in schools and universities. In our country, since the 80's, there are more women enrolled in universities than men.

With most of her time spent working, the social life of women has also been changing over the years. They came to get married and start a family later, and when they do housework tend to be split between the couple, however, women still give more of their time to these activities than men.

This dissertation aims to understand the process of women's participation in the labor market. In particular, realize whether women face job interviews more difficult than men; whether they have more employment opportunities in the public sector or in the private sector; if schooling influences the kind of work that a woman can arrange and, finally, if in a selection process, in which men and women have the same level of schooling, they are less likely to be chosen for a job when compared to men.

**Keywords:** women, participation in the labor market, schooling, tasks, opportunities.

## ÍNDICE

PARTE 1 – INTRODUÇÃO .....	9
PARTE 2 – REVISÃO DE LITERATURA.....	12
2.1. – A Participação da Mulher no Mercado de Trabalho .....	12
2.1.1. – O Caso Português .....	16
2.1.2. – Motivos, Efeitos e Consequências da Participação da Mulher no Mercado de Trabalho .....	19
2.1.3. – A Educação das Mulheres .....	23
2.1.3.1. – O Modelo de Becker .....	29
2.1.3.2. – A Equação de Mincer .....	31
PARTE 3 – ANÁLISE EMPÍRICA .....	34
3.1. – Problema a analisar .....	34
3.2. – Caracterização do inquérito .....	34
3.3. – Caracterização da amostra (Estatística Descritiva).....	34
3.4. – O Modelo Econométrico.....	42
3.4.1. – O Modelo Probit .....	42
3.4.2. – Resultados da Estimação .....	44
PARTE 4 – CONCLUSÕES .....	49
REFERÊNCIAS .....	54
ANEXOS.....	61

## **LISTA DE FIGURAS**

**Figura 1** – Frequências da variável género.

**Figura 2** – Frequências da variável idade.

**Figura 3** – Estado civil dos inquiridos.

**Figura 4** – Conselho de residência dos inquiridos.

**Figura 5** – Nível de escolaridade dos inquiridos.

**Figura 6** – Ocupação atual dos inquiridos.

**Figura 7** – Tipo de trabalhador dos inquiridos.

**Figura 8** – Setor onde trabalham os inquiridos.

**Figura 9** – Vínculo com a organização dos inquiridos.

**Figura 10** – Rendimento médio mensal dos inquiridos.

**Figura 11** – Salário do cônjuge face ao do inquirido.

**Figura 12** – Dimensão do agregado familiar dos inquiridos.

## **LISTA DE GRÁFICOS**

**Gráfico 1** – Salário/Custo ao longo da vida do indivíduo.

**Gráfico 2** – Salário/Custo ao longo da vida do indivíduo.

**Gráfico 3** – Modelo de Becker.

## **LISTA DE TABELAS**

**Tabela 1** – Acha que as mulheres enfrentam entrevistas de emprego mais difíceis em comparação com os homens?

**Tabela 2** – Acha que as mulheres têm mais oportunidades de emprego no setor público ou no setor privado?

**Tabela 3** – Acha que uma mulher com um nível de escolaridade mais alto consegue arranjar emprego mais facilmente do que uma que tenha um nível de escolaridade mais baixo?

**Tabela 4** – Acha que uma mulher com um nível de escolaridade idêntico ao de um homem tem menores possibilidades de ser admitida, na sequência de uma entrevista/processo de seleção para um emprego?

## PARTE 1 – INTRODUÇÃO

Durante muito tempo a mulher era vista apenas como mãe, esposa e responsável pelo lar. O homem é que desempenhava funções remuneradas fora de casa, de forma a sustentar a família e assim a mulher não necessitava de ganhar dinheiro.

Após as Guerras Mundiais as mulheres começaram a inserir-se no mercado de trabalho. Começaram por desempenhar tarefas domésticas de tecelagem, eram vendedoras e prestavam serviços como amas e por vezes assumiam os negócios de família (Nogueira, 2004).

A Revolução Industrial, o desenvolvimento tecnológico e o crescimento da maquinaria contribuíram para que a mulher começasse a sentir necessidade de sair da sua esfera doméstica e procurasse formas de sustento independentes. Deste modo, a mulher começou a deslocar-se para os grandes centros urbanos, com o objetivo de trabalhar nas fábricas. Numa época considerada por Hobsbawm (1979) como a "forma revolucionária de trabalho, com o seu fluxo lógico nos processos, cada qual uma máquina especializada a cargo de um "braço especializado, todos ligados pelo ritmo constante e desumano do 'motor' e pela disciplina da mecanização".

A alteração de valores culturais e sociais também contribuíram para a participação da mulher no mercado de trabalho. Assim, foram aprovadas diversas leis em todo o mundo que passaram a beneficiar o papel da mulher na esfera laboral.

A Constituição da República Portuguesa prevê o direito de todos os trabalhadores à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e a qualidade, manifestando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual. Contudo, de acordo com inúmeros estudos empíricos, no atual mercado de trabalho, o homem auferia salários superiores aos da mulher (OCDE, 2002).

Entre os anos 60 e os anos 80, surgiram movimentos feministas, potenciados por mudanças sociais e políticas (Barracho e Martins, 2010), começando a verificar-se mudanças na sociedade que afetaram não só a vida das mulheres, como também dos homens e das crianças (Nogueira, 2004).

Em Portugal a mulher começou a desempenhar um papel mais ativo no mercado de trabalho, essencialmente após a "Revolução dos Cravos de 1974". Deste modo e como

afirma Ferreira (1998), a revisão do Código Civil de 1978 veio abolir a figura do “chefe de família” e passou a conceder igualdade de direitos entre homens e mulheres em todas as áreas. Entre 1974 e 1979 a condição social da mulher portuguesa foi alterada em diversos domínios. Elas passaram a ter direito ao voto, foi-lhes aberto o acesso a todas as carreiras profissionais e foi-lhes alargada a licença de maternidade para 90 dias.

Ao desempenharem uma atividade laboral as mulheres começaram a receber uma remuneração, o que lhe garantiu a emancipação e permitiu-lhes projetarem-se num espaço mais vasto, sendo "independente pelo seu próprio esforço, sem estar à espera do homem, fonte perene de todo o dinheiro que hoje a sustenta - seja como pai, marido ou irmão" (Ferreira, 2010).

Com o passar dos anos, as mulheres começaram a perceber que deviam investir na sua educação e formação de modo a conseguirem melhores condições de trabalho. Em Portugal, e essencialmente a partir de 1980, a percentagem de alunas no ensino secundário passou a ser superior à dos alunos. No ensino superior também se verificou este acontecimento, especialmente, a partir de 1990 (PORDATA).

Embora existam vários estudos que apontam para o efeito da discriminação no mercado de trabalho em relação às mulheres, a qual resulta, sobretudo, num salário mais baixo (Oaxaca, 1973, Kidd e Shannon, 1996, Pham e Reilly, 2006, Mendes, 2008), ou discriminação no processo de promoções (Johnston e Lee, 2011, Shantanu, 2012 e Lin Xiu, 2014), a análise de diferenças entre homens e mulheres na transição para a participação no mercado de trabalho, o qual muitas vezes passa por entrevistas de emprego, não tem sido pouco abordado na literatura. Um dos poucos estudos existentes foi realizado por Blair-Loy et al. (2017).

Esta dissertação tem como principal objetivo analisar o processo de participação da mulher açoriana no mercado de trabalho. Em particular, até que ponto é que as mulheres têm mais dificuldades do que os homens no processo de participação no mercado de trabalho e em que medida essa participação é mais difícil nuns setores do que noutros, quando comparadas com os homens. Para este efeito, na parte empírica, será analisada a perceção dos entrevistados relativamente às seguintes questões:

- As mulheres têm entrevistas de emprego mais difíceis do que os homens?

- As mulheres têm mais oportunidades de emprego no setor público ou no setor privado?

- As mulheres com mais habilitações têm mais oportunidades de trabalho do que as que têm menos habilitações?

- Uma mulher com um nível de escolaridade idêntico ao de um homem tem menores possibilidades de ser admitida, na sequência de uma entrevista/processo de seleção para um emprego?

O trabalho encontra-se dividido da seguinte forma. No capítulo seguinte apresenta-se uma revisão de literatura. No capítulo 3 será feita uma análise empírica, onde será apresentado o problema a analisar, uma descrição dos dados e análise dos mesmos. Por fim, no capítulo 4 serão enunciadas as conclusões do estudo.

## **PARTE 2 – REVISÃO DE LITERATURA**

De acordo com Bento (2012) a revisão de literatura é essencial num processo de investigação. Envolve localizar, analisar, sintetizar e interpretar a investigação prévia (revistas científicas, livros, resumos, congressos, etc.) relacionada com a área de estudo. Consiste numa análise bibliográfica pormenorizada, referente aos trabalhos já publicados sobre o tema.

A revisão de literatura, segundo Sampieri et al. (2006), consiste em identificar, obter e consultar a bibliografia e outros materiais que sejam úteis para os objetivos do estudo, do qual se deve retirar e recompilar a informação considerada relevante e necessária sobre o problema de pesquisa. Este ponto apresenta uma revisão da literatura relativamente à participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como sobre alguns dos seus determinantes como é, por exemplo, o caso do investimento na educação.

### **2.1. – A Participação da Mulher no Mercado de Trabalho**

A participação feminina no mercado de trabalho foi definida como a decisão das mulheres em fazer parte da população economicamente ativa: população empregada ou desempregada à procura de emprego em comparação com a população economicamente inativa - aquelas que não trabalham nem procuram trabalho. A medida padrão para a participação das mulheres no mercado de trabalho é a taxa de participação feminina no mercado de trabalho. Esta é a proporção da população em idade ativa que mede com precisão a parcela da população feminina entre os 15 e os 64 anos de um país que se envolve ativamente no mercado de trabalho, trabalhando ou procurando emprego. (Kapsos et al., 2014).

De acordo com Mujahid (2014) e Fatima e Sultana (2009), a taxa de participação na força de trabalho desempenha um papel essencial na determinação do desenvolvimento económico e do crescimento. Particularmente, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é importante para o melhoramento e o desenvolvimento socioeconómico de uma nação, pois promove a eficiência e a equidade. Geralmente, uma grande participação feminina no mercado de trabalho implica duas coisas: o avanço na

posição económica e social e o poder das mulheres e, assim, promover a equidade e o aumento da utilização do potencial humano, o que pode ajudar a construir uma maior capacidade de crescimento económico e redução da pobreza.

Segundo Verick (2014) a participação feminina no mercado de trabalho é um importante motor (e resultado) de crescimento e desenvolvimento. Nos países em desenvolvimento, as mulheres juntam-se à força de trabalho como um mecanismo de resposta a choques.

De acordo com a Comissão Europeia (2016) em todos os países da União Europeia a participação da mulher no mercado de trabalho é inferior à dos homens. Essas diferenças devem-se a papéis de género tradicionais e a incentivos económicos. Além disso, quando as mulheres participam no mercado de trabalho, tendem a trabalhar menos horas, em setores de baixa remuneração e a ocupar cargos inferiores aos dos homens, o que resulta em consideráveis diferenças de remuneração entre géneros.

A participação das mulheres na força de trabalho responde aos incentivos fiscais. O efeito das políticas fiscais pode afetar tanto a decisão de participar no mercado de trabalho (margem extensiva) como o número de horas trabalhadas (margem intensiva). Na União Europeia, há desincentivos particulares para trabalhar para os novos assalariados. A evidência empírica do impacto negativo da conceção do sistema de benefícios fiscais é fornecida por Thévenon (2013). Com base numa amostra de 18 países da OCDE no período de 1980-2007, ele encontra um impacto negativo significativo de um aumento na taxa de imposto relativo para os segundos assalariados na participação da força de trabalho feminina. Esses resultados são confirmados por Christiansen et al. (2016) que se baseou numa amostra incluindo vários países europeus no período de 2002 a 2012.

Segundo Lim (1990) um dos fenómenos mais marcantes dos últimos tempos tem sido a forma como as mulheres aumentaram a sua participação na força de trabalho. A sua crescente participação no mercado de trabalho remunerado tem vindo a alterar as tendências de emprego e as disparidades de género nas taxas de participação na força de trabalho diminuíram. Especialmente na década de 1980 e início da década de 1990, o crescimento da força de trabalho foi substancialmente maior para as mulheres do que para os homens em todas as regiões do mundo, exceto na África. Nos países industrializados desenvolvidos, o aumento da participação da força de trabalho feminina tem sido

associado à diminuição da fertilidade das mesmas. Em muitos países em desenvolvimento, no entanto, o declínio da fertilidade foi lento ou paralisado.

No Paquistão, a participação feminina na força de trabalho ainda está bastante abaixo dos níveis de outros países com rendimentos similares. Mesmo entre as mulheres com um alto nível de educação, apenas cerca de 25% das mulheres paquistanesas têm um trabalho de graduação universitária fora do lar. Uma possível explicação para a baixa participação das mulheres na força de trabalho no Paquistão é o facto de os empregos disponíveis para elas oferecerem salários baixos. As mulheres ganham menos do que os homens, e essa diferença tem sido persistente ao longo dos anos (Asian Development Bank, 2016).

Ejaz (2007), refere que a participação feminina na força de trabalho está positivamente associada à propriedade do veículo no domicílio, apesar do facto de outros bens duráveis domésticos estarem negativamente associados.

Nos países em desenvolvimento, muitas mulheres trabalham no setor informal da economia, tais como trabalhadoras agrícolas, trabalhadoras por conta própria, trabalhadoras não remuneradas na família e trabalhadoras em empresas não legalizadas. Este setor dá muito emprego, mas carece de proteção e de baixas remunerações. O emprego informal é uma fonte de emprego mais significativa para as mulheres do que para os homens (Espanca, 2010).

Certas camadas do sexo feminino são mais vulneráveis a desigualdades no mercado de trabalho: as mulheres no meio rural, aquelas que trabalham no setor informal, as migrantes, as jovens, as mais idosas, e as deficientes. As jovens e as idosas deparam-se com determinadas desvantagens, sendo que as raparigas têm mais probabilidade do que os rapazes a serem vítimas das piores formas de trabalho infantil, tal como a escravatura e a prostituição. As mulheres jovens têm tendência a ter índices de desemprego superiores aos dos homens da mesma idade. As mais idosas enfrentam uma constante discriminação no mercado de trabalho e têm de assumir responsabilidades de assistência à família, para além do seu trabalho fora de casa (Espanca, 2010).

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido acompanhada pela elevada discriminação, tanto em relação à qualidade de ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal, como no que se refere à desigualdade de remunerações entre homens e mulheres (Maia e Lira, 2004).

No Brasil, Bruschini e Lombardi (1999) afirmam que o trabalho feminino é caracterizado por dois extremos opostos de atividade. No primeiro, situam-se 40% das trabalhadoras que possuem baixos níveis de rendimento, de escolaridade e enfrentam longas jornadas de trabalho. No extremo oposto encontram-se as boas ocupações, onde as condições de trabalho são melhores por possuírem maiores níveis de formação, rendimentos e proteção.

