

Discriminação no mercado de trabalho

Dissertação de Mestrado

Micaela de Jesus Barbosa Ponte

Mestrado em

Ciências Económicas e Empresariais



Discriminação no mercado de trabalho

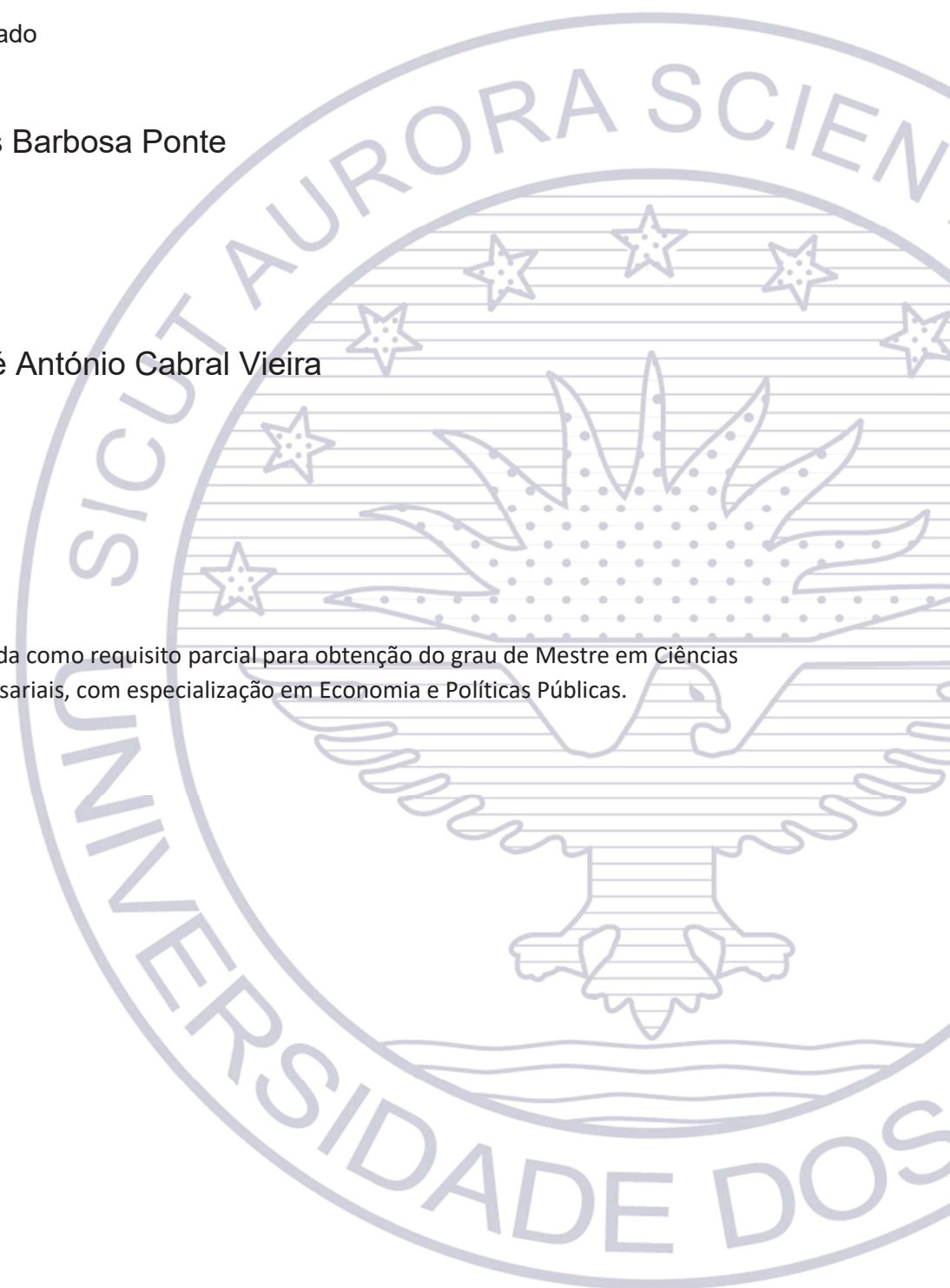
Dissertação de Mestrado

Micaela de Jesus Barbosa Ponte

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 Economia e Políticas Públicas.



RESUMO

Esta dissertação visa avaliar a percepção da população da ilha de São Miguel, relativamente à existência de fenómenos de discriminação no mercado de trabalho, nomeadamente as desigualdades salariais entre homens e mulheres, bem como desigualdades no processo de promoção no emprego. Para este efeito foi realizado um inquérito por questionário a 200 indivíduos residentes na ilha de São Miguel Açores. Os resultados obtidos apontam para a percepção de que existe discriminação no mercado de trabalho, sendo as mulheres as que mais concordam que esse fenómeno existe, quer em termos salariais quer em termos das promoções no emprego.

Palavras-chave: discriminação, desigualdades salariais, desigualdades de promoção, São Miguel, Açores.

ABSTRACT

This dissertation evaluates the perception of the population from Saint Michael Island, related to the existence of gender discrimination in labour market, namely wage discrimination as well as inequalities in the process of job promotion. For this purpose, we conducted a questionnaire to 200 individuals living in Saint Michael, Azores. The results indicate towards a perception that there exists discrimination in labour market, being that such a perception is more evident among women both in terms wages and job promotion.

Keywords: discrimination, wage inequalities, inequalities in job promotion, Saint Michael, Azores.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter-me guiado e iluminado com os dons da sabedoria e inteligência, por ter-me dado a tranquilidade de seguir em frente e não desistir desta longa caminhada;

Um sincero agradecimento ao meu orientador, Professor Doutor José António Cabral Vieira, pela sua ajuda, disponibilidade e valiosa orientação ao longo deste trabalho de investigação;

Aos meus pais, à minha avó e ao meu irmão Tércio pelo apoio incondicional;

Ao meu namorado João Vítor pela sua paciência, incentivo e pelas suas palavras de motivação ao longo de toda a dissertação.

ÍNDICE

Resumo	iii
Abstract	iv
Agradecimentos	v
Lista das Tabelas	vi
Lista de Figuras	vii
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	5
2.1 Enquadramento Institucional.....	5
2.2 Enquadramento Teórico	9
2.2.1 Desigualdades salariais resultantes da discriminação	9
2.2.2 As promoções em contexto organizacional.....	17
2.3 Evidência Empírica.....	28
2.3.1 Disparidades salariais	28
2.3.2 Desigualdade de Promoções.....	33
3. Análise Empírica	37
3.1 Breve apresentação do problema a analisar.....	37
3.2 Dados e Caracterização da amostra	37
3.3 Análise Econométrica.....	51
3.3.1 Descrição do Problema.....	51
3.3.2 O Modelo Econométrico	53
3.3.3 Resultados da Estimação	53
CONCLUSÕES	59
LISTA DE ANEXOS	64
BIBLIOGRAFIA	67

LISTA DAS TABELAS

Tabela 1. Percepção relativamente aos salários (Probit Ordenado)	57
Tabela 2. Percepção relativamente às promoções (Probit Ordenado).....	58

LISTA DAS FIGURAS

Figura 1. Sexo dos inquiridos	38
Figura 2. Estado civil dos inquiridos	39
Figura 3. Situação perante o trabalho dos inquiridos	39
Figura 4. Concelho dos inquiridos	40
Figura 5. Escolaridade dos inquiridos	41
Figura 6. As mulheres ganham em média menos do que os homens no mesmo trabalho	41
Figura 7. As mulheres devem receber um salário igual aos dos homens	42
Figura 8. Os homens são mais produtivos e realizam um trabalho de maior qualidade, logo os seus salários são mais elevados.	43
Figura 9. A entidade patronal pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que execute o mesmo trabalho	43
Figura 10. A responsabilidade atribuída às mulheres, em relação ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar origina desigualdades no que concerne aos vencimentos.....	44
Figura 11. Consideremos que os homens e mulheres possuem o mesmo nível de escolaridade. Para atingirem o mesmo salário, as mulheres tem que se sujeitar a horas extras e duplas jornadas.....	45
Figura 12. As disparidades salariais relacionadas com o género continuam a ser significativas na nossa região	46
Figura 13. Na prática, as mulheres tem a mesma oportunidade de promoção que os homens.....	46
Figura 14. As mulheres tem menos oportunidade de progredir na carreira, pois tem de assumir responsabilidades familiares	47

Figura 15. Os homens ocupam maioritariamente cargos de topo/chefia.....	48
Figura 16. As empresas preferem promover os homens, porque estes são mais eficientes e possuem maior poder de decisão	48
Figura 17. A educação é um fator determinante para as promoções.....	49
Figura 18. A promoção no trabalho é sinónimo de aumento salarial	50
Figura 19. Os indivíduos com maior antiguidade numa empresa têm mais probabilidades em serem promovidos, independentemente do género.....	51

1. Introdução

A discriminação no mercado de trabalho é um assunto atual e continua a despertar o interesse de muitos investigadores. A discriminação é um fenómeno que surge nas mais diversas regiões, culturas e sistemas políticos de forma distinta (DeGraff e Anker 2004).