Tanto Özsoy e Atlama (2009) como Fatima e Sultana (2009) acrescentaram que uma maior taxa da participação da mulher no mercado de trabalho tem sido um dos objetivos a longo prazo que os países desenvolvidos e em desenvolvimento dificilmente conseguem alcançar. Isso não apenas porque pode gerar aumentos no crescimento e estabilidade diretamente, mitigando o efeito de um declínio na participação da força de trabalho no potencial de crescimento, mas também porque uma maior participação da força de trabalho no mercado de trabalho aumenta a oferta de trabalho, a produtividade e o padrão de vida, reduzindo a pobreza entre mulheres e crianças.

Mill (1983) defendia o direito das mulheres à independência profissional e social, e afirmava que se a eficiência é igual e o salário é desigual, a única explicação é o “costume” baseado no preconceito da sociedade.

Goldin (1995) argumenta que a correlação entre o desenvolvimento econômico e a participação feminina no mercado de trabalho muda com o nível de desenvolvimento. Ela sugere que a correlação apresenta uma forma em U - a participação feminina no mercado de trabalho apresenta uma tendência de queda no início do processo de desenvolvimento devido à transferência da produção doméstica para o mercado de trabalho formal que exige habilidades de capital humano.

No entanto, as mulheres sem escolaridade ou com baixo nível educacional só podem realizar trabalhos manuais ou na agricultura familiar, o que acarreta um forte estigma social, por exemplo, o trabalho manual é socialmente indesejável, portanto as mulheres são mais propensas a sair da força de trabalho. Além disso, as oportunidades de educação aumentam para as mulheres, e isso, juntamente com retornos associados a ela, incentivam a força de trabalho feminina analfabeta e de baixa qualificação a sair do mercado de trabalho para obter educação. Ela conclui que à medida que a economia se desenvolve com mais mulheres a estudar e a aumentar a sua capacidade de competir por

posições mais altas, a taxa de participação da força de trabalho feminina começa a subir e isso contribui para a porção superior da forma em U.

A correlação da taxa de participação da força de trabalho feminina com o desenvolvimento económico é descrita por uma hipótese em forma de U. Na sua forma base, a hipótese demonstra que as taxas de participação feminina são mais elevadas nos países pobres, onde as mulheres estão envolvidas em atividades de subsistência (Verick, 2014).

No que diz respeito aos processos de seleção e recrutamento e de acordo com um estudo de Blair-Loy et al. (2017) as mulheres enfrentam mais interrupções e mais perguntas durante uma entrevista de emprego. Neste estudo foram analisadas entrevistas a finalistas de cinco departamentos da engenharia, da Universidade da Califórnia e da Universidade do Sul da Califórnia, para se tornarem docentes. Foram analisadas 119 entrevistas, gravadas em vídeo.

O estudo concluiu que as mulheres eram questionadas mais vezes do que os homens, o que as tornava mais propensas a perder a calma durante a entrevista. Foram realizadas mais perguntas de desenvolvimento às mulheres do que aos homens e gasto menos tempo de conversa, pois passam mais tempo a ouvir do que a falar. Para além disso, o estudo também concluiu que as mulheres são mais interrompidas do que homens e que quando eles são interrompidos, geralmente é por razões positivas, enquanto elas são por razões negativas. Os entrevistadores realizam as perguntas às candidatas femininas de forma mais drástica, como forma de elas provarem o que está descrito nos currículos. É demonstrado ainda que as candidatas mulheres são vistas como menos competentes, menos qualificadas e menos desejáveis, em comparação com os homens que possuam as mesmas habilitações e que quando as tarefas são vistas como masculinas, os entrevistadores assumem, à partida, que o candidato masculino tem mais habilidade do que a mulher.

### **2.1.1. – O Caso Português**

Em Portugal, entre os anos 60 e 70, o aumento da pobreza e a Guerra Colonial levaram a fortes surtos de emigração, levando os homens a sair do país e obrigando as

mulheres a ocuparem os lugares de trabalho essenciais à manutenção da economia do país (Núncio, 2008 e Casaca, 2012).

Ao longo dos últimos 40 anos, tem-se assistido em Portugal a uma rápida e profunda transformação do papel económico das mulheres, das relações intrafamiliares e como as famílias se relacionam com outras instituições (Mercado de Trabalho, Estado e Comunidade). A inserção da mulher no mercado de trabalho aconteceu de uma forma muito rápida e abrangente, o que fez com que as famílias se transformassem, a população envelheceu e urbanizou-se. Estes movimentos todos conjugados modificaram profundamente a vida das mulheres portuguesas (Coelho, 2011).

Nessa altura, o sistema económico português evoluiu no sentido da consolidação de uma especialização intensiva em trabalho pouco qualificado, que se deu devido aos salários baixos e à desvalorização do escudo. Deste modo, as indústrias tradicionais, que empregavam na sua maioria mulheres, afirmaram-se como setores de especialização portuguesa (vestuário, calçado, agroalimentares, cerâmica e metalomecânica ligeira) (Cardoso, 1996). Depois de década e meia de quase estagnação do emprego (1960-1974), a economia portuguesa vivenciou um ritmo rápido de criação de emprego, que possibilitou a entrada de mulheres no mercado de trabalho. No espaço de uma década passou-se de uma participação das mulheres no mercado de trabalho das mais baixas do mundo desenvolvido para uma das mais altas, situação que se mantém. (Coelho, 2011).

Ao exercerem uma atividade profissional remunerada as mulheres tornaram-se mais independentes, mas ainda estão longe de terem condições semelhantes às dos homens, existindo importantes discrepâncias. A criação de emprego acaba por ser um fator de perpetuação da divisão sexual, do trabalho na sociedade (Núncio, 2008).

A participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido explicada por fatores históricos, sociais e culturais. Até ao 25 de Abril de 1974 a mulher portuguesa estava condicionada pelos costumes e pelas leis do regime fascista. Esta revolução implicou uma rotura no quadro de normas e valores da sociedade portuguesa, o que veio permitir a igualdade entre homens e mulheres. Assim, as mulheres passaram a ter acesso a empregos públicos (saúde, educação) e até a profissões que lhes estavam interditas, como a magistratura ou diplomacia. Deste modo, a economia portuguesa apresentou um crescimento rápido de criação de emprego, entre 1960 e 1974, passando de uma

participação das mulheres no mercado de trabalho das mais baixas do mundo desenvolvido para uma das mais altas, o que vem acontecendo até aos dias de hoje.

Ferreira (1998) mostra que a revisão do Código Civil de 1978 veio abolir a figura do “chefe de família” e passou a conceder igualdade de direitos entre homens e mulheres em todas as áreas. Revela-nos também que com as transformações da democracia portuguesa, após 1974, foi concedida às mulheres uma nova condição social que consistia no acesso ao direito ao voto e, em todas as carreiras profissionais, igualdade de direitos relativamente aos homens.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho e a possibilidade de receber uma remuneração garantiu-lhes a emancipação efetiva e permitiu-lhes projetarem-se num espaço mais vasto, sendo “independente pelo seu próprio esforço, sem estar à espera do homem, fonte perene de todo o dinheiro que hoje a sustenta – seja como pai, como marido ou irmão” (Ferreira, 2010).

A feminização do emprego em Portugal tornou-se mais evidente durante a década de 1970, onde houve uma explosão do setor terciário e da administração pública, essencialmente depois do 25 de Abril de 1974. Nesse ano o setor terciário ocupava 36% dos ativos com profissão, e em 1995 já tinha alcançado os 56%. Nesse último ano, a taxa de feminização da população ativa já era de 45% (Ferreira, 1998).

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) a taxa de atividade feminina portuguesa em 2016 era de 53,5%. A partir de 2010 começou-se a verificar uma diminuição da participação da mulher no mercado de trabalho, essencialmente devido à crise económica que se fez sentir no nosso país.

A transformação na relação salarial juntamente com a elevação de padrões de consumo, pressionados por elevadas taxas de inflação vieram aumentar a necessidade de multiplicar as fontes de rendimento das famílias, o que ajuda a explicar as altas taxas de atividade das mulheres portuguesas (Ferreira, 1998).

De acordo com a Informa D&B (2017) verifica-se que a presença feminina no mundo empresarial tem vindo a aumentar reiteradamente desde 2011, sobretudo nas funções de liderança. Desde essa data que em Portugal, 28,5% das empresas são lideradas por mulheres. No mesmo período, a participação feminina em posições de gestão situa-se nos 34,1%. Analisando a antiguidade das empresas, verifica-se que é nas star-ups

(empresas com menos de um ano) que há maior preponderância de gestão e lideranças femininas (35,2% e 32,3%, respetivamente). É nas microempresas (volume de negócios inferior a 2 milhões de euros) que se encontram mais mulheres no topo. Quanto menor a empresa, mais expressiva é a parcela de mulheres em cargos de gestão e liderança. Ao invés, é nas grandes empresas que se concentra a maior presença feminina na força de trabalho: 45,4% dos empregados nas empresas com volume de negócios superior a 50 milhões de euros são mulheres. Nas grandes empresas, as mulheres são mais fracamente representadas nas posições de gestão e de liderança.

Há setores de atividade e funções tradicionalmente mais femininos (e masculinos). A maior concentração de mulheres líderes de empresas está no setor dos serviços, alojamento e restauração e retalho, áreas também em que os cargos de gestão são ocupados por pessoas do género feminino são superiores à média do universo empresarial, a que se juntam as atividades imobiliárias.

### **2.1.2. – Motivos, Efeitos e Consequências da Participação da Mulher no Mercado de Trabalho**

Um dos motivos para a participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil é o aumento do nível escolaridade das mulheres. Isso tem levado à queda da taxa de fertilidade devido à adoção de métodos contraceptivos. Assim, as mulheres têm tido menos filhos, o que as torna mais disponíveis para trabalhar (Pereira et al., 2005).

A inserção da mulher no mundo do trabalho, ao longo desses anos, tem sido acompanhada de elevada discriminação, não só em relação à qualidade de ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal, mas no que se refere à desigualdade de remuneração entre homens e mulheres. (Maia e Lira, 2004).

Outro fator apontado para a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho refere-se à estagnação económica, elevada inflação e mudanças na estrutura do emprego vividas no Brasil na década de 80. Os fatores económicos reforçaram a maior participação da mulher no mercado de trabalho, na tentativa de evitar o empobrecimento das famílias, (Pereira et al., 2005).

Bruschini e Lombardi (1999) afirmaram que o trabalho feminino, no Brasil é caracterizado por dois extremos opostos de atividades. No primeiro situam-se 40% das trabalhadoras brasileiras, possuindo baixos níveis de rendimento, baixos níveis de formação e longa jornada de trabalho. No extremo oposto verificam-se as boas ocupações, onde as condições de trabalho são melhores, pelo facto de as pessoas terem maiores níveis de formação, rendimentos e proteção. No que diz respeito à jornada de trabalho, níveis salariais e condições de trabalho um desses pontos demonstra a continuidade do emprego feminino – o trabalho doméstico – e o outro mostra mudanças, ocupando postos antigamente masculinos.

Grzybovski, Boscarin e Migot (2001) chegaram à conclusão que mesmo em cargos similares de gerência, as mulheres recebem remuneração inferior à dos homens. Os governos têm capacidade de aumentar significativamente a participação das mulheres na força de trabalho através da flexibilidade dos acordos de tempo de trabalho, dos sistemas de tributação e apoio às famílias com crianças pequenas. Políticas inadequadas sob estas rubricas desencorajam um corpo significativo de mulheres que de outra forma poderiam procurar trabalho.

Segundo Pereira et al. (2005), a forte entrada das mulheres nas universidades produziu impacto nas carreiras profissionais de prestígio, onde antes predominavam os homens. Hoje as mulheres ocupam cargos cada vez mais elevados nas empresas, e estão a inserir-se de forma consistente nas carreiras técnicas e científicas. Mesmo possuindo as mesmas características profissionais que os homens, as mulheres continuam a receber salários mais baixos.

Alguns dos fatores que afetam a participação feminina (como nível de educação feminina, condições gerais do mercado de trabalho ou atitudes culturais) não podem ser rapidamente afetados pela reforma das políticas. Outros, no entanto, podem, por exemplo horários flexíveis: as políticas que eliminam as distorções do trabalho a tempo parcial impulsionarão a participação feminina (embora seja necessário ter cuidado para não permitir que isso crie um mercado de trabalho segmentado).

Na maioria dos países da OCDE, os segundos assalariados nos casais (tipicamente as mulheres) são tributados com taxas mais elevadas do que indivíduos individuais, desencorajando a participação. Os sistemas fiscais também podem afetar as decisões de partilha de trabalho entre os casais; geralmente trabalhando contra um maior equilíbrio.

O apoio a famílias com crianças pequenas, e subsídios de assistência à infância também são identificados como fatores que influenciam o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Outras políticas que afetam positivamente a participação feminina são: evitar regulamentos que impeçam o crescimento dos setores de serviços; políticas de imigração (porque influenciam o custo relativo da assistência à infância); e o bem-estar entregue através de esquemas de pagamento (make-work-pay).

A baixa participação da mão-de-obra feminina resulta numa potencial perda de produtividade. O trabalho remunerado também pode trazer outros benefícios importantes, particularmente no aumento do poder de decisão das mulheres no lar. Fatima (2014) afirma que as mulheres que trabalham são mais propensas do que as outras, na mesma aldeia, a terem uma palavra a dizer sobre se usar meios contraceptivos e mais provável do que outras mulheres na mesma família sobre as despesas domésticas (controlando os efeitos fixos domésticos).

Ray (2000) observa que, nos domicílios pesquisados numa amostra representativa de 1991, a participação geral das crianças nos rendimentos domésticos foi apenas um pouco menor do que a das mulheres, no Paquistão. Ele argumenta que, devido às restrições culturais ou religiosas contra as mulheres que trabalham fora do lar, os agregados familiares no Paquistão dependem mais do trabalho infantil, especialmente dos meninos - uma descoberta que sugere que o aumento da participação da força de trabalho feminina pode diminuir o trabalho infantil.

Algumas das medidas que tiveram impacto direto no aumento do emprego feminino em Portugal foram: a fixação do salário mínimo, o subsídio de desemprego, a licença de maternidade de 90 dias sem perda de remuneração e de subsídios, dispensa de trabalho sem perda de remuneração para idas em consultas médicas por gravidez, entre outras (Ferreira, 1998).

Em consequência do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, o mundo industrial modificou a estrutura familiar, pois a mulher passou a exercer atividades a tempo inteiro, afastando-se do lar, o que dificultava a sua conciliação entre o trabalho e a família (Duby e Perrot, 1991). A mulher ambiciona cada vez mais uma posição de topo nas organizações, devido à conquista da independência económica.

Oliveira, (1997) afirma que a entrada das mulheres no mercado de trabalho, nomeadamente na indústria, proporcionou o desenvolvimento de maiores perspectivas de

futuro, pois nasceu a necessidade de as mulheres obterem níveis de escolaridade e de qualificação profissional superiores, para alcançarem funções mais qualificadas e de maior prestígio da estrutura ocupacional.

No que se refere à distribuição de tarefas domésticas, apesar de os homens, nas gerações mais novas, participarem mais nessas atividades, ainda são as mulheres que são sobrecarregadas com este tipo de trabalho. No que respeita a participações públicas, como na política ou nos meios de comunicação, as mulheres mesmo que tenham um grau académico superior e sejam profissionalmente habilitadas, protagonizam, em menor grau processos de liderança e mobilização cívica e política (Viegas e Faria 1999).

De acordo com um estudo realizado pela socióloga Wall (2015), a família constitui ainda um lugar de desigualdades de género, embora os homens portugueses estejam a envolver-se mais na vida familiar, eles apenas gastam oito horas por semana em “tarefas domésticas”, como passar a ferro ou fazer refeições e elas vinte e uma horas. A nível de cuidados a familiares, principalmente a filhos, os homens gastam nove horas por semana e as mulheres dezassete horas.

Citado por Bonelli (2003), o sociólogo Arlie Russel Hochschild verificou que em casais onde ambos trabalham, em média, homens e mulheres gastam o mesmo tempo de trabalho, mas as mulheres gastam mais tempo nas tarefas domésticas, embora Young, C. (2000) afirme que as mulheres acabam por evitar a igualdade com os homens nas tarefas domésticas e parentais.

A importância e o efeito da educação sobre a taxa da participação feminina no mercado de trabalho não podem ser negligenciados, mas também não pode ser o único fator a ser considerado. Analisando as evidências internacionais para diferentes países, Psacharopoulos e Tzannatos (1989) descobriram que, além da educação, fatores como a idade, a fertilidade e a religião afetam a taxa de participação feminina no mercado de trabalho, independentemente do país em análise.

Além disso, a Organização de Estado e Planeamento da Turquia e o Banco Mundial (2010) apontaram que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho na Turquia é multidimensional e é afetada por fatores socioeconómicos e culturais, incluindo: responsabilidades domésticas e cuidados infantis / idosos, urbanização e estado civil.

Faridi, Chaudhry e Anwar (2009) acrescentaram ainda que o nível educacional dos parentes próximos, o património da família, a participação do cônjuge nas atividades económicas, o número de filhos, a idade das crianças e o salário do cônjuge influenciam a decisão da mulher de participar ou não no mercado de trabalho.

Como evidenciado num estudo realizado no Paquistão, Khadim e Akram (2013) identificaram três categorias de fatores que explicam a participação feminina na atividade económica: fatores individuais e demográficos (idade, escolaridade, estado civil), fatores de condição socioeconómica (rendimento per capita do domicílio, número de dependentes, tipo de domicílio) e fatores de localização geográfica (residência urbana e rural).

Cipollone, Patacchini e Vallanti (2013) investigaram que os fatores que influenciam a participação feminina no mercado de trabalho na Europa são: a) mudanças nas atitudes culturais em relação ao trabalho, especialmente em países onde a participação é tradicionalmente menor; b) mudanças nas características da população feminina, como decisões de fertilidade e responsabilidades de idosos, escolhas educacionais e mudanças demográficas; e c) reformas do *welfare state* e mudanças nas instituições e políticas do mercado de trabalho voltadas especificamente para grupos com menor apego ao mercado de trabalho, tais como subsídios relacionados à família e reduções fiscais.

### **2.1.3. – A Educação das Mulheres**

Um dos determinantes com maior impacto nos resultados do mercado de trabalho nos países desenvolvidos e nos países em desenvolvimento é o nível educacional. Do ponto de vista da oferta, a educação tem um impacto importante na decisão do indivíduo de participar na força de trabalho. A educação é um fator chave por trás da hipótese em forma de U: a educação das mulheres está atrasada em relação à dos homens, mas quando os níveis de educação das mulheres recuperarem e as oportunidades de emprego emergirem, as mulheres começam a participar em maior número (Verick, 2014).

Segundo o *Making economies work for women: Female labour force Participation in Turkey*, o perfil educacional tem impacto significativo sobre o tipo de emprego, sobre o setor de emprego (formal ou informal), assim como sobre o tipo de

ocupação. Níveis mais altos de educação são mais importantes para as mulheres do que para os homens; 22% das mulheres com formação universitária são empregadas em comparação com 16,5% dos homens. Uma proporção maior de mulheres com educação superior tem um emprego remunerado (20,7%) comparando com os homens (14,1%). Entre os homens, aqueles com educação primária compõem a maior percentagem de assalariados (19,5%). Uma alta proporção de mulheres sem escolaridade tem um emprego devido ao trabalho não remunerado no setor agrícola.

Além disso, as mulheres com escolaridade primária e que possuem ensino superior são mais propensas a participar do setor formal do que aquelas que têm outros níveis de escolaridade. No entanto, uma percentagem maior de formandos regulares do ensino médio e do ensino médio profissional ou técnico está no setor formal em comparação com o setor informal, enquanto uma proporção maior de mulheres com educação secundária e abaixo participam do setor informal.

As mulheres que possuem licenciatura têm ocupações de alto nível como legisladores e gerentes em comparação com graduados em escolas de nível médio ou técnico. Além disso, os diplomados do ensino superior ganham quase o dobro do número de diplomados do ensino secundário profissional.

Os níveis educacionais das meninas e das mulheres jovens melhoraram consideravelmente em muitos países em desenvolvimento nas últimas décadas. No entanto, as disparidades remanescentes nos países desempenham um papel crítico na determinação dos resultados do mercado de trabalho para as mulheres. Uma relação não linear (às vezes, em forma de U) entre o nível de escolaridade e a participação das mulheres na força de trabalho é evidente em muitos países em desenvolvimento. As mulheres com menores níveis de escolaridade em países mais pobres são mais propensas a participar em atividades de subsistência e emprego informal, enquanto as mulheres com maiores níveis de educação podem dar-se ao luxo de permanecer fora da força de trabalho. Uma vez que as mulheres têm maiores níveis de educação, salários mais elevados incentivam-nas a juntarem-se à força de trabalho, particularmente se houver postos de trabalho adequados (Verick, 2014).

Na verdade, existe uma relação em forma de U entre o nível de escolaridade e as taxas de participação feminina na força de trabalho em vários países. Com base em dados da Pesquisa Nacional de Amostras para a Índia para 2011-2012, as taxas de participação

mais baixas para mulheres ocorrem para aqueles com maior escolaridade secundária, 11,9% em áreas urbanas e 19,3% em áreas rurais; as taxas são mais elevadas entre as mulheres com maiores níveis de escolaridade, por exemplo, 27,4% em áreas urbanas e 32,7% em áreas rurais para mulheres com graduação. Como outros países vivenciaram, existe, portanto, um limiar que sugere uma recompensa no mercado de trabalho apenas para mulheres com mais do que o ensino secundário (Verick, 2014).

Segundo a Comissão Europeia, a segregação de género, ou a tendência para homens e mulheres assumirem empregos diferentes, é penetrante em toda a Europa. Cerca de 60% dos graduados universitários da UE são mulheres, mas representam menos de 33% de cientistas e engenheiros em toda a Europa, mas representam quase 80% da força de trabalho total nos setores de saúde, educação e bem-estar. As políticas que asseguram a atratividade desses setores em termos de remuneração, condições de trabalho ou reconhecimento de habilidades também podem reduzir as disparidades salariais de género. Além disso, iniciativas que visam abordar a segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho (iniciativas mais amplas que atraem mulheres para TIC e ciência, ou medidas gerais de conscientização, como dias de pagamento iguais) podem ajudar as mulheres a ingressar profissões e setores de salários mais elevados. Aumentar a conscientização entre os homens sobre algumas das principais ocupações de crescimento dominadas pelas mulheres também pode ajudar.

A educação tem um papel determinante na vida de qualquer pessoa. É através da escola que são passados alguns dos valores mais importantes para as crianças, como por exemplo o respeito pelo outro e pelo seu trabalho. Desde muito cedo que as crianças têm o seu primeiro contacto com a escola. A conjugação desta com os pais permitem formar crianças e prepará-las para serem adultos íntegros e contribuírem da melhor forma para o seu país e para a sua sociedade.

Um dos principais objetivos da educação é preparar a criança / jovem para a vida ativa. Também promove a oferta de uma formação sólida e diversificada, permitindo aos jovens escolher a área com a qual mais se identificam. Ao estudar os indivíduos adquirem um vasto conjunto de meios e esquemas de aprendizagem que auxiliam a concretização profissional de cada um. A educação também contribui para que as pessoas estejam mais bem preparadas para as mudanças que possam ocorrer numa sociedade e num país.

Deste modo, a participação da mulher no mercado de trabalho também é influenciada pelas habilitações literárias que possuem. Apesar de não haver uma relação linear entre a taxa de atividade feminina e o nível de escolaridade, as mulheres portuguesas que possuem um diploma de ensino secundário apresentam uma maior participação no mercado de trabalho (86,9% em 2000 e 81,9% em 2016). Por outro lado, as mulheres que possuem um menor nível de escolaridade apresentam taxas de atividade inferiores (53,7% em 2000 e 28,2 em 2016).

Em Portugal, o Sistema Educativo está dividido em cinco ciclos: o pré-escolar, o básico, o secundário, o pós-secundário não superior e o superior.

O ensino pré-escolar destina-se a crianças entre os 3 e os 5 anos de idade e tem carácter facultativo. Deve complementar a ação educativa da família e tem em vista a inserção das crianças na sociedade como seres autónomos, livres e solidários.

O ensino básico divide-se em 3 ciclos, o primeiro engloba o 1.º, 2.º, 3.º e 4.º ano de escolaridade e abrange crianças entre os 6 e os 9 anos. Este ciclo visa proporcionar conhecimentos básicos em Português, Matemática, Estudo do Meio e Expressões. O segundo ciclo é composto pelo 5.º e 6.º ano e está organizado por disciplinas e áreas de estudo pluridisciplinares. O último ciclo do ensino básico engloba o 7.º, 8.º e 9.º ano. Neste também existe oferta de carácter profissional, nos Cursos de Educação e Formação (CEF) e nos Cursos Vocacionais.

O ensino secundário abrange jovens dos 15 aos 17 anos e está organizado em três anos de escolaridade (10.º, 11.º e 12.º). Neste ensino existem diferentes cursos, os científico-humanísticos, os profissionais, os de ensino artístico especializado, os de aprendizagem e os de educação e formação.

Os cursos de especialização tecnológica são abrangidos pelo ensino pós-secundário não superior. Estes possibilitam formação especializada em diferentes áreas tecnológicas, permitindo a inserção no mercado de trabalho ou o prosseguimento de estudos de nível superior.

Por fim, o ensino superior que está organizado em ensino universitário e ensino politécnico, ambos administrados por instituições do ensino superior públicas, privadas ou cooperativas. O ensino superior está dividido em três graus: licenciatura, mestrado e doutoramento. O ensino politécnico não inclui o doutoramento.

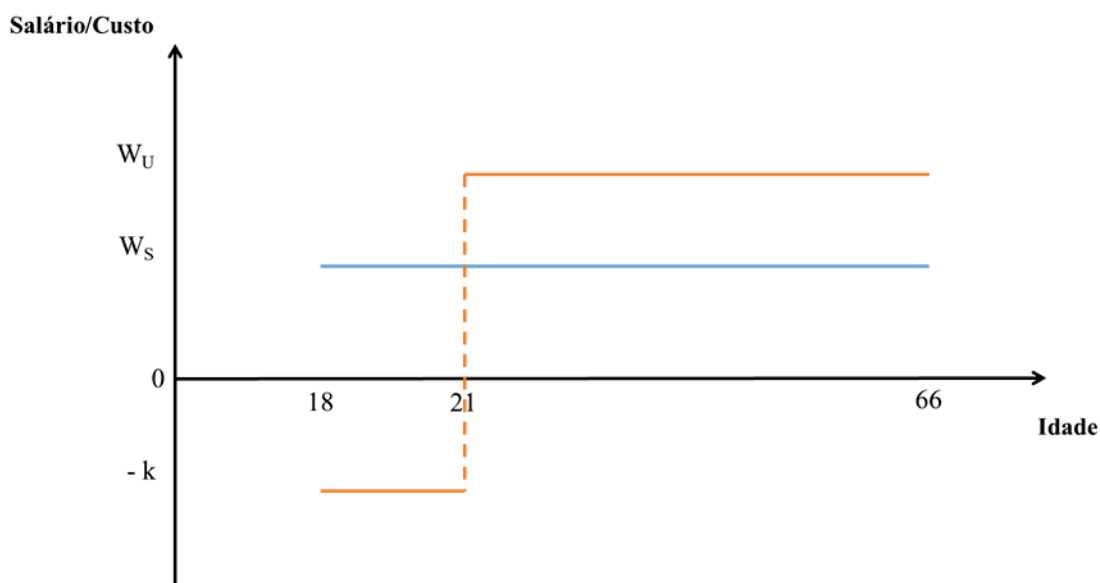
Assim, a educação pode ser vista como um investimento. Tanto do ponto de vista individual, como do ponto de vista da sociedade e até do ponto de vista do Estado.

De acordo com a Teoria do Capital Humano (Mincer, 1974 e Becker 1975), a educação é vista como um investimento em capital humano. Ou seja, quanto maior for o nível de educação maior será a produtividade do indivíduo, o que se traduzirá num maior salário.

Como todos os investimentos, a educação tem riscos associados. Investir nela implica um sacrifício de rendimentos no presente, em contrapartida de maiores rendimentos no futuro. Ou seja, se um indivíduo decide investir na sua educação, suporta determinados custos (como por exemplo, salários perdidos pelo facto de estar a estudar, propinas, material escolar, etc.), com vista a que estes se traduzam num melhor salário e melhores condições de trabalho, no futuro.

Aos 18 anos, quando terminam o ensino secundário (S), os jovens portugueses deparam-se com uma questão – ingressar no ensino superior (U) ou no mercado de trabalho?