Os governos têm desenvolvido esforços no sentido de implementar políticas que visam a igualdade de oportunidades, melhores condições e acesso ao mercado de trabalho, bem como na promoção e ingresso nas carreiras e categorias profissionais, com o objetivo de contribuir para a diminuição das desigualdades entre homens e mulheres. A discriminação é, no entanto, um fenómeno ainda evidente e, por isso, criaram-se, em muitos países, medidas de ações afirmativas, que compõem um conjunto de políticas públicas e privadas concebidas para eliminar e retificar questões de discriminação de género, racial, étnica, religiosa, orientação sexual entre outros, com o intuito de garantir a igualdade de acesso ao emprego, carreiras profissionais e educação (Gomes, 2001).

As entidades públicas, privadas, indivíduos e pessoas coletivas devem respeitar os direitos fundamentais contemplados na Constituição da República Portuguesa. Cabe ao Estado fazer o mesmo, bem como adotar medidas para as realizar, através de normas/leis, pois “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” (Constituição da República Portuguesa, artº13).

A discriminação entre géneros influencia os salários no mercado de trabalho. Este tipo de discriminação é o mais combatido por políticas no mercado de trabalho. Estudiosos como Borjas (2012), Becker (1975), Phelps (1972), Blau e Kahn (2007), Reskin (1998) contribuíram com estudos sobre discriminação dos géneros e discriminação salarial pelo género. Estes autores observaram que as mulheres tem menos

oportunidades de emprego e de progressão na carreira tendo propensão a condições de trabalho mais precárias em relação aos homens, assim, recebem salários mais baixos e usufruem de menos benefícios.

Em outros tempos, a mulher estava destinada a permanecer em casa, a cuidar dos filhos e executar as tarefas domésticas, tendo em conta que o homem é que trabalhava e sustentava a família. Mais tarde, as mulheres incorporam-se no mundo laboral de forma a adquirir a sua autonomia económica, para sustentar a sua família e satisfazer o seu bem-estar reivindicando, assim, pela igualdade de tratamento e oportunidades. Os indivíduos do sexo feminino desempenhavam tarefas de apoio uma vez que se encontravam subordinadas à hierarquia dos homens (Assis, 2009).

As mulheres sofrem de discriminação, nomeadamente, a salarial, todavia muito tem sido feito para combater este fenómeno. As mulheres continuam a receber salários inferiores aos dos homens, mesmo com mais escolaridade, uma vez que inseridas no mercado de trabalho, a mulher apresenta uma média salarial inferior ao sexo oposto (Batista e Cacciamali, 2009).

O problema das desigualdades de género sempre estiveram presentes, porém a população feminina ganha cada vez mais expressão no mercado de trabalho e, talvez por força disso, surgem inúmeras desvantagens, como a segregação profissional. As mulheres sentem mais dificuldades em ingressar no mercado de trabalho e quando se encontram a trabalhar, nota-se desigualdades, sobretudo pela segregação ocupacional e pelos salários inferiores. As mulheres desempenham funções de estatuto mais baixo e tem menores oportunidades de desenvolvimento e ascensão na carreira (Galeazzi et al., 2003).

Deste modo, da análise dos estudos sobre discriminação no mercado de trabalho e segregação profissional, ligados ao género, raça, ou outro, resulta na existência de

diferenças nos rendimentos entre grupos, nomeadamente, diferenças nos rendimentos entre homens e mulheres. Por isso, procura-se averiguar quais as razões para que exista discriminação ou segregação profissional. A segregação por sexo no mercado de trabalho constitui a manutenção da desigualdade entre homens e mulheres. Tanto a segregação como a discriminação assumem um forte papel para a explicação das diferenças salariais em relação ao género contribuindo, desta forma, para as injustiças no mercado de trabalho (Paula, 2012).

Autores como Albrecht et al., (2003), Booth et al., (2003) e Haslam e Ryan (2005, 2007, 2008), estudaram o fenómeno de “glass ceiling” considerando que existe dentro das organizações barreiras invisíveis, que impedem as mulheres de progredir na carreira, tendo dificuldades em ascender nas hierarquias e nas carreiras profissionais. O fenómeno de “glass cliff” as mulheres estão mais propensas a ocupar posições precárias em relação aos homens, levando assim, a um elevado risco de insucesso, ou porque não lhes é proporcionado condições necessárias a esse sucesso, ou porque a empresa estava em risco quando ocuparam esta mesma posição.

Em contexto organizacional os homens afirmam-se cada vez mais, ocupando posições de grande relevância nas empresas/organizações, sendo que a maior parte das vezes, possuem cargos de liderança, pois são nomeados/promovidos mais facilmente. Como resultado destas promoções gera-se um diferencial salarial significativo. No momento das promoções os homens são mais beneficiados ao invés das mulheres. Nota-se uma desigualdade em relação ao género, beneficiando assim os indivíduos do sexo masculino, resultando uma subida significativa dos salários. Para os indivíduos do sexo feminino não se consta qualquer alteração (Hersch e Viscusi, 1996).

Noble (1992) contribui com um estudo sobre a questão dos “sticky floors” expressão que demonstra o fenómeno de que as mulheres ficam retidas em níveis salariais baixos e de baixa mobilidade no trabalho.

O objetivo principal da dissertação será avaliar a perceção da população da ilha de São Miguel, relativamente à existência de fenómenos de discriminação no mercado de trabalho, nomeadamente as desigualdades salariais entre homens e mulheres, bem como desigualdades no processo de promoção no emprego.

A dissertação encontra-se organizada da seguinte forma: o capítulo seguinte faz-se com uma revisão da literatura, contendo um enquadramento institucional e teórico que procura analisar as desigualdades entre homens e mulheres em termos salariais e no momento das promoções e apresenta evidências empíricas retiradas de outros estudos. No capítulo 3 descreve-se a metodologia a utilizar e apresenta-se uma análise empírica. No capítulo 4 apresentam-se as principais conclusões.

2. Revisão da Literatura

2.1 Enquadramento Institucional

As desigualdades no mercado de trabalho são bastante perceptíveis e sentidas, principalmente, por parte das mulheres, constituindo assim um fator de discriminação. No entanto, ao longo do tempo foram elaboradas regulamentações com vista a minimizar a discriminação e a promover a igualdade entre homens e mulheres. Os países europeus na tentativa de erradicar a discriminação e promover a inclusão social elaboram e executam políticas em diversos âmbitos, bem como inspecionam normas/leis, a fim de perceber se estas foram cumpridas. Ainda desenvolvem ações de sensibilização para combater a discriminação, sendo que estas são destinadas a diversos grupos (Silver, 1995).

Segundo a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão define “o termo discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”. A recomendação que acompanha esta mesma convenção prevê a necessidade de exprimir uma política nacional para combater/prevenir a discriminação no emprego. Ao longo da recomendação assiste-se a uma série de princípios que integram a igualdade de oportunidades e tratamento. A maior parte dos Estados-membros ratificaram estas convenções por terem consciência da relevância dos direitos e princípios neles consagrados.

O artigo n.º 13 n.º 1 da Constituição da República Portuguesa, faz referência ao princípio da igualdade, que menciona que “todos os cidadãos tem a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”. O n.º 2 do mesmo artigo refere que “ninguém pode ser

privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Ao longo de toda a Constituição nota-se uma especial preocupação por parte dos legisladores no que concerne ao assunto sobre discriminação. Em matéria laboral, também pode-se observar o princípio da igualdade, a partir dos artigos n.ºs 47, 50, 58 n.º2 alíneas b) e c), referindo que todos possuem o direito de liberdade de escolha, profissão, acesso à função pública e acesso a cargos públicos.