Se um indivíduo decidir entrar no mercado de trabalho irá receber uma determinada remuneração ( $W_s$ ). Se decidir investir na educação sujeita-se a outra remuneração ( $W_u$ ). Considerando que as remunerações e os custos ( $k$ ) inerentes à educação são constantes ao longo do tempo, podemos ilustrar a situação através do seguinte gráfico:



**Gráfico 1** – Salário/Custo ao longo da vida do indivíduo.

Se o indivíduo decidir ingressar no mercado de trabalho depois de concluir o ensino secundário, o valor atualizado dos seus salários é dado pela seguinte expressão:

$$VA_S = W_S + \frac{W_S}{(1+r)} + \frac{W_S}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_S}{(1+r)^{47}}$$

$$= \sum_{t=0}^{47} \frac{W_S}{(1+r)^t}$$

Se o indivíduo investir na sua educação e for para a universidade durante três anos (licenciatura), o valor atualizado dos seus salários será dado pela seguinte expressão:

$$VA_U = -K - \frac{K}{(1+r)} - \frac{K}{(1+r)^2} - \frac{K}{(1+r)^3} + \frac{W_U}{(1+r)^4} + \dots + \frac{W_U}{(1+r)^{47}}$$

$$= -\sum_{t=0}^3 \frac{K}{(1+r)^t} + \sum_{t=4}^{47} \frac{W_U}{(1+r)^t}$$

Onde:

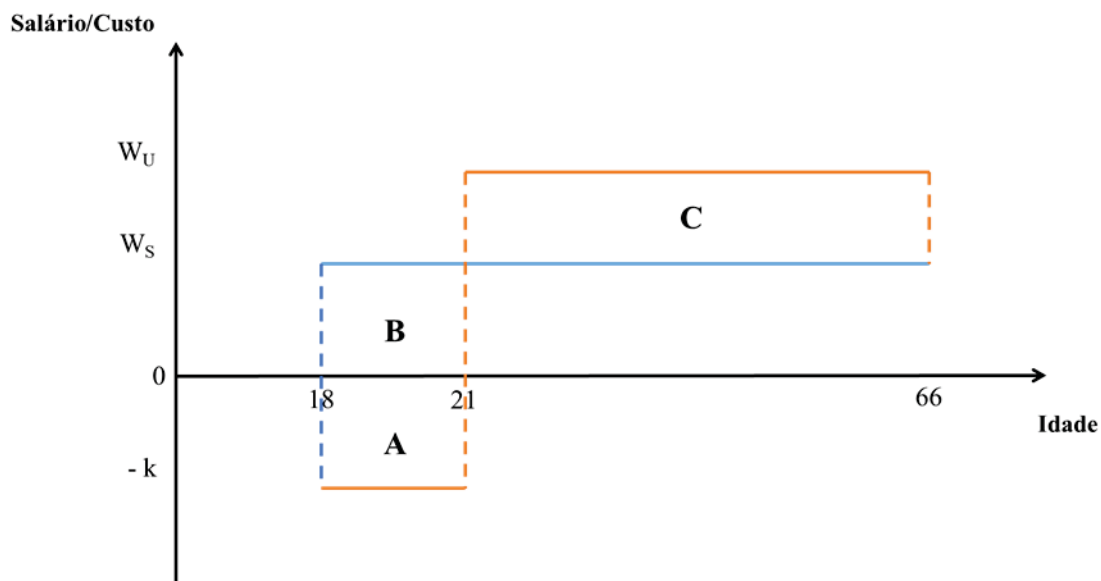
$t$  – Anos de trabalho;

$k$  – Custos da educação.

O investimento na educação, ou seja, ingressar no ensino superior é rentável se  $VAU - VAS > 0$ , ou seja, se o VAL (Valor Atualizado Líquido) for positivo, mas o VAL só é positivo se o valor atualizado dos benefícios for superior ao valor atualizado dos custos.

$$\sum_{t=4}^{47} \frac{W_U - W_S}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^3 \frac{K + W_S}{(1+r)^t} > 0$$

Fazendo a ilustração gráfica, percebe-se que o investimento é rentável se o valor atualizado da área C for superior ao valor atualizado da soma das áreas A e B (os custos diretos, por exemplo propinas e os custos de oportunidade – salários que não recebeu por estar a estudar).



**Gráfico 2** – Salário/Custo ao longo da vida do indivíduo.

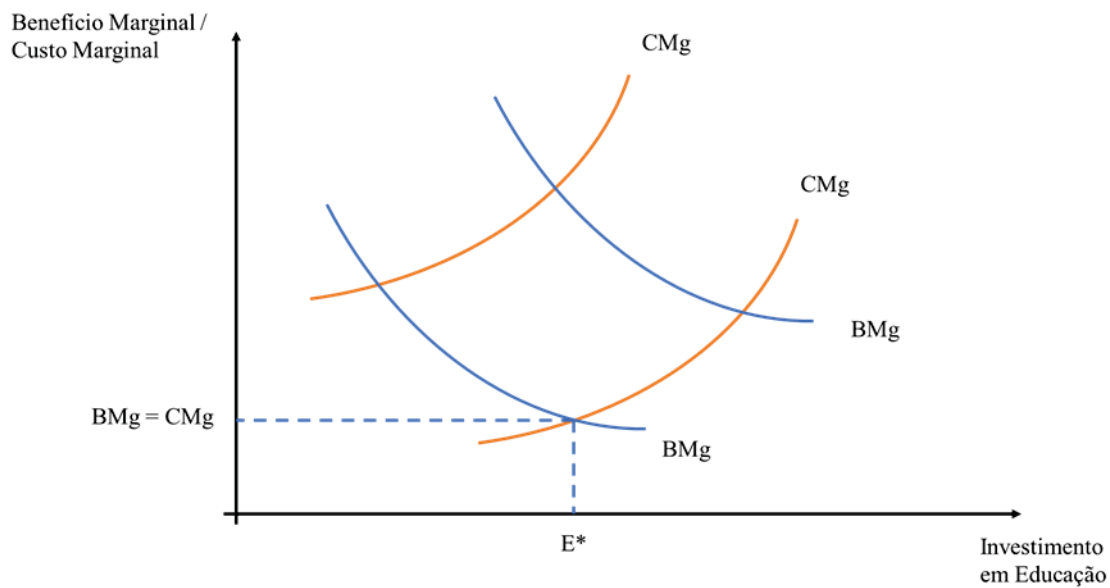
### 2.1.3.1. – O Modelo de Becker

O modelo de Becker (1964) é um modelo bastante marginalista. Este autor assume que o indivíduo enfrenta uma curva de custo marginal e uma curva de benefício marginal, conforme o gráfico 3. Sendo a curva de custo marginal crescente com o nível de educação e o oposto com a curva de benefício marginal. De acordo com o modelo, o indivíduo investe em educação até ao ponto em que o custo marginal iguala o benefício marginal.

O modelo prevê ainda que indivíduos com maior/menor custo marginal para cada nível de educação investem menos/mais em educação. Da mesma forma, indivíduos com maior/menor benefício marginal investem mais/menos em educação.

Apesar de ser simples, este modelo sugere que a procura da educação deve aumentar, se:

- Os benefícios futuros aumentarem, ou seja, se a diferença salarial entre níveis de educação aumentar;
- Os custos diretos e de oportunidade com a educação diminuírem;
- A taxa de desconto diminuir, ou seja, se a valorização do consumo futuro aumentar relativamente à valorização do consumo presente.



**Gráfico 3 – Modelo de Becker.**

O ponto E\*, apresentado no gráfico acima, indica o nível ótimo de educação. No entanto, os indivíduos com um menor custo marginal têm um nível de educação de equilíbrio superior.

Uma outra forma de analisar a rentabilidade do investimento na educação é através da taxa interna de rentabilidade (TIR). A qual corresponde ao valor de  $r$  que iguala o valor do VAL a zero. Ou seja, o valor de  $r$  que faz com que:

$$\sum_{t=4}^{47} \frac{W_U - W_S}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^3 \frac{K + W_S}{(1+r)^t} = 0$$

Neste caso o indivíduo decide investir na educação (ir para a universidade) se o valor da TIR for superior à taxa de desconto. Caso as mulheres tenham custos marginais ou rentabilidade marginal (ou seja, benefícios) diferente dos homens a educação pode, por este motivo variar entre estes dois grupos. Sendo a educação um dos determinantes da participação no mercado de trabalho, tais diferenças geram diferenças de participação entre homens e mulheres.

### 2.1.3.2. – A Equação de Mincer

A equação de Mincer (1974) constitui hoje em dia o principal instrumento de análise com vista à determinação da taxa marginal de rendibilidade da educação.

A sua formulação inicial não tem em consideração o investimento pós-escolar em capital humano e considera a existência de duas situações distintas. Considera-se ainda que o indivíduo trabalha durante  $n$  anos, independentemente do número de anos de escolaridade que obteve.

Na primeira situação é considerado um indivíduo com  $0$  anos de escolaridade e ganha um salário  $W_0$  (constante) durante cada ano de trabalho.

$$VA_0 = W_0 \sum_{t=0}^n \frac{1}{(1+r)^t}$$

Onde:

$W$ - Rendimentos auferidos durante cada ano de trabalho;

$t$  – Anos de escolaridade;

$r$  – Rendibilidade.

Na segunda situação o indivíduo apresenta  $S$  anos de escolaridade e ganha um salário  $W_S$  (constante) durante cada ano de trabalho.

$$VA_S = W_S \sum_{t=S+1}^{n+S} \frac{1}{(1+r)^t}$$

Nas duas situações a parcela  $\frac{1}{(1+r)^t}$  é o fator de atualização da equação.

Por uma questão de simplificação utiliza-se um processo contínuo, assim temos de logaritmizar as expressões:

$$VA_0 = W_0 \int_0^n e^{-rt} dt \quad \text{e} \quad VA_S = W_S \int_S^{n+S} e^{-rt} dt$$

Para calcularmos a taxa interna de rentabilidade (TIR) do investimento em educação é necessário igualar as duas equações e resolvê-las em ordem a  $r$ .

$$VA_0 = W_0 \int_0^n e^{-rt} dt = VA_s = W_s \int_s^{n+s} e^{-rt} dt$$

$$\frac{W_0}{r} (1 - e^{-rn}) = \frac{W_s}{r} e^{-rs} (1 - e^{-rn})$$

$$W_0 (1 - e^{-rn}) = W_s e^{-rs} (1 - e^{-rn})$$

$$W_0 = W_s e^{-rs}$$

Logaritimizando a expressão:

$$\ln W_s = \ln W_0 + rs$$

Para determinar o valor de  $r$  é necessário fazer a seguinte regressão, onde  $u$  corresponde a uma componente aleatória, representando o efeito nos salários de elementos não observados (erro):

$$\ln W_s = \ln W_0 + rs + u$$

Este estudo constitui uma forma primitiva da função salários do capital humano, pois considera que não são feitos mais investimentos na educação dos indivíduos. Contudo, isto não corresponde à realidade, pois as pessoas continuam a acumular capital humano ao longo da sua vida, por exemplo, através de formação, o que faz com que a remuneração não seja constante ao longo da vida.

Em 1974, foi feita uma adaptação à equação de Mincer, que revelava três características:

- Maior educação traduz-se em maiores salários para cada nível de experiência;
- Os salários crescem a uma taxa decrescente com a experiência (concavidade);
- Os perfis salariais da experiência tendem a ser relativamente paralelos para diferentes níveis de educação.

Assim, Mincer sugere que existe uma relação entre o logaritmo dos salários e os anos de experiência e de educação que pode ser descrita por uma equação do tipo:

$$\ln W_i = a + rs + ct + dt^2$$

Onde:

$t$  – Número de anos de experiência no mercado de trabalho;

$s$  – Número de anos de educação;

com  $r > 0$ ,  $c > 0$  e  $d < 0$ .

Mincer chega a esta equação considerando que a concavidade dos perfis salariais é o resultado do processo de acumulação de capital humano pelos indivíduos enquanto se encontram no mercado de trabalho. Ou seja, que o investimento em capital humano é constante e que os investimentos e respetivos ganhos são funções contínuas no tempo, chega-se à equação final:

$$\ln W_i = b_0 + b_1 s_i + b_2 t_i + b_3 t_i^2 + \theta' X_i + u_i$$

Onde se espera que  $b_1 > 0$ ,  $b_2 > 0$  e  $b_3 < 0$ . O parâmetro  $X$  inclui um conjunto de variáveis explicativas dos salários, como por exemplo o género, a dimensão da empresa ou a atividade económica. O termo  $b_1$  (anos de escolaridade) corresponde à taxa interna (marginal) de rendibilidade da educação. Alguns estudos, como por exemplo, Vieira (1999) mostram que para Portugal a taxa interna de rendibilidade da educação difere entre homens e mulheres sendo mais baixa para as mulheres.

## **PARTE 3 – ANÁLISE EMPÍRICA**

### **3.1. – Problema a analisar**

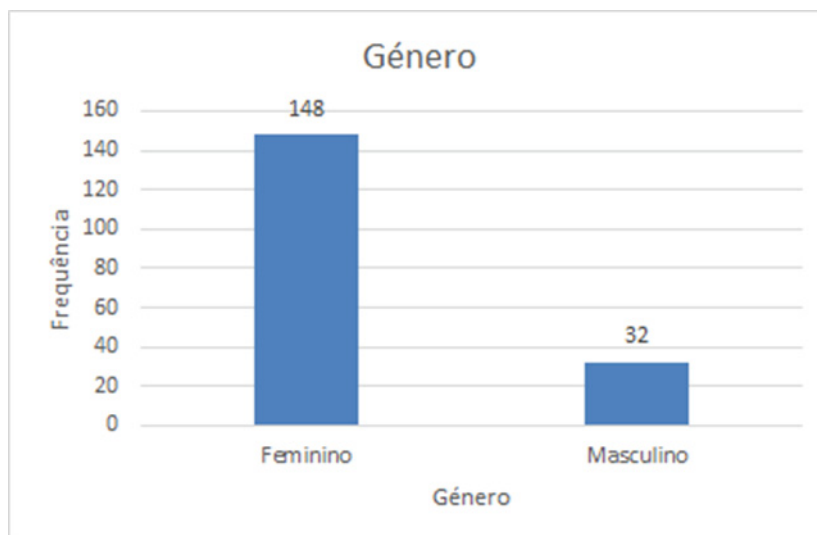
Este ponto do trabalho tem como objetivo perceber a relação entre a mulher e a sua participação no mercado de trabalho. A transição da casa ou do sistema educativo para o mercado de trabalho nem sempre é imediata, passando, muitas vezes, por diversas fases nomeadamente entrevistas e processos de seleção. Em particular, pretende-se verificar: 1) se as mulheres enfrentam entrevistas de emprego mais difíceis do que os homens; 2) se as mulheres têm mais oportunidades de emprego no setor público ou no setor privado; 3) se a escolaridade influencia o tipo de trabalho que uma mulher consegue arranjar; e 4) se num processo de seleção, em que homens e mulheres têm o mesmo nível de escolaridade, elas têm menos possibilidades de serem escolhidas, em relação aos homens.

### **3.2. – Caracterização do inquérito**

Com vista à realização do trabalho empírico foi realizado um inquérito (Anexo 1) que está dividido em duas partes: uma em que é feita uma pequena caracterização de cada inquirido e outra em que se analisam as questões em estudo. Será analisada a opinião das pessoas inquiridas sobre entrevistas de emprego entre géneros. Perceber se a educação influencia o tipo de emprego, se as mulheres têm mais oportunidades de emprego no setor público/privado e se existe discriminação de género nos processos de recrutamento e seleção entre pessoas com o mesmo nível de escolaridade.