O artigo n.º 58 n.º 2 expõe que o estado deve promover “a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”. Também o artigo n.º 59 n.º1 está patente o impedimento de discriminação em torno do sexo, retribuição, organização do trabalho, prestação do trabalho, repouso, lazer e assistência em caso de acidente ou doença.

O artigo n.º 25 do Código do Trabalho faz referência à proibição da discriminação, o n.º 1 do mesmo artigo menciona que “o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º1 do artigo anterior”. O artigo 24º, por sua vez, faz referência ao direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho.

Segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2015) as democracias ocidentais, tal como Portugal devem adotar a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, no que concerne ao género, na medida em que este pressuposto é um princípio imperativo e universal.

Silva (1999) menciona que em matéria de discriminação os legisladores têm dado o seu bom contributo. Em Portugal pode-se observar um número reduzido de questões judiciais, sobre esta temática, e os poucos casos existentes, incidem na discriminação não fundamentada no sexo. No âmbito comunitário, este assunto tem sido severamente debatido, na medida em que as instituições nacionais e internacionais têm trabalhado no sentido de reduzir a discriminação quanto ao género, bem como a promoção de igualdade de oportunidades.

Na União Europeia surge o impedimento de discriminação sendo este um dos seus princípios basilares. Esta organização possui legislação contra a discriminação com base no sexo, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual (Comissão Europeia, 2015).

A União Europeia define dois tipos de discriminação: a discriminação direta, que surge por razão étnica ou origem racial, sendo que os indivíduos são tratados de forma desfavorável em relação a outros em determinadas situações e a discriminação indireta, ocorre quando existe critério ou prática, supostamente neutros e inofensivos, mas que colocam as pessoas de uma determinada origem racial ou étnica em uma situação de carência específica em relação a outras (Silver, 1995).

A Diretiva 75/117/ CEE de 10 fevereiro de 1975 pressupõe que os Estados devem implementar o princípio da igualdade retributiva entre Homens e Mulheres, posteriormente foi elaborada a Diretiva 76/207/CEE, de 9 Fevereiro de 1976, realizou o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que concerne ao acesso de emprego, à formação profissional e condições de trabalho.

A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006 vem a reforçar e assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades

e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

No âmbito do cenário da Organização Internacional do Trabalho uma das iniciativas a serem introduzidas, é a questão da mulher no trabalho, com a finalidade de reforçar acordos e insistir na tónica da igualdade entre homens e mulheres. No que concerne a elaboração da Agenda 2030 para o Desenvolvimento sustentável impõe um conjunto de medidas orientadas, por convenções e recomendações, da Organização Internacional do Trabalho, que emprega a eliminação da discriminação, bem como a concretização da igualdade de género, estando na posição central dos debates políticos (Organização Internacional do Trabalho, 2016).

A convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres é um instrumento de Direito Internacional, adotado pela Organização das Nações Unidas, a 18 de Dezembro de 1979, entrando em vigor na ordem jurídica portuguesa a 3 de Setembro de 1981. Portugal assinou esta convenção a 24 de Abril de 1980 e ratificou-a pela lei 23/80 de 26 de Junho do mesmo ano.

Este diploma estabelece um quadro normativo, para a eliminação da discriminação e para prática da igualdade entre mulheres e homens, apesar de não representar o primeiro documento internacional de direitos humanos, especificamente destinados à proteção das mulheres (Beleza e Anjinho, 2013).

O Tratado de Roma, assinado a 25 de Março de 1957, entrando em vigor a 1 Janeiro de 1957, veio a facilitar a liberalização do direito de estabelecimento e dos serviços, proibindo toda a discriminação que incidisse na nacionalidade.

A 1 Maio de 1999, resultado do acordo obtido com o Conselho Europeu, entra em vigor o Tratado de Amesterdão com o objetivo de fortalecer os direitos fundamentais na

União Europeia. Este tratado trás uma nova dinâmica à União Europeia na medida em que os cidadãos podem recorrer diretamente ao tribunal de justiça. Consagra a não discriminação justificada no sexo, raça, origem étnica, religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e também compreende a inclusão de uma declaração sobre a abolição da pena de morte (Moura, 2001).

O artigo nº 1 da Declaração Universal dos Direitos do Homem menciona que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade de direitos”. Esta Declaração foi adotada pela Organização das Nações Unidas, a 10 de Dezembro de 1948, com a finalidade de dar significado aos Direitos Humanos e liberdades fundamentais. Esta é uma Declaração Ética, portanto, não possui força legal. Muitos juristas defendem que esta tenha adquirido o estatuto de lei consuetudinária internacional. No geral, 136 países têm hoje garantias explícitas para a igualdade de todos os cidadãos e não discriminação entre homens e mulheres (Baets, 2001; Banco Mundial, 2011).

2.2 Enquadramento Teórico

2.2.1 Desigualdades salariais resultantes da discriminação

As desigualdades em relação aos salários, no que concerne ao género, constituem um fenómeno de discriminação no mercado de trabalho que afeta particularmente as mulheres. Considerando que homens e mulheres tenham o mesmo capital humano, conclui-se que, nesse caso, a existência de diferenças salariais, pode ser entendida como discriminação (Madalozzo et al., 2010).

Silva e Lima (2012) refere que as desigualdades salariais podem ocorrer quando existe um tratamento desfavorável em relação a determinados grupos. Estas desigualdades surgem quando indivíduos, com a mesma formação académica e

experiência profissional trabalham na mesma organização e auferem de vencimentos diferentes, são compreendidas as características pessoais, neste caso, têm em consideração o sexo dos indivíduos.

As desigualdades salariais entre homens e mulheres patentes no mercado de trabalho podem ser decompostas em dois elementos: componente justa e a injusta. A componente justa encontra fundamentação nas desigualdades salarias entre gêneros que decorre das diferenças de características produtivas entre os dois grupos, como é o caso da educação ou experiência no mercado de trabalho, cuja contribuição para a determinação salarial encontra-se na teoria do capital humano (Oaxaca, 1973; Mincer, 1974; Becker, 1964) ou na teoria da Sinalização (Spence, 1973).

A componente justa origina ainda compensações relacionadas com o tipo de trabalho e setor de atividade, as próprias características do emprego, isto é, se exige risco de acidente, dureza do trabalho e o distanciamento dos mercados de bens e serviços, assim, as empresas procuram aliciar os trabalhadores para este tipo de empregos por consequência disto, surge as variações nos salários. A componente injusta da remuneração está relacionada com a discriminação, sempre que as mulheres com características pessoais e empregos semelhantes aos dos homens recebem um vencimento inferior (Rosen, 1986; Miller, 2004; Oaxaca, 1973).

Ehrenberg e Smith (2000) apontam para três fontes de discriminação no mercado de trabalho: preconceito pessoal, preconceito estatístico, e desejo e uso do poder de monopólio. A primeira fonte de discriminação é de preconceito pessoal ocorre sempre que as entidades patronais, trabalhadores e consumidores discordam em trabalhar com outros trabalhadores que pertencem a grupos com características específicas (sexo, raça, etnia, entre outras características). O preconceito pode ainda levar a situações de discriminação salarial, sempre que os consumidores exigem ser compensados, por

exemplo, comprar bens a preços mais baixos pelo facto de estes bens terem sido produzidos por determinados grupos da comunidade. A segunda fonte, discriminação estatística que baseia-se na qualidade da informação obtida pelas organizações na tomada de decisão de contratação, pois é do interesse das entidades patronais contratar empregados produtivos. As empresas como não conseguem medir a produtividade de cada candidato no processo de contratação, eles utilizam informações disponíveis que julgam representar a produtividade como critério de escolha. Esta discriminação pode ser vista como um problema de seleção. Por exemplo, se considerarmos dois grupos de trabalhadores, homens e mulheres, os empregadores percebem que as mulheres em média possuem uma produtividade menor aos trabalhadores homens, logo estes auferem de salários superiores relativamente às mulheres. A discriminação estatística está ligada à crença dos empregadores sobre as produtividades médias dos grupos (Phelps, 1972; Aigner e Cain, 1977; Spence, 1973).

Nas teorias de desejo e uso de poder de monopólio, a discriminação é lucrativa. Estas teorias baseiam-se na raça e no sexo, procuram distribuir os trabalhadores em grupos não competitivos (Santos, 2005).

Blau e Kahn (2000) refere que em termos de discriminação salarial em relação ao género pode-se constatar que existe uma pequena diminuição nos salários das mulheres, relativamente aos homens, sendo muito difícil que esta diferença desapareça.

Loureiro (2003) faz referência aos vários tipos de discriminação no mercado de trabalho aglomerando em quatro grupos fundamentais. A discriminação salarial, a discriminação de emprego, a discriminação de trabalho ou ocupacional e a discriminação ao acesso do capital humano. A primeira refere-se aos trabalhadores que recebem um salário menor em relação a outros trabalhadores que realizam o mesmo trabalho. A segunda acontece quando os indivíduos se encontram em desvantagem no que diz respeito

à baixa oferta de emprego colocando assim numa situação de desemprego. A terceira ocorre quando os indivíduos são restringidos ou proibidos de exercer determinadas funções. A última decorre sobretudo devido às oportunidades desiguais de adquirir capital humano possuindo assim menores possibilidades de aumentar a produtividade e através da educação ou da formação profissional. A discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional estão relacionadas com a discriminação direta, também chamada de “postmarket discrimination”, uma vez que estes os indivíduos já se encontram integrados no mercado de trabalho, isto é, a trabalhar. A discriminação decorrente de oportunidades desiguais para se obter capital humano, é uma forma de discriminação indireta, também denominada de “premarket discrimination”, pois ocorre antes do indivíduo se integrar no mercado de trabalho.

Para Jacinto (2005) a discriminação salarial pode ser classificada em dois tipos: a salarial e a de carácter alocativo. A primeira compreende os indivíduos trabalhadores que ocupam os mesmos postos trabalhos e recebem salários distintos, considerando que estes trabalhadores são igualmente produtivos. A de carácter alocativo destina-se aos trabalhadores igualmente produtivos que têm diferentes possibilidades de preencher postos de trabalho de elevada produtividade.

Segundo Santos (1993) a discriminação salarial ocorre em termos da composição dos empregos entre homens e mulheres. Esta composição leva aos empregadores a ponderarem de quanto estão dispostos a pagar aos trabalhadores. Quando a mulher recebe um salário inferior em comparação aos homens, designa-se de “salários diferenciados para o mesmo trabalho”. Borjas (1996) defende que indivíduos igualmente produtivos, a trabalhar no mesmo emprego, possuindo a mesma qualificação/escolaridade, experiência profissional sofrem de discriminação no mercado de trabalho, sempre que colocam como

objeção a sua raça, género, origem nacional, orientação sexual, ou outras características irrelevantes para a prática do seu trabalho.

A discriminação das mulheres no que concerne às desigualdades salariais podem decorrer da informação assimétrica. Os empregadores tendem a valorizar mais as capacidades dos homens, atendendo que estes estão mais disponíveis para trabalhar e têm uma participação mais ativa no seio laboral no sentido em que eles sabem se realçar e mostrar uma visão daquilo que têm para oferecer a organização (DeVaro et al., 2007).

Através da decomposição de Oaxaca (1973) pode-se medir a discriminação salarial. Oaxaca (1973) decompôs a diferença salarial entre homens e mulheres em duas componentes. A primeira componente atribui uma parte da diferença a diferentes características pessoais, como por exemplo a idade e o nível de educação, e a diferentes características do emprego, por exemplo sector de atividade ou profissão. Uma segunda componente concede a restante diferença à discriminação, entendida como o facto de que mulheres com idênticas características pessoais e empregos semelhantes auferem uma remuneração inferior à dos homens. A aplicação destes modelos mostra que existe disparidades salariais entre grupos, como por exemplo homens e mulheres, não se deve a diferenças de capital humano ou compensações ligadas às especificidades do emprego. Estas diferenças são atribuídas à discriminação (Borjas, 2012).

As mulheres têm dificuldades em ingressar no mercado de trabalho, pois são vistas como inexperiente, além do mais disponibilizam menos horas semanais para trabalhar devido a licenças de maternidade, baixas para assistência a família, entre outras. Por isso, as mulheres encontram-se a desempenhar funções, maioritariamente, em trabalho de regime de part-time, turnos, ou em posições temporárias. Este tipo de trabalhos são de cariz precário, sendo que os indivíduos do sexo feminino sujeitam-se aos baixos vencimentos, poucas regalias, baixa segurança. Por outro lado, os homens tem mais

facilidade em aceder a empregos fixos e horas extras sendo compensados com bónus ou comissões (Vosko, 2000; Young, 2010; Silva e Lima, 2012; Joy, 2003)

A problemática das diferenças salariais tem suscitado peculiar interesse por parte dos economistas, especialmente, com a introdução da teoria do capital humano desenvolvido por Schultz, Becker e Mincer. A Teoria do Capital Humano foi alvo de grandes debates, em inúmeros países, em virtude do seu impacto nos processos sociais e económicos. Com o final da II Guerra mundial um grupo de teóricos da Universidade de Chicago, Schultz, Becker e Mincer, decidiram desenvolver esta teoria, focando-se na educação, e atendendo à nova organização económica e social (Kelniar et al.2013).

Na literatura pode-se encontrar diversas teorias nas quais explicam a formação e a diferenciação salarial associadas aos níveis de educação. Importa salientar que a educação, na teoria do capital humano é vista como investimento. A educação/capital humano está diretamente relacionado com o crescimento e desenvolvimento económico da sociedade. De acordo com Schultz (1994), Knowles et al. (2002), Klasen (2002) e Dollar e Gatti (1999), o investimento em educação dos indivíduos do sexo feminino aumenta o capital humano, ao transmitir novos conhecimentos e formação à população feminina, denota-se um ganho em relação a este capital, pois o objetivo passa pela instrução e ensino das gerações futuras.

A teoria da discriminação, de inspiração neoclássica, sugere que não são apenas o capital humano e as condições de trabalho que explicam as diferenças salariais. Estas podem surgir mesmo entre indivíduos com o mesmo nível de capital humano e a trabalhar em empregos com condições de trabalho semelhantes, com base em características como, por exemplo, a raça e o sexo (Becker, 1971, e Altonji e Blank, 1999). Se os empregadores olharem, por exemplo, para as mulheres como sendo menos produtivas quando comparadas como os homens (apreciação subjetiva decorrente somente do sexo do

trabalhador), os trabalhadores do sexo feminino, têm que vender o seu trabalho a uma taxa de salário mais baixa, a fim de competirem pelos empregos disponíveis. A evidência empírica mostra que as mulheres, em média, auferem salários inferiores aos dos homens e que uma parte destas diferenças não é explicada por diferenças nas características produtivas observadas entre os dois grupos, sendo, a mesma atribuída à existência de fenómenos de discriminação (Oaxaca, 1973, Cotton, 1988, Vieira et al. 2005, entre outros).

A teoria da sinalização de Spence (1973) surge como uma alternativa à teoria do capital humano. A teoria da sinalização assenta que a educação e os rendimentos da entidade patronal estão correlacionadas positivamente, na medida em que os empregadores observam-na como uma marca confiável, no que diz respeito às capacidades/aptidões dos trabalhadores. O fator educação/escolaridade é visto como um sinalizador, na medida em que apenas sinaliza as capacidades não observáveis dos trabalhadores às entidades patronais, contudo estes elementos podem fazer com que surja grupos levando assim a salários distintos.

A outra teoria que também explana a problemática dos salários é a teoria das diferenças salariais compensatórias. Rosen (1986) afirma que muitos trabalhadores possuem maior propensão a aceitar empregos com maior nível de perigosidade ou risco de forma a serem ressarcidos com uma retribuição mais elevada. Quando os indivíduos procuram emprego, muitos deles ambicionam um bom ambiente de trabalho, sem nível de perigosidade/risco, flexibilidade de horários assim como jornadas de trabalho diurnas, em compensação sujeitam-se a receber um salário menor. Do mesmo modo existe aqueles indivíduos que desejam uma retribuição mais elevada, e preferem se submeter a horários de trabalhos mais rígidos, bem como ambientes de trabalho menos saudáveis. A realidade é que existe trabalhos mais vantajosos do que outros influenciando, assim, a escolha

profissional dos indivíduos. Este pressuposto é uma das justificações para explicar as diferenças salariais em relação ao género. No caso das mulheres, estas iniciam a sua carreira profissional com salários mais elevados, no entanto têm que a interromper devido à maternidade, com o passar do tempo denota-se que a taxa de crescimento dos salários é mais baixa. Em oposição, os homens pensam em trabalhar mais anos, optam por empregos com salários mais baixos, mas com uma taxa de crescimento do salário mais elevada, atendendo que estes empregos facultam níveis de formação elevados no local de trabalho. As características familiares, o ciclo de vida e o estado civil também influenciam as disparidades salariais entre homens e mulheres (Plassard e Tahar, 1990; Polachek e Siebert, 1993).