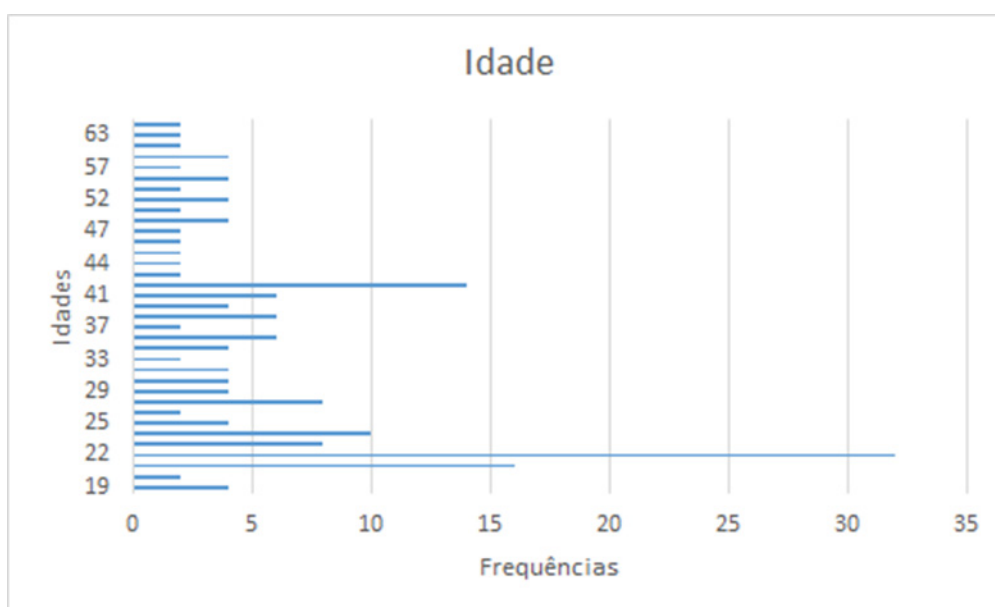
### **3.3. – Caracterização da amostra (Estatística Descritiva)**

Foram obtidas 184 amostras, das quais 180 foram consideradas válidas. Destas, 148 correspondem a indivíduos do sexo feminino (82%) e 32 do sexo masculino (18%), como se pode verificar pela informação incluída na Figura 1.



**Figura 1** – Frequências da variável género.

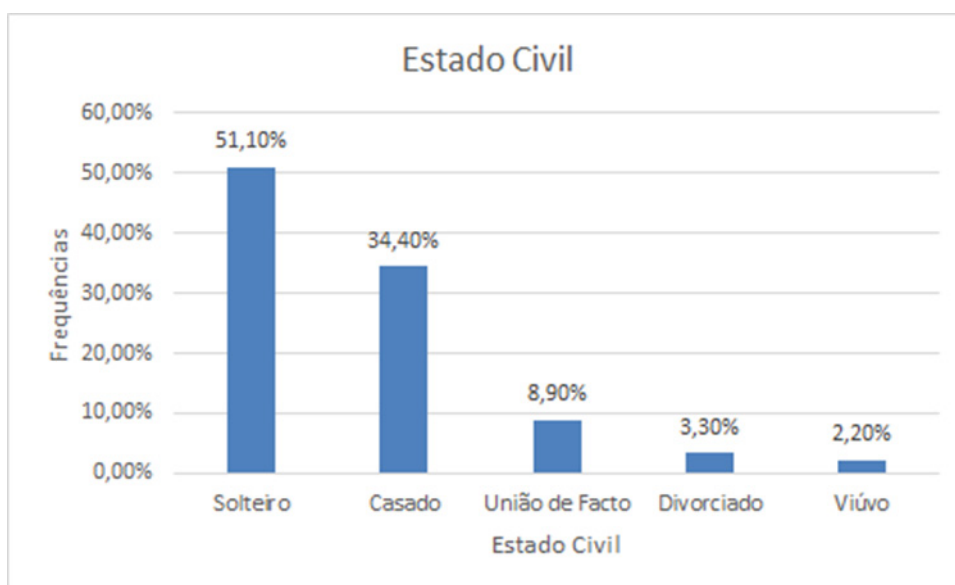
No que diz respeito à variável idade, verificou-se que 26,7% das pessoas inquiridas têm idades compreendidas entre os 21 e 22 anos, sendo que a maioria possui 22 anos, representando assim, 17,8% da amostra total, o que representa a moda. Tal informação pode ser verificar na Figura 2.



**Figura 2** – Frequências da variável idade.

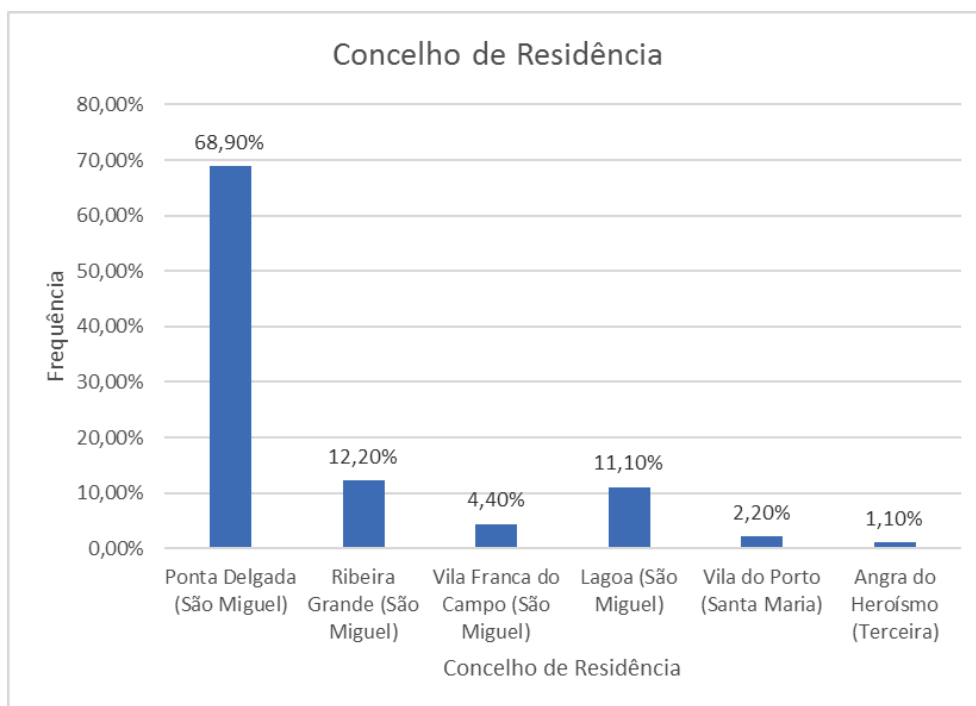
Com base na Figura 2, é possível concluir que as idades dos inquiridos variam entre os 19 e os 64 anos. Além disso, a média da idade ronda os 33,67 anos, a moda apresenta o valor de 22 anos, a mediana 29,50 o que também representa o percentil 50, ou seja, metade da amostra tem 29,50 anos. A variância apresenta um valor de 158,413 e o desvio padrão de 12,586 o que permite concluir que os dados estão muito dispersos em relação à média. Em relação à assimetria e ao achatamento, conclui-se que a variável idade é assimétrica à esquerda ou assimétrica negativa, pois o valor de  $g$  é inferior a zero ( $g = -0,622$ ), ou seja, existe dispersão do valor central à esquerda e agrupação de valores à direita. A variável apresenta um grande achatamento porque existem muitos valores com frequências.

Em relação ao estado civil, a maioria dos inquiridos é solteiro, representando 51,1% da amostra, 34,4% são casados, 8,9% em união de facto, 3,3% divorciado e apenas 2,2% viúvo.



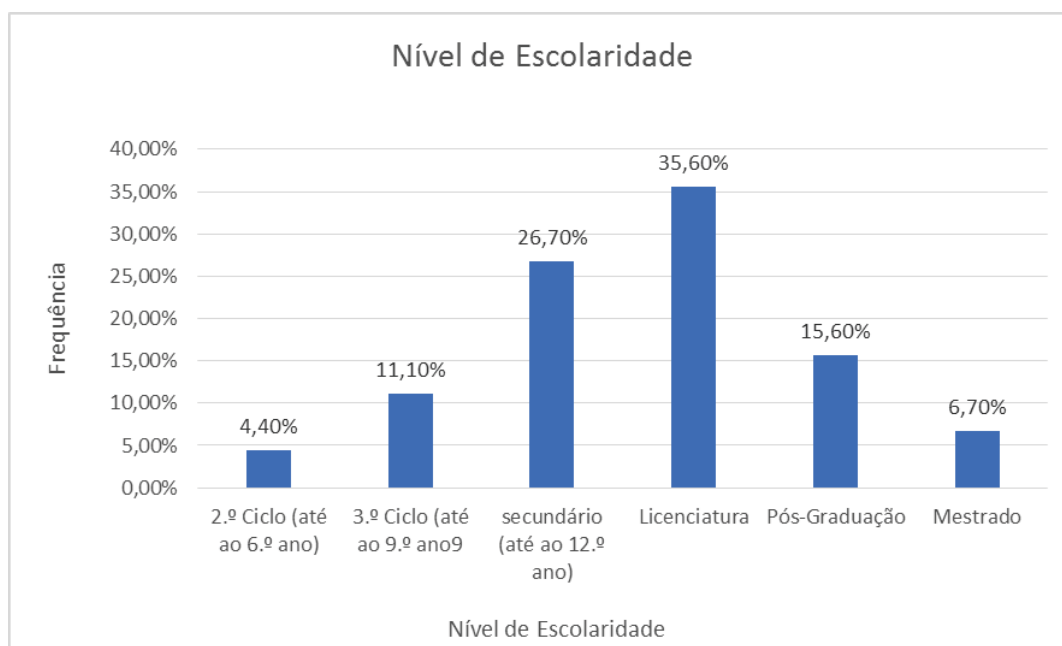
**Figura 3** – Estado civil dos inquiridos.

Em relação ao concelho de residência, verifica-se que 68,9% dos inquiridos reside em Ponta Delgada (São Miguel), 12,2% na Ribeira Grande (São Miguel) e 11,1% na Lagoa (São Miguel).



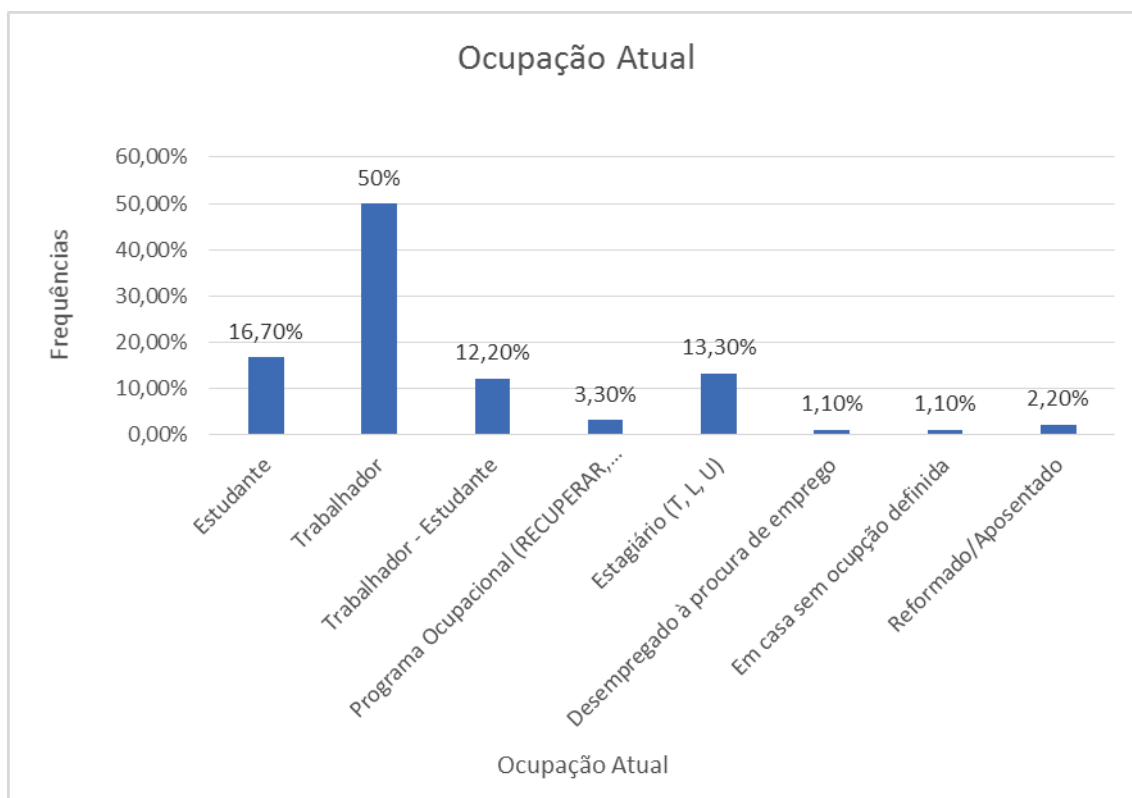
**Figura 4** – Concelho de residência dos inquiridos.

No que diz respeito à formação dos inquiridos, conclui-se que 35,6% é licenciado 26,7% têm o ensino secundário (conforme a informação incluída na Figura 5).



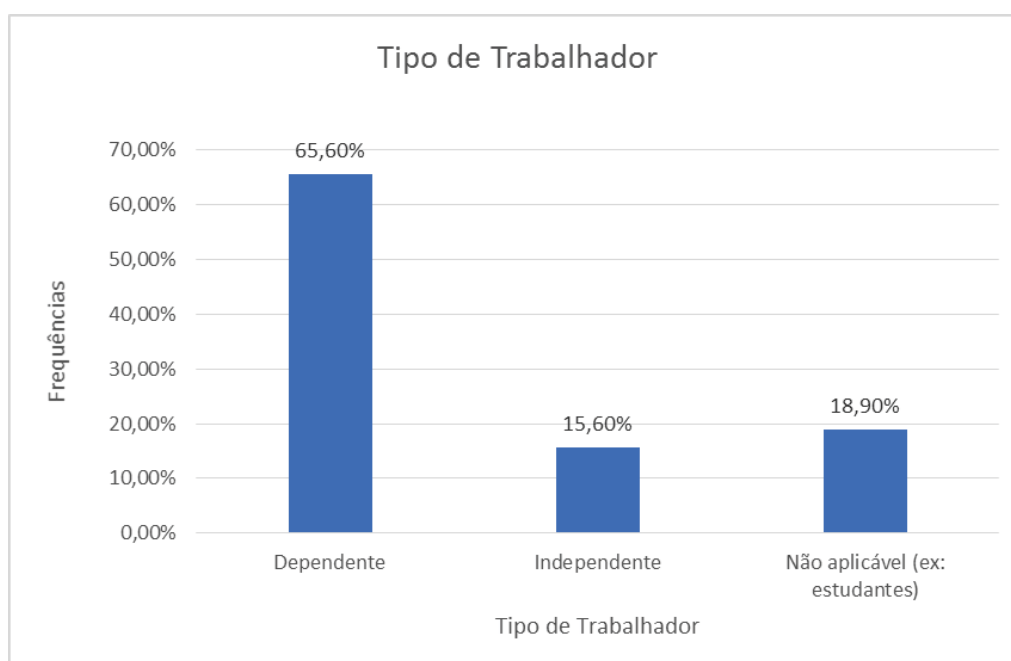
**Figura 5** – Nível de escolaridade dos inquiridos.