Smith (2002) sustenta que as diferenças salariais são definidas por fatores competitivos, pelas características relacionadas com os trabalhadores, e pelos fatores institucionais que regulam o mercado de trabalho. O autor menciona que a interação entre a oferta e a procura de trabalho seria a principal justificação para as alterações salariais, tendo em conta que as alterações na procura de certas profissões ou determinadas características específicas do trabalho podem originar diferenças salariais, contudo a oferta poderia equilibrar a longo prazo, quando os mecanismos institucionais se ausentassem do mercado de trabalho

Na teoria institucionalista, os salários não são entendidos como resultado da produtividade marginal do trabalho, não refletem necessariamente o valor da contribuição económica do trabalhador para determinada empresa. O salário é o efeito das forças da natureza institucional, como por exemplo, os sindicatos e de natureza tecnológica e humana. Os movimentos sindicais no mercado de trabalho assumem um papel relevante na medida em que estes reivindicam por melhores salários. Existe um processo de

negociação salarial cujo objetivo é comprimir a estrutura salarial bem como o hiato salarial entre homens e mulheres (Ribeiro e Hill, 1996; Kidd e Shannon, 1996).

2.2.2 As promoções em contexto organizacional

No mercado de trabalho verifica-se indivíduos que mudam de emprego e de empresa pelo facto de obterem maior satisfação pessoal e profissional bem como a possibilidade de serem ressarcidos com um salário mais elevado. Além do mais existem aqueles trabalhadores que permanecem nas empresas, durante anos, desenvolvendo um percurso profissional. O desenvolvimento das carreiras dentro das empresas exige que os indivíduos desempenhem funções de maior responsabilidade e conseqüentemente verifica-se alterações nos salários, ou seja, os trabalhadores que são promovidos são os que possuem maiores competências e demonstram bom desempenho (Ferreira, 2006).

Doucoulagos et al. (2006) menciona que as promoções dentro das organizações possuem duas características, a primeira diz respeito à produtividade, sendo que os trabalhadores são promovidos de acordo com a sua produtividade e a segunda característica passa pela mobilidade dos trabalhadores dentro da própria organização sendo que nesta perspectiva não existe necessidade de recrutar indivíduos disponíveis no mercado de trabalho intenso.

Madden (1985) menciona que os defensores do institucionalismo sustentam a relevância da segmentação de profissões e empregos valorizando também o conceito de segregação profissional e sectorial. Estes teóricos defendem que os indivíduos do sexo feminino fixam-se determinadas profissões, em sectores e sub-sectores de atividade, levando a distribuição dos empregos na empresa de forma desigual.

Teixeira (2008) salienta que as teorias de segmentação do mercado explicam a segregação profissional como consequência a transferência de trabalhadores para

mercados de trabalho primários e secundários. A segregação profissional refere-se às desigualdades na distribuição entre homens e mulheres em diferentes categorias profissionais. Faz alusão à ideia de que os homens e mulheres possuem empregos diferentes, e diferentes tipos de trabalho, fazendo referência de que existe “empregos para mulheres” e “empregos para homens”. A segregação vertical diz respeito à dificuldade em que os indivíduos do sexo feminino têm em ascender na carreira e ocuparem cargos de direção, enquanto os homens ocupam posições de maior importância e influência. A segregação horizontal refere-se à tendência de homens e mulheres ocuparem diferentes categorias profissionais. Independentemente do ramo de atividade é difícil para as mulheres chegarem a uma posição hierárquica superior. Em Portugal a segregação vertical é uma realidade podemos observar que os indivíduos do sexo masculino situam-se em escalões mais elevados (Teixeira, 2008; Sousa, 2011).

Teixeira (2008) menciona que na teoria neoclássica existe duas explicações para a segregação profissional, isto é, a teoria do capital humano e as teorias de discriminação. As teorias de discriminação no mercado de trabalho focam-se na procura de mercado em que o empregador procura explicar a segregação profissional. Segundo Becker as organizações apresentam dificuldades em contratar mulheres para determinadas ocupações, portanto estas tenderão a focalizar em profissões em que a discriminação é pequena.

O processo de segregação profissional pode ser incorporado nos modelos de mercado de trabalho segmentados por duas razões. A primeira porque não se trata do resultado de escolhas racionais e livres exposta pela teoria neoclássica e a segunda porque tais modelos não veem os mercados de trabalho como isolados da restante sociedade. As teorias de mercado de trabalho igualmente explicam a segregação profissional como resultado de um contexto social mais vasto, em que operam os mercados de trabalho.

Estes mercados são entendidos como instituições culturais e económicas e assim, as normas que governam as suas intervenções e os postos de trabalho que os indivíduos ocupam refletem as normas e papéis desempenhados na comunidade como um todo (Teixeira, 2008).

Em contexto organizacional, podemos verificar que os homens afirmam-se cada vez mais, ocupando posições de grande relevância nas empresas/organizações, sendo que a maior parte das vezes, possuem cargos de liderança, pois são nomeados/ promovidos mais facilmente. As mulheres são obrigadas a ter mais qualificações em relação aos homens na altura das promoções ou então elas tem menos oportunidades para obtenção de empregos e menos probabilidade de promoção (Crespo, 2001).

Os homens têm maior probabilidade de serem promovidos internamente do que as mulheres na mesma profissão. O facto de ser homem constitui uma perceção de que este possui maior experiência profissional e maior permanência no emprego. Ao contrário, as mulheres possuem muitas entradas e saídas no mercado e trabalho, estabelecendo, assim, maiores oportunidades para os homens ascenderem na carreira e para as mulheres com os mesmos objetivos constitui um impedimento (Hultin, 2003). Assim, estamos perante um fenómeno de “glass ceiling”, expressão que indica a existência de uma barreira indivisível e indestrutível, que dificulta minorias e mulheres de progredir na sua carreira profissional independentemente da sua formação académica. Os autores fazem referência à condição das mulheres quando possuem maior propensão que os homens a ocupar posições precárias na organização, proporcionando assim elevado risco de insucesso, isto porque a empresa estava em risco aquando da ocupação deste lugar ou porque não proporcionaram aos indivíduos do sexo feminino condições necessárias para atingirem o sucesso, a todos esse pressupostos designamos de “glass Cliff” (Haslam e Ryan, 2008).

Haslam e Ryan (2008) refere ainda que as mulheres colocadas em lugares precários estão na mira das empresas, atendendo que estas podem ser consideradas como culpadas pelo seu mau desempenho, mesmo quando a própria organização já se encontrava com problemas, ainda antes das mulheres assumirem uma posição nesta.

Cotter, Hermsen, Ovadia e Vanneman (2001) apontam para as características dos fenómenos do “glass ceiling”, que passam pelas diferenças com base no sexo e raça em termos de progressão na carreira profissional. Estas diferenças aumentam com o tempo de carreira, não são explicadas pelas características relacionadas com a função do trabalhador, e verificam-se mais em níveis superiores de emprego do que em níveis inferiores.

Bjerk (2008) menciona que o “teto de vidro” não está apenas ligado à discriminação de género, raça, mas também a dificuldade em avaliar capacidades. Os indivíduos do sexo feminino ficam limitados aos cargos de decisão e às promoções, uma vez que no seu percurso profissional podem existir interrupções tornando mais difícil demonstrar as suas capacidades e as suas características, influenciando assim o empregador nas suas tomadas de decisões, colocando uma barreira invisível, não pelo vontade de discriminar, mas sim porque os candidatos a cargos e às promoções não mantem um percurso contínuo, afetando a aquisição de capital humano através de experiência efetiva no mercado e trabalho.

Madalozzo et al., (2010) refere que o fenómeno de “glass ceiling” ocorre porque a promoção interna é da responsabilidade dos gestores representando uma barreira invisível para a progressão na carreira. Os indivíduos do sexo feminino possuem mais dificuldades em aceder a cargos intermédios de gestão do que em ascender aos cargos de topo. O conceito de “*sticky floors*” justifica as dificuldades que as mulheres tem de aceder aos cargos intermédios e de poder permanecendo na base da pirâmide (Zeng, 2011).

Johnston e Lee (2001) fazem referência às mulheres como sendo menos propensas a serem promovidas, e que elas recebem menores aumentos nos salários, quando comparadas com os homens. Os autores mencionam que quando se promove um indivíduo é necessário ter especial atenção à formação acadêmica e experiência profissional, pois estas tem um peso importante no momento da promoção, estas duas características refletem uma diferença nos salarial. As empresas preferem promover os homens em vez de mulheres, porque estes são mais produtivos e por acharem desagradável trabalharem com indivíduos do sexo feminino (discriminação baseada em gostos).

De acordo com Ohlott, Ruderman & McCauley (1994) quando os colaboradores destinados às promoções, homens e mulheres, possuem a mesma experiência profissional, qualificações e cargos ocupados na organização, as mulheres não têm acesso às mesmas responsabilidades e aos mesmos desafios em relação aos mesmos cargos ocupados pelos homens. Esta dinâmica caracteriza-se por um diferencial importante, para a escolha dos homens em vez de mulheres, criando um ciclo vicioso.

Os indivíduos do sexo feminino possuem imensas dificuldades em serem promovidos, pois muitas das vezes precisam de se ausentar do local de trabalho, devido a licenças e doenças dos filhos, faltas pela gravidez, daí o empregador associar estas ausências a baixos níveis de produtividade. As organizações compreendem que estas ausências podem constituir obstáculos e por isso preferem recrutar e promover os homens, uma vez que estes estão mais disponíveis para trabalhar (Phelps, 1972; Aigner e Cain, 1977).

No caso das mulheres, a prioridade de terem filhos e colocá-los em primeiro lugar, faz com que reduzam o volume de trabalho bem como deslocações em âmbito profissional, procedendo a um equilíbrio entre a sua vida familiar e profissional, isto

compromete a progressão na carreira, por isso mesmo as mulheres tendem a apresentar uma progressão mais demorada relativamente aos homens (Perista, 2010).

Para Bergmann e McQuaid (2008), a discriminação no recrutamento, causa segregação, e explica os baixos salários para as mulheres. As mulheres geralmente têm ocupações femininas levando à diminuição dos salários. Resultante desta discriminação surge como consequência a segregação por género no mercado de trabalho.

Atualmente, as mulheres estão integradas no mercado de trabalho como colaboradoras, mas também vão surgindo em âmbito laboral como líderes. Assim, as mulheres desenvolvem uma forte aptidão para liderar um grupo de trabalho e demonstram serem capazes para realizarem tarefas de grande relevo bem como na tomada de decisões, executando-as tão bem quanto os homens (Assis, 2009; Haveman e Beresford, 2012; Blau e Kahn, 2000).

Bjerk (2008) refere que as organizações avaliam os trabalhadores de acordo com o seu percurso ao longo da carreira. Percebe-se as desigualdades, sempre que mulheres altamente qualificadas estejam sujeitas a uma avaliação com menor precisão em relação aos homens, e também porque elas tem menos oportunidades para demonstrar as suas aptidões no início da sua carreira. Tudo isto traduz-se em injustiças tanto no âmbito de oportunidades como das promoções resultando assim disparidades salariais entre géneros.

Benschop (2006) transmite a ideia de que as promoções no mercado de trabalho e o processo de gestão das carreiras deve-se à natureza comportamental dos indivíduos do sexo feminino e masculino. No caso especial das mulheres, estas dão às empresas o seu contributo de maneira diferente, isto é, os seus comportamentos e atitudes, valores e experiências torna-as essenciais para a organização.

Amâncio (1998) pronuncia-se sobre a falta de reconhecimento demonstrado relativamente às mulheres quando ocupam na empresa um lugar de direção/chefia, da dificuldade de impor a sua autoridade e dos baixos salários que usufruem. Segundo a Comissão Europeia (2010) os indivíduos do sexo feminino estão pouco representados nos processos e cargos de decisão. Na vertente económica, denota-se que as mulheres não têm tanta possibilidade de intervir nas tomadas de decisões, bem como em níveis de gestão. No entanto existe uma correlação positiva entre a presença das mulheres em postos de liderança e o desempenho empresarial.

Para se perceber melhor as causas das desigualdades entre géneros no acesso aos cargos de direção é necessário observar o contexto organizacional, as características dos indivíduos, bem como a realidade social e cultural, que estes se inserem e ainda a relação entre todos estes fatores (Fagenson, 1990).

Segundo Wood e Ridgeway (2011), os homens olham para si como mais influentes e assertivos, defendem que as desigualdades são explicadas pelas diferenças individuais. As atitudes, comportamentos e a personalidade das mulheres, são pautadas por processos de socialização, diferentes dos homens, impedindo a sua progressão na carreira, isto porque, entram em conflito com os requisitos dos cargos de chefia.

Saavedra (2010) menciona que existe uma relação entre a personalidade masculina e a mobilidade ascendente nas empresas, isto porque os homens são mais assertivos, competitivos e individualistas. Os indivíduos que preferem cooperar e trabalhar em equipa tem menos propensão a ascender na carreira. Por sua vez, as mulheres conseguem subir na carreira e ocupam os cargos de direção, sempre que adotam estratégias como aparência cuidada, forma como se apresentam, até mesmo às responsabilidades familiares e o modo como que encaram a maternidade.

A estrutura organizacional é caracterizada por um conjunto de fatores, como a estrutura de oportunidades de promoção dentro da organização, o poder dentro da mesma, e por consequência a capacidade de mobilização de recursos organizacionais bem como o predomínio de características demográficas em cargos de maior responsabilidade. Desta forma, o acesso às redes informais é um fator determinante para a progressão na carreira. As mulheres demonstram mais dificuldades em manter certos contatos (Wood e Ridgeway, 2011)

Os indivíduos do sexo feminino tem acesso limitado às redes informais, isto é, não tem a percepção do que realmente acontece na organização, o que traduz inúmeras desvantagens. Possuem dificuldade em estabelecer ligações e alianças com os outros elementos na empresa o que proporciona uma maior dificuldade em progredir na organização (Ibarra, 1993; Wood e Ridgeway, 2011).

Santos (2010) faz referência à “genderização” da cultura organizacional, que incide na divisão sexual do trabalho, representações do gênero feminino e masculino na organização, e relações sociais dos gêneros. No que concerne a este último, relações sociais dos gêneros, coloca-se a ideia do trabalhador ideal, com disponibilidade para trabalhar a tempo inteiro e elevada orientação para as tarefas que realiza no seu local de trabalho, entre outras características.

Como referido por Rato et al. (2007), o paradigma presente de organização de trabalho “subordina o desenvolvimento da carreira profissional e, em particular, o acesso a funções dirigentes à disponibilidade total para o serviço, em detrimento ao tempo dedicado à vida privada”.

Existe uma clara percepção de que os indivíduos do sexo masculino ocupam cargos com mais poder, influência e prestígio enquanto os indivíduos do sexo feminino preenchem os cargos de menor poder de decisão. A justificação para esta propensão reside

no facto das mulheres possuírem as suas responsabilidades e obrigações familiares levando assim à dificuldade na ascensão de cargos de direção (National Research Council, 2007). No entanto, as mulheres são prejudicadas quanto a sua progressão na carreira atendendo que a sua permanência em cargos de chefia é reduzida e pouco significativa (Holmes e O'Connell 2007).

Do ponto de vista teórico, as explicações para os processos que conduzem à diferenciação de género nas promoções e de domínio nas estruturas organizacionais poderão ser enquadradas em três níveis: micro (individual), meso (organizações, profissões e setores de atividade) e macro (societal). Em relação ao primeiro nível, micro, refere-se às teorias que procuram analisar e explicar as diferenças de género no que diz respeito ao acesso de poder nas empresas/organizações tendo em conta as características individuais, contempladas na Teoria do Capital Humano. Segundo este pressuposto, as mulheres não têm tanto poder dentro das organizações, isto porque, podem possuir menor escolaridade, formação e experiência profissional, serem menos antigas no seu emprego e não terem construído uma carreira profissional sólida e não sendo contínua, ou seja, com entradas e saídas no mercado de trabalho, e também por terem em consideração preferências no que concerne às escolhas profissionais (Smith, 2002; Haveman e Beresford, 2012).