No que diz respeito ao cargo profissional, 50% dos inquiridos é trabalhador, 16,7% é estudante e 13% é estagiário (Figura 6).

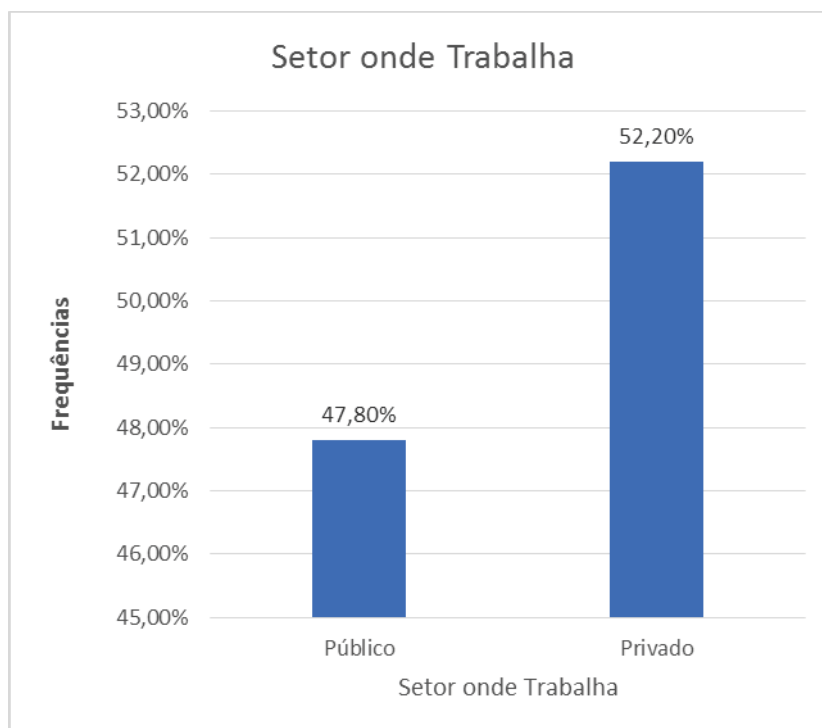


**Figura 6** – Ocupação atual dos inquiridos.

A maioria dos trabalhadores é dependente (65,6%) e trabalha no setor privado (52,2%), conforme se verifica nas Figuras 7 e 8.

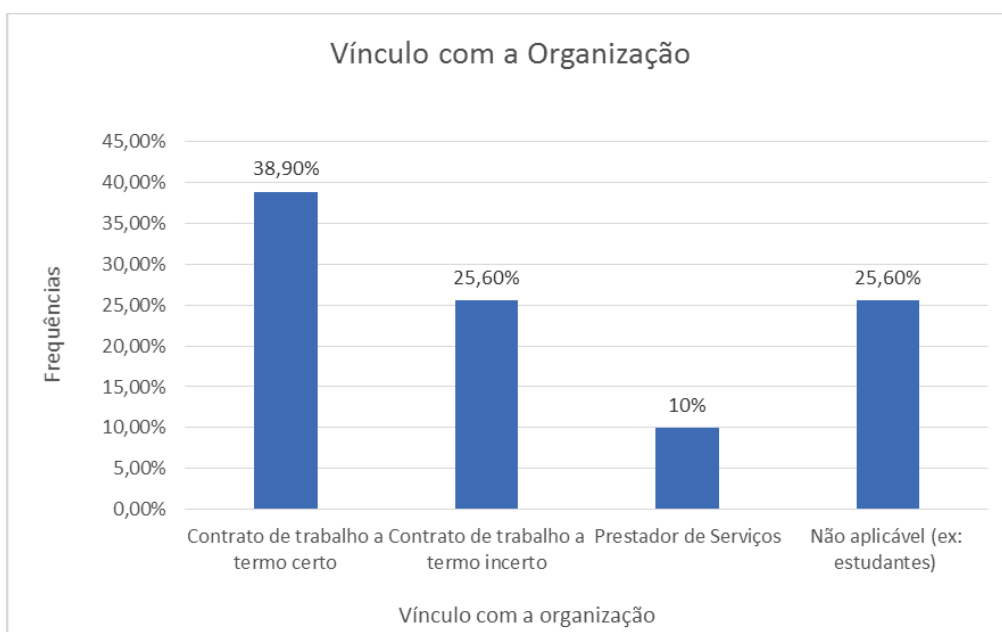


**Figura 7** – Tipo de trabalhador dos inquiridos.



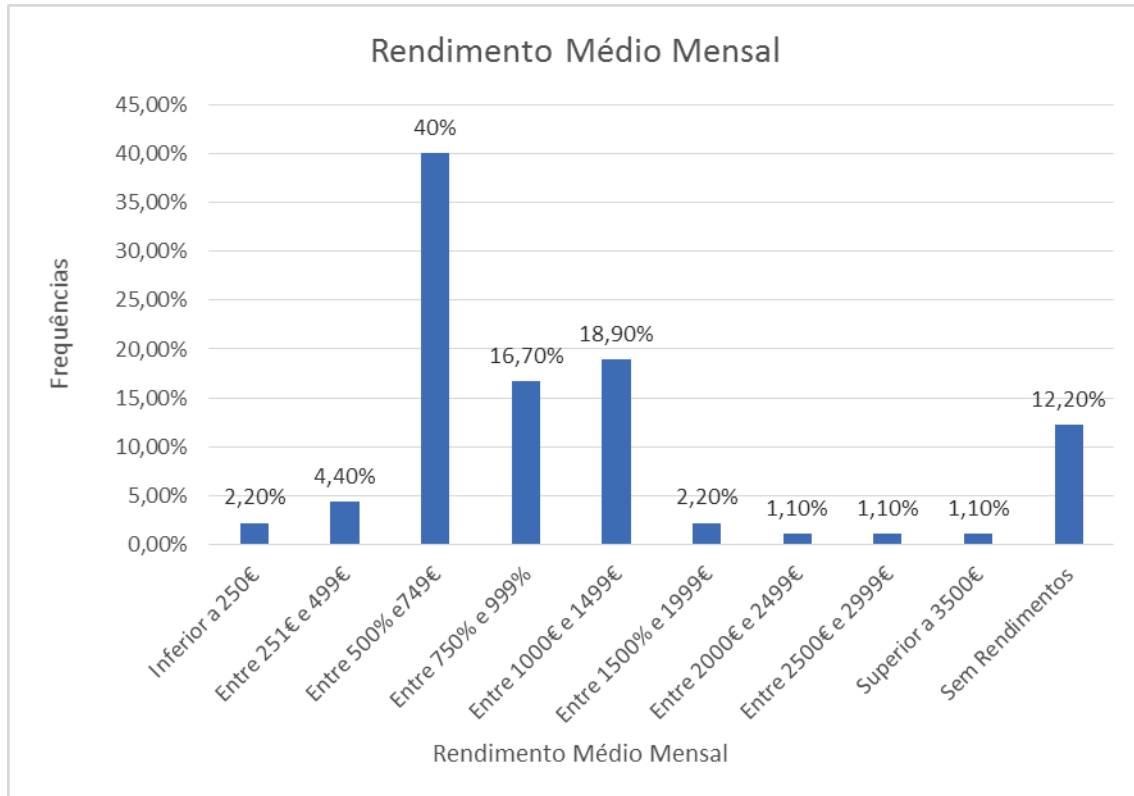
**Figura 8** – Setor onde trabalham os inquiridos.

Em relação ao vínculo com a organização, 38,9% têm contrato a termo certo, 25,6% têm contrato a termo incerto, a mesma percentagem de inquiridos que não possui ligação com o mercado de trabalho e 10% prestadores de serviços, conforme se verifica na Figura 9.



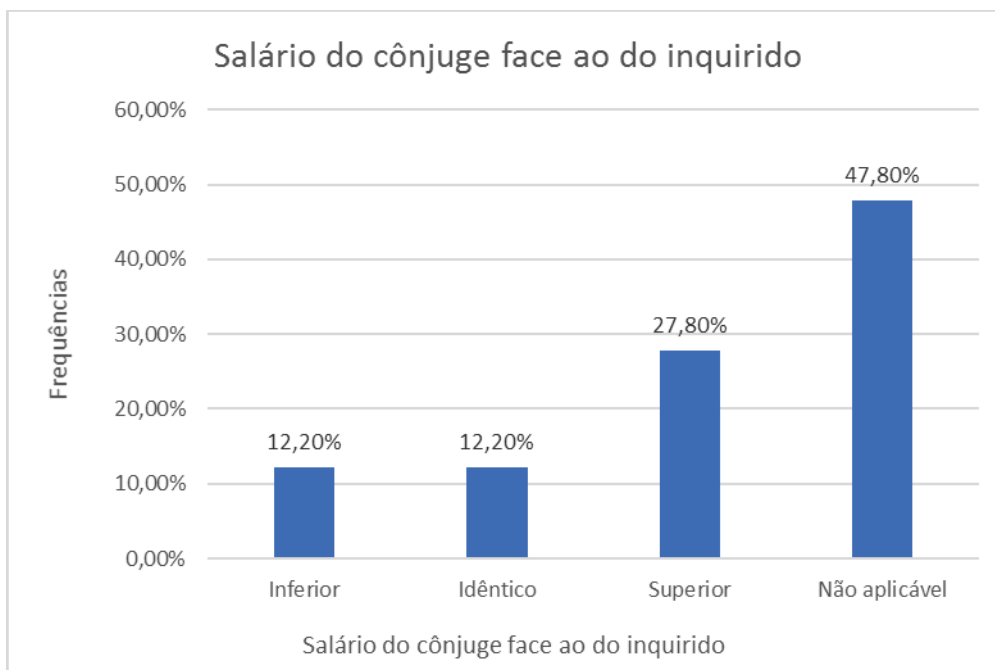
**Figura 9** – Vínculo com a organização dos inquiridos.

O rendimento médio mensal dos inquiridos varia entre os sem rendimentos e os superiores a 3500€. 40% dos inquiridos possui um rendimento entre os 500€ e 749€. Apenas 3,3% possui rendimentos acima dos 1500€ e 12,2% não possui quaisquer rendimentos.



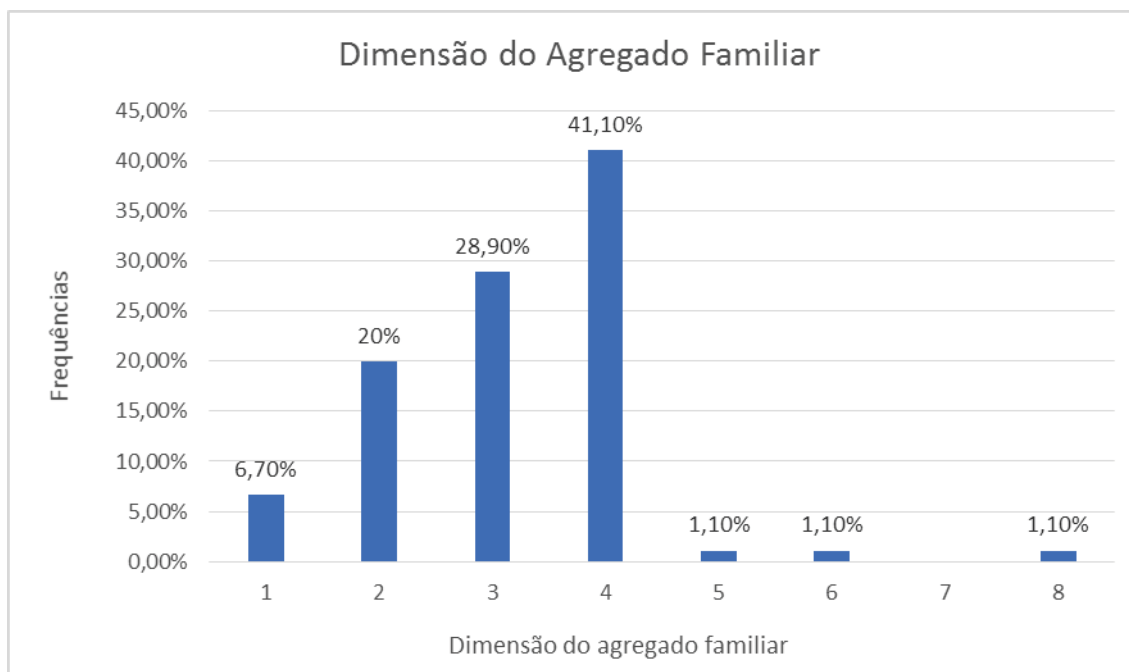
**Figura 10** – Rendimento Médio Mensal dos inquiridos.

Em relação ao salário do cônjuge, 27,8% dos inquiridos afirma que o seu cônjuge aufer um salário superior ao seu e apenas 12,2% o conjugue do inquirido aufer um salário inferior ao deste (Figura 11).



**Figura 11** – Salário do cônjuge face ao do inquirido.

Os agregados familiares dos inquiridos variam entre um e oito elementos. No entanto, 41,1% dos inquiridos têm um agregado familiar constituído por 4 pessoas.



**Figura 12** – Dimensão do agregado familiar dos inquiridos.

### 3.4. – O Modelo Econométrico

#### 3.4.1. – O Modelo Probit

Neste ponto pretende-se analisar a opinião dos indivíduos relativamente às questões que se seguem, assim como os seus determinantes. As questões são as possíveis respostas às questões seguintes:

- Acha que as mulheres enfrentam entrevistas de emprego mais difíceis em comparação com os homens?
  - Sim
  - Não
- Acha que as mulheres têm mais oportunidades de emprego:
  - No setor público
  - No setor privado
- Acha que uma mulher com um nível de escolaridade mais alto consegue arranjar emprego mais facilmente do que uma que tenha um nível de escolaridade mais baixo?
  - Sim
  - Não
- Acha que uma mulher com um nível de escolaridade idêntico ao de um homem tem menores possibilidades de ser admitida, na sequência de uma entrevista/processo de seleção para um emprego?
  - Sim
  - Não

Atendendo ao carácter binário da variável dependente o modelo Probit parece apropriado. Entre as variáveis explicativas incluem-se o género, a idade, o estado civil, a dimensão do agregado familiar, a situação perante o emprego, o setor (público versus privado) a antiguidade na empresa/organização e o tipo de contrato de trabalho.

Considere-se que a propensão para o indivíduo  $i$  escolher entre as duas alternativas é descrita pelo seguinte processo estocástico:

$$y_i^* = \alpha' x_i + \varepsilon_i \quad i = 1, \dots, N$$

Onde:

$y_i^*$  - variável latente (propensão)

$\alpha$  - vetor de parâmetros a estimar

$x_i$  - vetor de variáveis explicativas

$\varepsilon_i$  - componente estocástica

Contudo, o que foi observado nos dados, é tal como já foi referido, uma variável binária do tipo:

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

Considerando que a componente estocástica segue uma distribuição do tipo  $N(0,1)$ , então:

$$P(y_i = 1) = \int_{-\alpha' x_i}^{+\infty} \phi(\varepsilon_i) dz = 1 - \int_{-\infty}^{-\alpha' x_i} \phi(\varepsilon_i) dz = 1 - \Phi(-\alpha' x_i)$$

Deste modo:

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

onde  $\Phi$  corresponde à função de distribuição acumulada da normal padrão.