Existe ainda a perspetiva de que os indivíduos são influenciados pelo capital humano quando tomam decisões na carreira. Os indivíduos do sexo feminino tem menos poder dentro das empresas, uma vez que não lhes foi atribuído cargos de topo (Wolf e Fligstein, 1979).

Outros teóricos criticam as justificações da Teoria do Capital Humano referindo que não conseguem compreender as desigualdades de género nas organizações. Haveman e Beresford (2012) recorrem a esquemas culturais para explicar a sua visão, referem que

os homens são naturalmente melhores gestores e líderes do que as mulheres. Esta vertente diz respeito às posições que homens e mulheres ocupam nas empresas, atendendo que os indivíduos do sexo masculino possuem maior experiência, a tendência de os homens assumirem cargos de topo deve-se sobretudo àqueles que tomam decisões quanto à nomeação ou recrutamento. Estes autores concluem que os fatores de ordem cultural influenciam as escolhas feitas, persiste na ideia de que a diferenciação de género no acesso a cargo de direção ou no momento de promover um indivíduo, não é apenas uma questão de diferenças de escolhas entre homens e mulheres. Quanto ao nível meso, os autores defendem que alguns indivíduos pertencentes à organização e que exercem as funções de direção, depois de promovidos, tendem a manter a sua autoridade.

Reskin et al., (1999) defendem que com a existência de um departamento de recursos humanos, que trata dos procedimentos formais de recrutamento e seleção, diminui a utilização do critério do género na contratação dos colaboradores. Pelo contrário, este recrutamento é feito de acordo com os conhecimentos que os indivíduos possuem de forma a que contribuam para o desenvolvimento das organizações. Considerando este argumento percebe-se as desigualdades de género no que concerne às promoções e no acesso a cargos de poder nas organizações. Muitas vezes o recrutamento é feito de forma informal, sem procedimentos estipulados, por quem se encontra no topo da organização. Os indivíduos pertencentes às administrações das empresas quando decidem contratar ou promover, têm maioritariamente preferência por contratar ou promover, indivíduos do mesmo género.

Segundo Smith (2002) as decisões e comportamentos dos empregadores são fatores que condicionam as desigualdades entre homens e mulheres no acesso aos cargos de direção dentro das organizações. No âmbito organizacional os indivíduos do sexo masculino têm mais facilidade em serem promovidos e estarem inseridos em cargos de

autoridade, pois possuem níveis de educação elevados e proporcionam maior estabilidade no trabalho. O autor refere que as mulheres, também, exercem funções de gestão, contudo ficam afetadas a cargos inferiores, muitas vezes a monitorizar outras mulheres, e a auferir salários inferiores aos indivíduos do sexo masculino.

No que concerne ao nível macro, nomeiam como causas a região, dimensão da cidade, sector de atividade e sindicatos. Para Smith (2002) as mulheres têm mais possibilidades em serem promovidas a cargos de gestão no sector público do que no setor privado. Fatores como políticas do governo, dimensão e idade da empresa contribuem para a diferenças entre géneros nas promoções e cargos de direção.

De acordo com Smith (2002) notam-se desigualdades entre homens e mulheres no que diz respeito às promoções e acesso a cargos de direção nas empresas levando a diferenças salariais. Os indivíduos do sexo feminino, mesmo que progredindo na carreira, os seus vencimentos tendem a manter-se constantes, ao contrário do que acontece com os indivíduos do sexo masculino.

Mendes (2008) prevê que as mulheres possuem elevado capital humano, contudo possuem algumas dificuldades em progredir na carreira e ocupar cargos de direção, estes problemas de certa forma refletem-se em desigualdades salariais. As justificações para este fenómeno estão relacionadas com as discriminações do próprio mercado de trabalho em vez das características relacionadas com o próprio trabalho.

Steinberg (1992) salienta que as mulheres têm grandes problemas em se integrar nas organizações, pois as estruturas organizacionais estão desenhadas de forma a que os homens possuam mais vantagens e predominância nas empresas. As mulheres encontram obstáculos no momento das promoções, pois os empregadores consideram as dificuldades de conciliarem a vida pessoal e familiar com as exigências profissionais.

Cappellin (2008) salienta as dificuldades em que as mulheres têm em ocupar cargos de maior prestígio e ascender na hierarquia, referindo que estas mesmo quando ocupam posições de chefia, recebem vencimentos inferiores aos dos homens, refletindo assim, desigualdades em relação ao género no mercado de trabalho.

Amorim (2009) refere que as mulheres estão mais disponíveis para a vida familiar o que dificulta a sua promoção nas empresas. Por outro lado, os homens sobem na hierarquia mais facilmente trabalhando, muitas vezes em horários pós-laborais, portanto as mulheres não estão em pé de igualdade com os homens no que se refere ao contexto laboral.

Rosabeth (1993) menciona que as diferenças entre homens e mulheres devem-se às estruturas das organizações e não às características das mulheres. O autor refere os fatores organizacionais que influenciam as diferenças dos indivíduos do sexo feminino e masculino, como as oportunidades na organização, ou seja, as oportunidades de promoção ligadas às funções desempenhadas ou associadas à própria formação para aquisição de competências, o poder dentro da empresa e o número de indivíduos que ocupam as posições mais elevadas das organizações. Comparando estes fatores, o autor conclui que as mulheres estão em desvantagem em relação aos homens, isto porque ocupam posições que lhes concedem menos oportunidades de promoção, detêm menos poder nas empresas e não possuem tanta possibilidade de ocuparem lugares de topo nas organizações.

2.3 Evidência Empírica

2.3.1 Disparidades salariais

Barón e Cobb- Clark (2008) realizaram um estudo no mercado de trabalho australiano com o intuito de perceber as desigualdades salariais em relação ao género. O

estudo incidiu tanto no sector público como privado. Para desenvolver o estudo os autores recorreram aos dados relativos entre o período de 2001-2006. Os autores concluíram que nos empregos mais mal pagos na Austrália as diferenças salariais são explicadas pelas características dos indivíduos. As desigualdades salariais, nos grupos mais bem pagos, são sentidas por parte das mulheres.

Ainda neste estudo de Barón e Cobb- Clark (2008) verifica-se que as desigualdades salariais entre homens e mulheres, no sector público e privado, são pouco explicados pelos níveis de escolaridade/qualificações e pelas características demográficas. No sector privado, sente-se um peso significativo das discrepâncias salariais, derivado da experiência profissional dos homens como das mulheres, sendo que no sector público não se sente tanto estas diferenças de salários. As diferenças de género quanto ao tipo de trabalho (part-time, indústria, entre outros) justificam as retribuições mais baixas para as mulheres. Neste estudo pode-se verificar também que existe uma pequena diferença salarial no sector público, estas diferenças tentam ser colmatadas por políticas anti-discriminação com o intuito de os indivíduos ingressarem mais rapidamente nos empregos da função pública (Gregory e Borland, 1999). Este estudo conclui que as diferenças salariais, empregos públicos com vencimentos acima da média, não são explicadas pela diferença de produtividade.

Kidd e Shannon (1996) realizaram também um estudo para explicar as diferenças salariais entre a Austrália e o Canadá. Os autores concluíram que na Austrália os trabalhadores estão abrangidos por condições de trabalho juridicamente vinculadas, os movimentos sindicais são mais fortes, por isso o diferencial salarial na Austrália é relativamente menor. As taxas de rendibilidade da educação e a experiência profissional são os principais fatores que determinam a menor desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho australiano comparativamente ao Canadá.

Williams, Paluck e Spencer-Rodgers (2010) desenvolveram um estudo nos Estados Unidos da América com a finalidade de entender a razão pela qual os homens auferem de salários mais elevados do que as mulheres. Neste estudo percebe-se que as mulheres americanas são injustiçadas pelo facto de as empresas atribuírem um valor económico e diferencial pré-atribuído aos homens, considerando que estes devem receber um salário mais elevado do que as mulheres. Desta prática entende-se que existe um estereótipo formulado nos empregadores, em que muitas das vezes é inconsciente Eagly (1987) e Eagly et al. (2000) afirmaram que os homens recebem salários mais elevados que as mulheres constituindo um estereótipo, isto porque os homens estão mais ligados à riqueza do que as mulheres. Este estereótipo pode servir de justificação para continuar a existir discriminação salarial entre géneros, mesmo que esta discriminação seja consciente ou inconsciente. As mulheres, nos Estados Unidos da América, fizeram grandes progressos no mercado de trabalho, no entanto o seu trabalho continua a ser menos valorizado quando comparado com os trabalhos dos homens (Blau e Kahn, 2000). Em outros países, também existe fenómenos de discriminação, pois não há nenhum país que exista equidade salarial entre homens e mulheres (Weichselbaumer e Winter-Ebmer, 2005).