A estimação dos parâmetros do modelo será feita através do método de máxima verosimilhança, sendo a função de verosimilhança dada por:

$$L = \prod_{i=1}^N \left\{ [\Phi(-\alpha' x_i)]^{1-y_i} [1 - \Phi(-\alpha' x_i)]^{y_i} \right\} = \prod_{i=1}^N \left\{ [1 - \Phi(\alpha' x_i)]^{1-y_i} [\Phi(\alpha' x_i)]^{y_i} \right\}$$

Contudo, a função que normalmente se maximiza é:

$$LogL = \sum_{i=1}^N \{ (1 - y_i) \ln [1 - \Phi(\alpha' x_i)] + y_i \ln [\Phi(\alpha' x_i)] \}$$

O modelo é facilmente interpretado através da averiguação dos sinais dos parâmetros, sendo que um parâmetro com um sinal positivo significa que uma variação positiva na respetiva variável aumenta a probabilidade de escolher a alternativa 1 e diminui a probabilidade de escolher a alternativa 0. O reverso é válido para um parâmetro com sinal negativo.

### 3.4.2. – Resultados da Estimação

No que concerne à questão “Acha que as mulheres enfrentam entrevistas de emprego mais difíceis em comparação com os homens?”, os resultados da estimação do modelo econométrico encontram-se na Tabela 1.

Como se pode verificar, as mulheres têm uma maior probabilidade de responder que sim quando comparada com os homens. O mesmo se passa com os trabalhadores que possuem um contrato com termo incerto. Contudo, os indivíduos casados ou a viver em união de facto têm uma menor probabilidade de responder afirmativamente (ou seja, têm uma maior probabilidade de responder não) quando comparados com os que se encontram nas restantes situações no que respeita ao estado civil. Os trabalhadores por conta de outrem, assim como, os que auferem um rendimento superior a 1000 euros mensais também têm uma menor probabilidade de responder. Variáveis como o género do inquirido, a idade, a educação, a dimensão do agregado familiar, a antiguidade na empresa/organização e o setor (publico versus privado) não têm qualquer influência na determinação da resposta do inquirido.

**Tabela 1**

Acha que as mulheres enfrentam entrevistas de emprego mais difíceis em comparação com os homens? 1 = Sim 0 = Não

	Coef.	E. Padrão	
Constante	-0.309	0.706	
Mulher	0.922	0.295	***
Idade	0.022	0.016	
Casado/Unido de Facto	-1.704	0.492	***
Ensino Superior	-0.349	0.242	
Dimensão do Ag. Familiar	0.002	0.110	
Trabalhador c. outrem	-0.625	0.285	**
Setor Privado	-0.178	0.257	
Antiguidade na Empresa	-0.028	0.018	
Rendimento mensal > 1000 euros	-0.891	0.257	***
Contrato com termo incerto	0.632	0.293	**
Log-L	-104.3		
N	180		

\*\* Significativo a 5% \*\*\* Significativo a 1%

A Tabela 2 inclui os resultados da estimação relativamente à questão “Acha que as mulheres têm mais oportunidades de emprego no setor público ou no setor privado?”.

Ao analisar a tabela percebe-se que à medida que a idade do inquirido aumenta, diminui a probabilidade de responder que as mulheres têm mais oportunidades de emprego no setor público e aumenta a probabilidade de referir que tem mais oportunidades no setor privado. A perceção de que as mulheres têm menos oportunidades de emprego no setor público do que os homens, também é mais acentuada naqueles que possuem uma educação ao nível do ensino superior e os que possuem um contrato de trabalho e termo certo. O contrário é válido para os trabalhadores por conta de outrem, os que têm maior antiguidade na empresa/organização e os que ganham um salário mensal superior a 1000 euros. Neste caso, o género do inquirido, o estado civil, a dimensão do agregado familiar e o setor não têm valor explicativo.

**Tabela 2**

Acha que as mulheres têm mais oportunidades de emprego: 1 = No setor público 0 = No setor privado

	Coef.	E. Padrão
Constante	1.039	0.689
Mulher	0.399	0.285
Idade	-0.037	0.015 **
Casado/Unido de Facto	0.424	0.389
Ensino Superior	-0.384	0.204 *
Dimensão do Ag. Familiar	-0.014	0.105
Trabalhador c. outrem	0.468	0.284 *
Setor Privado	-0.365	0.250
Antiguidade na Empresa	0.030	0.017 *
Rendimento mensal > 1000 euros	0.415	0.243 *
Contrato com termos incerto	-0.834	0.280 ***
Log-L	-110.3	
N	180	

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

No que respeita à pergunta “Acha que uma mulher com um nível de escolaridade mais alto consegue arranjar emprego mais facilmente do que uma que tenha um nível de escolaridade mais baixo?”, o tipo de resposta não depende das variáveis incluídas no modelo, conforme se pode verificar pelos resultados incluídos na Tabela 3.

**Tabela 3**

Acha que uma mulher com um nível de escolaridade mais alto consegue arranjar emprego mais facilmente do que uma que tenha um nível de escolaridade mais baixo? 1 = Sim 0 = Não

	Coef.	E. Padrão
Constante	2.425	0.882 ***
Mulher	-0.261	0.344
Idade	-0.012	0.016
Casado/Unido de Facto	-0.214	0.409
Ensino Superior	-0.394	0.271
Dimensão do Ag. Familiar	-0.082	0.119
Trabalhador c. outrem	-0.249	0.304
Setor Privado	-0.357	0.272
Antiguidade na Empresa	-0.023	0.018
Rendimento mensal > 1000 euros	0.218	0.284
Contrato com termos incerto	0.094	0.281
Log-L	-87.5	
N	180	

\*\*\* Significativo a 1%

Finalmente, no que respeita à pergunta “Acha que uma mulher com um nível de escolaridade idêntico ao de um homem, tem menores possibilidades de ser admitida, na sequência de uma entrevista/processo de seleção para um emprego?”, os resultados da estimação encontram-se na Tabela 4.

As mulheres têm uma maior probabilidade de responder que sim quando comparadas com os homens. No entanto, a probabilidade de responder sim é menor para os indivíduos com ensino superior, quando comparados com os que possuem um nível de educação inferior a este, assim como para os que auferem um rendimento mensal superior a 1000 euros.

**Tabela 4**

Acha que uma mulher com um nível de escolaridade idêntico ao de um homem tem menores possibilidades de ser admitida, na sequência de uma entrevista/processo de seleção para um emprego? 1 = Sim 0 = Não

	Coef.	E. Padrão	
Constante	-0.043	0.691	
Mulher	0.933	0.294	***
Idade	0.015	0.015	
Casado/Unido de Facto	-0.439	0.391	
Ensino Superior	-0.402	0.240	*
Dimensão do Ag. Familiar	0.028	0.108	
Trabalhador c. outrem	-0.077	0.276	
Setor Privado	-0.362	0.252	
Antiguidade na Empresa	-0.025	0.017	
Rendimento mensal > 1000 euros	-0.540	0.245	**
Contrato com termos incerto	-0.347	0.270	
Log-L	-107.8		
N	180		

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

## PARTE 4 – CONCLUSÕES

Este trabalho teve como objetivo analisar o processo com vista à participação das mulheres no mercado de trabalho. Em particular, se nesse processo, as mesmas enfrentam maiores dificuldades do que os homens. A participação feminina no mercado de trabalho foi definida como a decisão das mulheres em fazer parte da população economicamente ativa: população empregada ou desempregada à procura de emprego em comparação com a população economicamente inativa - aquelas que não trabalham nem procuram trabalho.

A taxa de participação na força de trabalho desempenha um papel essencial na determinação do desenvolvimento económico e do crescimento. Particularmente, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é importante para o melhoramento e o desenvolvimento socioeconómico de uma nação, pois promove a eficiência e a equidade.

No Paquistão, apenas cerca de 25% das mulheres paquistanesas têm um trabalho de graduação universitária fora do lar. Uma possível explicação para isso é o facto de os empregos disponíveis para elas oferecerem salários baixos.

Em Portugal, a participação da mulher no mercado de trabalho evidenciou-se a partir do 25 de Abril de 1974, principalmente na administração pública e no setor terciário. As indústrias tradicionais começaram a empregar um maior número de mulheres e confirmaram-se como um setor de especialização, nas áreas do calçado, vestuário, agroalimentares, cerâmica e metalomecânica ligeira. A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal, passou das mais baixas do mundo, para uma das mais altas. Em 1978, a legislação portuguesa passou a conceder igualdade de direitos entre homens e mulheres em todas as áreas.

A mulher começou por realizar tarefas mais simples e que se adequavam às suas características intrínsecas, ou seja, a mulher realizava tarefas que exigiam alguma minúcia e delicadeza. As mais jovens eram as que apresentavam uma maior taxa de atividade da população ativa feminina, porque saíam do ensino e porque as mulheres mais velhas abandonavam o mercado de trabalho.

Com a entrada no mercado de trabalho, as mulheres começaram-se a aperceber que a escolaridade é um aspeto importante para a sua carreira profissional, visto que maiores qualificações permitem exercer cargos de maior responsabilidade e poder.

A entrada da mulher no mercado de trabalho trouxe-lhe benefícios, mas também consequências. Houve alguns aspetos da vida da mulher que sofreram alterações, por exemplo, o número de filhos e a idade do casamento. Uma dessas consequências é a divisão das tarefas domésticas. Apesar de os homens começarem a participar nas atividades domésticas, ainda são as mulheres que despendem mais tempo na realização dessas tarefas.

Em relação aos processos de seleção e recrutamento e de acordo com um estudo publicado, recentemente, no *The Social Science Journal*, escrito por Blair-Loy et al. (2017) as mulheres enfrentam mais interrupções e mais perguntas durante uma entrevista de emprego. O estudo concluiu que as mulheres eram questionadas mais vezes do que os homens, o que as tornava mais propensas a perder a calma durante a entrevista. Foram realizadas mais perguntas de desenvolvimento às mulheres do que aos homens e gastam menos tempo de conversa, pois passam mais tempo a ouvir do que a falar. Para além disso, o estudo também concluiu que as mulheres são mais interrompidas do que homens e que quando eles são interrompidos, geralmente é por razões positivas, enquanto elas são por razões negativas. Os entrevistadores realizam as perguntas às candidatas femininas de forma mais drástica, como forma de elas provarem o que está descrito nos currículos. É demonstrado ainda que as candidatas mulheres são vistas como menos competentes, menos qualificadas e menos desejáveis, em comparação com os homens que possuam as mesmas habilitações e que quando as tarefas são vistas como masculinas, os entrevistadores assumem, à partida, que o candidato masculino tem mais habilidade do que a mulher.

Desde 2011, em Portugal, 28,5% das empresas são lideradas por mulheres. No mesmo período, a participação feminina em posições de gestão situa-se nos 34,1%. Analisando a antiguidade das empresas, verifica-se que é nas star-ups (empresas com menos de um ano) que há maior preponderância de gestão e lideranças femininas (35,2% e 32,3%, respetivamente). É nas microempresas (volume de negócios inferior a 2 milhões de euros) que se encontram mais mulheres no topo. Quanto menor a empresa, mais expressiva é a parcela de mulheres em cargos de gestão e liderança. Ao invés, é nas grandes empresas que se concentra a maior presença feminina na força de trabalho: 45,4% dos empregados nas empresas com volume de negócios superior a 50 milhões de euros são mulheres. Nas grandes empresas, as mulheres são mais fracamente representadas nas posições de gestão e de liderança.

Há setores de atividade e funções tradicionalmente mais femininos (e masculinos). A maior concentração de mulheres líderes de empresas está no setor dos Serviços, Alojamento e Restauração e Retalho, áreas que são também aquelas em que os cargos de gestão ocupados por pessoas do género feminino são superiores à média do universo empresarial, a que se juntam as Atividades Imobiliárias.

Um dos motivos para a participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil é o aumento do nível escolaridade das mulheres. Isso tem levado à queda da taxa de fertilidade devido à adoção de métodos contraceptivos. Assim, as mulheres têm tido menos filhos, o que as torna mais disponíveis para trabalhar (Pereira et al., 2005).

Outro fator apontado para a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho refere-se à estagnação económica, elevada inflação e mudanças na estrutura do emprego vividas no Brasil na década de 80. Os fatores económicos reforçaram a maior participação da mulher no mercado de trabalho, na tentativa de evitar o empobrecimento das famílias, (Pereira et al., 2005).

No que se refere à distribuição de tarefas domésticas, apesar de os homens, nas gerações mais novas, participarem mais nas tarefas domésticas, são as mulheres que são sobrecarregadas com este tipo de trabalho. No que respeita a participações públicas, como na política ou nos meios de comunicação, as mulheres mesmo que tenham um grau académico superior e sejam profissionalmente habilitadas, protagonizam, em menor grau processos de liderança e mobilização cívica e política (Dinâmia 1997, Viegas e Faria 1999).

De acordo com um estudo realizado pela socióloga Wall (2015) a família constitui ainda um lugar de desigualdades de género, embora os homens portugueses estejam a envolver-se mais na vida familiar, eles apenas gastam oito horas por semana em “tarefas domésticas”, como passar a ferro ou fazer refeições e elas vinte e uma horas. A nível de cuidados a familiares, principalmente a filhos, os homens gastam nove horas por semana e as mulheres dezassete horas.

Citado por Bonelli (2003), o sociólogo Arlie Russel Hochschild verificou que em casais onde ambos trabalham, em média, homens e mulheres gastam o mesmo tempo de trabalho, mas as mulheres gastam mais tempo nas tarefas domésticas, embora Young, C. (2000) afirme que as mulheres acabam por evitar a igualdade com os homens nas tarefas domésticas e parentais.

Cipollone, Patacchini e Vallanti (2013) investigaram quais os fatores que influenciam a participação feminina no mercado de trabalho na Europa. Esses fatores são os seguintes: a) mudanças nas atitudes culturais em relação ao trabalho, especialmente em países onde a participação é tradicionalmente menor; b) mudanças nas características da população feminina, como decisões de fertilidade e responsabilidades de idosos, escolhas educacionais e mudanças demográficas; e c) reformas do welfare state e mudanças nas instituições e políticas do mercado de trabalho voltadas especificamente para grupos com menor apego ao mercado de trabalho, tais como subsídios relacionados à família e reduções fiscais.

Um dos determinantes com maior impacto nos resultados do mercado de trabalho nos países desenvolvidos e nos países em desenvolvimento é o nível educacional. Do ponto de vista da oferta, a educação tem um impacto importante na decisão do indivíduo de participar na força de trabalho. A educação é um fator chave por trás da hipótese em forma de U: a educação das mulheres está atrasada em melhorias educativas entre os homens, mas quando os níveis de educação das mulheres se recuperam e as oportunidades de emprego emergem, as mulheres começam a participar em maior número (Verick, 2014).

Em relação aos dados recolhidos neste estudo, foram obtidas 184 amostras, 148 do sexo feminino (82%) e 32 do sexo masculino (18%), com idades compreendidas entre os 19 e 63, tendo a maioria entre 21 e 22 anos (26,7%). A maior parcela dos inquiridos é casada e reside em Ponta Delgada (São Miguel).

No que diz respeito à formação dos inquiridos, conclui-se que 35,6% é licenciado, e a maior parte é trabalhador (50%), tendo um contrato a termo certo. O rendimento médio mensal dos inquiridos está compreendido entre os 500€ e os 749€, e a maioria dos agregados familiares é constituído por quatro elementos.

Os resultados da estimação do modelo econométrico indicam que as mulheres têm uma maior probabilidade de responder afirmativamente que estas enfrentam entrevistas de emprego mais difíceis em comparação com os homens quando comparadas com os homens. O mesmo se passa com os trabalhadores que possuem um contrato com termo incerto. No entanto, os indivíduos casados ou a viver em união de facto têm uma menor probabilidade de responder afirmativamente. Os trabalhadores por conta de outrem assim

como os que auferem um rendimento superior a 1000 euros mensais também têm uma menor probabilidade concordar com a afirmação.

À medida que a idade do inquirido aumenta, diminui a probabilidade de responder que as mulheres têm mais oportunidades de emprego no setor público e aumenta a probabilidade de referir que tem maiores oportunidades no setor privado. A percepção de que as mulheres têm menores oportunidades de emprego no setor público do que os homens também é mais acentuada naqueles que possuem uma educação ao nível do ensino superior e os que possuem um contrato de trabalho e termo certo.

Finalmente, as mulheres têm uma maior probabilidade de responder que uma mulher com um nível de escolaridade idêntico ao de um homem tem menores possibilidades de ser admitida, na sequência de uma entrevista/processo de seleção para um emprego, quando comparada com os homens. No entanto a probabilidade de responder sim é menor para os indivíduos com ensino superior, quando comparados com os que possuem um nível de educação inferior a este.

Os resultados indicam que a percepção que as mulheres têm relativamente à sua entrada no mercado de trabalho difere da que os homens têm. De uma forma geral, os resultados indicam que o processo participação/entrada das mulheres no mercado de trabalho é visto por estas, como mais difícil do que o dos homens.

## REFERÊNCIAS

Amaro, F., Moura, R., Neto, A., Quintino, C. e Serapicos, R. (2008). Igualdade de Género no Trabalho, Situações, Problema e Perspetivas de Futuro. Lisboa: AEDES/ ISCSP.

Asian Development Bank (ADB), (2014). Rapid Assessment of Sexual Harassment in Public Transport and Connected Spaces in Karachi – Final Report. Asian Development Bank, Manila.

Barracho, C., e Martins, C. (2010). Liderança e género. Lisboa: Sílabo.

Blair-Loy, M., Rogers, L., Glaser, D., Wong A., Abraham, D. e Cosman, P. (2017). “Gender in Engineering Departments: Are There Gender Differences in Interruptions of Academic Job Talks. The Social Science Journal, 6, 1-16.

Bento, A. (2012). Como fazer uma revisão da literatura: Considerações teóricas e práticas. Revista JA (Associação Académica da Universidade da Madeira), 65, ano VII, 42-44.

Becker, G. (1975). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 2ª edição, New York, National Bureau of Economic Research.

Bonelli, M. (2003). Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções. Scielo. Acedido a 7 de Junho, 2015, <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n22/n22a15.pdf>

Bruschini, C., Lombardi, M. (1999). A Bi-Polaridade do Trabalho Feminino no Brasil: O Emprego Doméstico e as “Novas” Ocupações. Mulher e Ocupação. Cadernos de Pesquisa, nº 110, São Paulo/Campinas.

Cardoso, P. (1997), *Indicadores para a Igualdade uma proposta inadiável*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os direitos das mulheres.

Casaca, S., Estanque, E., Costa, H., Kovács, Ilona Z., Peixoto, J., Abrantes, M., Lopes, M., Bould, S. (2012) *Mudanças Laborais e Relações de Género*. Coimbra: Almedina.

Cipollone, A., Patacchini, E. e Vallanti, G. (2013). *Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors*. Discussion Paper N°. 7710, IZA – Institute for the Study of Labor, Bona.

Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., and Turk R. (2016), *Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe*. Working Paper WP/16/49, International Monetary Fund.

Coelho, L. (2011). *Mulheres e Desigualdades em Portugal: Conquistas, Obstáculos, Contradições e Ameaças*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais.

Costa, J.S.M. (2007). *Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro*. Tese (Mestrado em Economia) – Universidade de Brasília – Departamento de Economia, Brasília.

Duby, G. e Perrot, M. (1991). *História das Mulheres, o século XIX*, 4. Lisboa: Círculo de Leitores.

Ejaz, M. (2007). *Determinants of Female Labor Force Participation in Pakistan: An Empirical Analysis of PSLM, 2004–05 Micro Data*. Lahore Journal of Economics. Special Edition, 203-235.

Espanca, F. (2010). Factos sobre as mulheres no trabalho. Lisboa: OIT.

European Commission, (2007). Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 263, Wave 65.4.

Faridi, M. Z., Chaudhry, I. S., e Anwar, M. (2009). The socio-economic and demographic determinants of women work participation in Pakistan: evidence from Bahawalpur District. *South Asian Studies A Research Journal of South Asian Studies*, 24, 351-367.

Fatima, D. (2014), Education, Employment and Women's Say in Household Decision-Making in Pakistan. CREB Working Papers No. 04-14. Centre for Research in Economics and Business, Lahore School of Economics.

Fatima, A. e Sultana, H. (2009). Tracing out the U-shape relationship between female labor force participation rate and economic development for Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 36, 182-198.

Ferreira, V. (1993). Padrões de Segregação das mulheres no emprego. Uma análise do caso português no quadro Europeu., em Boaventura de Sousa Santos (org.), Portugal. Um retrato Singular. Porto: Edições Afrontamento.

Ferreira, V. (1998/9). Os Paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, 52/53, 129-227

Ferreira, V. (1999). As mulheres em Portugal: Situação e paradoxos. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais.

Ferreira, A. (2007). A mulher no sector dos serviços: Percurso histórico e desigualdades. *Campus Social – Revista Lusófona de Ciências Sociais*, 3 e 4, 259-268.

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

Ferreira, V. (1998). *As mulheres em Portugal: situação e paradoxos*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Ferreira, V. (1992). *O Mercado de trabalho das Mulheres e as Novas tecnologias de Informação*. Boaventura de Sousa Santos (org.) *O Estado, a Economia e a Reprodução Social na Semiperiferia do Sistema Mundial: O Caso Português*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Goldin, C. (1995), *The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*. In T. P. Schultz, ed., *Investment in Women's Human Capital and Economic Development*, Mass: National Bureau of Economic Research.

Grzybovski, D., Boscarin, R., Migot, A. M. B. (2001) *Mercado Formal de Trabalho e a Mulher Executiva*. *Teor. Evid. Económica*, 9, 79-100.

HOBBSAWM, J. (1979), *Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Informa D&B - Serviço de Gestão de Empresas Sociedade Unipessoal, Lda. (2016), *ONDE PARAM AS MULHERES? Presença feminina nas empresas em Portugal*

Johnston, D. e Lee, W. (2011). Climbing the Job Ladder: New Evidence of Gender Inequity. *Journal of Applied Social Psychology*, 18, 606-625.

Khadim, Z. e Akram, W. (2013). Female Labor Force Participation in Formal Sector: An Empirical Evidence from PSLM (2007-08). *Middle-East Journal of Scientific Research*.

Kapsos, S., Silberman, A., e Bourmpoula, E. (2014). Why is female labour force participation declining so sharply in India? ILO Research Paper n. 10, Geneva: ILO.

Kidd, M. e Shannon, M. (1996). The Gender Wage Gap: A Comparison of Australia and Canada. *Industrial and Labor Relations Review*, 49, 729-738.

Lim, L. (1990). The impact of Islam on female status and fertility in Malaysia. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 17, 1-25.

Lin Xiu, M. (2014). Glass ceiling or sticky floor? Quantile regression decomposition of the gender pay gap in China. *International Journal of Manpower*, 35, 306-326.

Maia, K., Lira, S. A. (2004). A mulher no mercado de trabalho. IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

Mill, S. (1983), *Princípios de Economia Política: Com algumas de suas aplicações à filosofia social*. Nova Cultural.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York, National Bureau of Economic Research, Inc.

Mujahid, N. (2014). Determinants of Female Labor Force Participation: A Micro Analysis of Pakistan. *International Journal of Economics and Empirical Research*, 2, 211-220.

Nogueira, C. M. (2004). *A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas: Editora Associados.

Núncio, M. J. S. (2008). *Mulheres em dupla jornada: A conciliação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Oaxaca, R. (1973). Male female-wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14, 693-709.

Oliveira, L. C. (1997). *Tempos de mudança: o trabalho de escritório sob novas configurações e antigos formatos (os dilemas da cidadania das mulheres)*. Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ).

Özsoy, C., e Atlama, S. (2009). An Analysis of Trends in Female Labor Force Participation in Turkey. *Proceedings of the Challenge for Analysis of the Economy, the Businesses, and Social Progress*.

Pereira, R., Santos, D., Borges, W. (2005). *A Mulher no Mercado de Trabalho*. II Jornada Internacional de Políticas Públicas – Universidade Federal do Maranhão, São Luis.

Psacharopoulos, G. e Tzannatos, Z. (1989). *Female Labor Force Participation: An International Perspective*. The International Bank for Reconstruction and Development - The World Bank.

Ray, R. (2000). Child Labor, Child Schooling, and Their Interaction with Adult Labor: Empirical Evidence for Peru and Pakistan. *World Bank Economic Review*, 14, 347-367.

Shantanu, K. (2012). Gender Wage Discrimination in India: Glass Ceiling Or Sticky Floor?. Working Paper 214, Center of Development Economics, Delhi School of Economics, University of Delhi.

Thévenon, O. (2013) Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 145, OECD Publishing.

Verick, S. (2014). Female Labor Force Participation in Developing Countries. IZA – Institute for the Study of Labor, Bona.

Viegas, J. M. L., Faria, S. (1999). *As Mulheres na Política*. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da Moeda.

Vieira, J. (1999) *The Evolution of Wage Structures in Portugal*, Tese de Doutoramento, Universidade de Amesterdão.

Wall, K. (2015). *A(s) Problemática(s) da Natalidade em Portugal – Uma questão social, económica e política*. Imprensa de Ciências Sociais.

Young, C. (2000). The mama lion at the gate. Salon. Acedido a 7 de Maio, 2015, <http://www.salon.com/2000/06/12/gatekeeping/>.

## ANEXOS

### INQUÉRITO

O presente questionário destina-se à realização de uma dissertação no âmbito da especialização em Recursos Humanos do Mestrado de Ciências Económicas e Empresariais na Universidade dos Açores.

Este pretende analisar a participação das mulheres no mercado de trabalho. Analisando a opinião das pessoas inquiridas sobre o facto de as mulheres terem entrevistas de emprego mais difíceis do que os homens. O que os inquiridos acham sobre o facto de as mulheres terem mais hipóteses de emprego no setor público ou no setor privado. E ainda, se as mulheres que têm maiores níveis de escolaridade têm mais oportunidades de emprego do que as que têm menores níveis de escolaridade.

Toda a informação recolhida é estritamente confidencial e anónima.

Obrigado pela sua colaboração.

1 – Género:

Feminino

Masculino

2 - Idade: \_\_\_\_\_

3 – Concelho de Residência:

Ponta Delgada (São Miguel)

Ribeira Grande (São Miguel)

Povoação (São Miguel)

Nordeste (São Miguel)

- Vila Franca do Campo (São Miguel)
- Lagoa (São Miguel)
- Vila do Porto (Santa Maria)
- Santa Cruz (Flores)
- Lajes das Flores (Flores)
- Vila do Corvo (Corvo)
- Lajes do Pico (Pico)
- Madalena (Pico)
- São Roque do Pico (Pico)
- Calheta (São Jorge)
- Velas (São Jorge)
- Horta (Faial)
- Angra do Heroísmo (Terceira)
- Praia da Vitória (Terceira)
- Santa Cruz da Graciosa (Graciosa)
- Outro: \_\_\_\_\_

4 – Estado Civil:

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- União de Facto
- Separado (a)

Divorciado (a)

Viúvo (a)

5 – Nível de Escolaridade:

Sem escolaridade

1.º Ciclo (até ao 4.º ano)

2.º Ciclo (até ao 6.º ano)

3.º Ciclo (até ao 9.º ano)

Secundário (até ao 12.º ano)

Licenciatura

Pós-Graduação

Mestrado

Doutoramento

6 – Dimensão do agregado familiar (por exemplo 4 pessoas): \_\_\_\_\_

7 – Ocupação atual:

Estudante

Trabalhador

Trabalhador-estudante

Trabalho ocasional

Programa ocupacional (RECUPERAR, PROSA, SEI, etc.)

Estagiário (T, L, U)

Desempregado à procura de emprego

Doméstica

Em casa sem ocupação definida

Outro: \_\_\_\_\_

8 – Tipo de trabalhador:

Dependente

Independente

Não aplicável (exemplo: estudantes)

9 - Setor onde trabalha:

Público

Privado

10 – Profissão: \_\_\_\_\_

11 – Anos de serviço na empresa: \_\_\_\_\_

12 – Rendimento médio mensal (do inquirido (a)):

Inferior a 250€

Entre 251€ e 499€

Entre 500€ e 749€

Entre 750€ e 999€

- Entre 1.000€ e 1.499€
- Entre 1.500€ e 1.999€
- Entre 2.000€ e 2.499€
- Entre 2.500€ e 2.999€
- Entre 3.000 e 3.499€
- Superior a 3.500€
- Sem rendimentos

13 – Salário do cônjuge face ao seu:

- Inferior
- Idêntico
- Superior
- Não aplicável (por exemplo: não tem salário)

14 – Vínculo com a organização:

- Contrato de trabalho a termo certo
- Contrato de trabalho a termo incerto
- Prestador de serviços
- Não aplicável (por exemplo: estudantes)

15 – Acha que as mulheres enfrentam entrevistas de emprego mais difíceis em comparação com os homens?

- Sim

Não

16 – Acha que as mulheres têm mais oportunidades de emprego:

No setor público

No setor privado

17 – Acha que uma mulher com um nível de escolaridade mais alto consegue arranjar emprego mais facilmente do que uma que tenha um nível de escolaridade mais baixo?

Sim

Não

18 – Acha que uma mulher com um nível de escolaridade idêntico ao de um homem tem menores possibilidades de ser admitida, na sequência de uma entrevista/processo de seleção para um emprego?

Sim

Não

Obrigada pela sua colaboração!