No estudo de elaborado por Shantanu (2012) foram analisadas diferenças salariais entre homens e mulheres na Índia. O autor encontrou evidências de que existe discriminação em relação ao género, sendo os indivíduos do sexo feminino são os mais afetados, pois trabalham em empregos precários e recebem menores salários.

Bastos et al. (2004) desenvolveram um estudo no mercado de trabalho português com objetivo de analisar a discriminação salarial em relação ao género, nas cidades de Lisboa e Porto. Os autores recorreram aos Quadros de Pessoal de 1997, a amostra era constituída por 269 494 trabalhadores, na cidade de Lisboa 59 281 homens e 97 990

mulheres, na cidade do Porto 74 556 homens e 37 667 mulheres. Considera-se que estes trabalhadores são contratados a tempo inteiro, com vencimentos completos, e que facultaram outras informações pessoais (sexo, idade, nível de escolaridade, nível de qualificação), vencimentos, localização, sector e volume de vendas das empresas. Os autores recorreram à decomposição de Oaxaca, com finalidade de delimitar a diferença salarial entre homens e mulheres em duas vertentes: diferenças nas características pessoais dos trabalhadores e do emprego e diferenças correspondentes à discriminação no mercado de trabalho.

Neste estudo Bastos et al. (2004) salienta que existe uma grande concentração de mulheres em determinados sectores de atividade em comparação com outros e que o resultado da distribuição dos trabalhadores por estes sectores deriva da discriminação. Os autores concluíram que em Lisboa e no Porto, os homens, mais velhos em média, possuíam mais experiência profissional contudo menos escolaridade. Nas duas cidades, um ano extra de experiência beneficiava mais os homens do que as mulheres; as retribuições subiam com o aumento do volume de vendas; os salários das mulheres eram afetados negativamente pelos sectores da indústria e dos serviços, na cidade do Porto. Em contrapartida, com salários das mulheres eram alterados de forma positiva pela antiguidade na empresa em relação aos homens.

Bastos et al. (2004) conclui ainda que existe discriminação salarial em relação aos sexos na cidade do Porto e Lisboa, contudo assumem padrões de discriminação diferentes. Em Lisboa a discriminação é mais significativa comparativamente ao Porto. Nesta última cidade, observa-se um valor maior para a componente que resulta em diferenças de produtividade e um valor mais baixo da componente de discriminação do que em Lisboa. A componente de discriminação possui uma maior dispersão no Porto do que em Lisboa, mas com valores relativamente baixos. A justificação para este efeito tem a ver com as

diferentes distribuições de sectores por género. Por exemplo, no Porto a presença das mulheres é mais frequentes nas indústrias têxteis enquanto a representação dos homens é mais baixa. No entanto em Lisboa, as mulheres têm uma participação mais elevada no sector dos serviços, onde também os homens têm uma participação significativa.

Tiago et al. (2005) desenvolveram um estudo na Região Autónoma dos Açores com o objetivo de analisar a igualdade de género no trabalho e emprego na região. Num dos seus capítulos debruçou-se sobre as desigualdades salariais no que concerne ao género, aplicando a metodologia de Oaxaca (1973). Estes autores recorrem aos Quadros de Pessoal de 2003, no arquipélago dos açores, facultados pelo observatório do Emprego e Formação Profissional. A amostra é constituída por 23 739 homens e 15 382 mulheres, com idades compreendidas entre os 15 e 64 anos.

Tiago et al. (2005) concluíram que a diferença salarial entre sexos era de 12.1% isto porque a média do logaritmo do salário horário dos homens era mais elevada que as mulheres em 0.114. Em termos da rendabilidade da educação situa-se em 2.7% para os dois sexos; os salários aumentavam a uma taxa decrescente da idade para homens e mulheres, logo um ano adicional de experiência na organização era sinónimo de aumento de 1.4% no salario horário. Os autores concluíram que 83.3% da diferença salarial corresponde a discriminação no mercado de trabalho regional, sendo que 11.7% é atribuído as diferentes características entre géneros. Neste estudo pode-se verificar que a discriminação entre os homens e mulheres, que ocorre no mercado de trabalho do arquipélago, é derivado dos fatores contextuais e não das diferenças entre os dois sexos.

2.3.2 Desigualdade de Promoções

As promoções em contexto laboral são importantes na medida em que este efeito produz um aumento salarial ao trabalhador. Para promover o trabalhador é necessário analisar as características produtivas do mesmo numa determinada organização. Os indivíduos afetos nas organizações podem ser promovidos sempre que o seu superior hierárquico se aperceba das suas aptidões e competências. Assim o trabalhador é recompensado pela sua dedicação e bom desempenho (Coelho et al., 2010; Ferreira, 2006).

As mulheres representam 40% da população ativa no mundo ocidental e permanecem em posições hierárquicas inferiores, tanto a nível de gestão como de política, e são praticamente invisíveis nas posições de topo. É necessário ter em atenção à forma como as tarefas e responsabilidades são distribuídas bem como a retribuição atribuída e perceber quais os principais obstáculos que impossibilitam os indivíduos do sexo feminino a progredir na carreira. As mulheres em Portugal, Holanda, Bélgica e Lituânia integravam o mercado de trabalho em áreas como saúde, e educação, contudo possibilidade de serem promovidas para cargos de direção são dificilmente atingidos. Nestes países, em termos de promoções em contexto laboral, as probabilidades de as mulheres atingirem posições de topo são baixas e quando ocupam níveis profissionais médios a tendência de serem promovidas aumenta gradualmente, por exemplo, no caso da Lituânia a possibilidade de progressão no emprego é médio-baixo, na Holanda a possibilidade de progressão é alta, em Portugal e Bélgica esta possibilidade é média. Em termos de progressão na carreira existe maiores disparidades entre estes quatro países. As dificuldades por parte dos indivíduos do sexo feminino, no acesso às hierarquias, nomeadamente a cargos de chefia/direção/topo, limitando as suas probabilidades de progredir na carreira, resultante deste paradigma, as mulheres sofrem de estatutos e

salários mais baixos. No caso da Lituânia, em que a maioria das mulheres que trabalha no sector público, isto porque os empregadores não percebem das suas capacidades profissionais, características pessoais, revelando alguma aversão em relação ao género, coloca-se assim obstáculos no que concerne a progressão de carreira. Por sua vez, a maioria dos homens, na Lituânia, trabalham no sector privado. Em Portugal, os indivíduos do sexo feminino mesmo que desempenhem as mesmas tarefas que os indivíduos do sexo masculino, estas permanecem em posições inferiores tendo dificuldade em aceder a posições de autoridade, por exemplo, observar que na esfera política a percentagem de mulheres no Parlamento Português é apenas de 24%, e no Parlamento Europeu de 33%. Na Bélgica, as mulheres trabalham em empregos menos prestigiados na sociedade com vencimentos mais baixos. A percentagem das mulheres trabalharem em empregos masculinos é muito baixa, daí revela-se a discriminação em relação ao género, bem como as dificuldades em atingir posições de destaque, benefícios profissionais e progressão na carreira (Pallarés, 1993; Powell, 1993; Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2007)

Jones e Makepeace (1996) realizaram um estudo a uma instituição financeira na Grã-Bretanha na qual depreenderam que os critérios para promoção das mulheres era muito mais rígido e do que para a promoção do homem. Os autores utilizaram dados de 4000 funcionários, a tempo inteiro nesta instituição, e constataram que os indivíduos do sexo feminino recebiam um tratamento desigual em relação ao sexo oposto. Este tratamento desigual deriva do facto de as mulheres se ausentarem do mercado de trabalho pelo motivo de licença de maternidade, levando assim a perda de experiência profissional, durante este período o que influencia a possibilidade de promoção. Blau e Devaro (2007) retiram conclusões semelhantes aos autores supra citados, mostrando efetivamente que a promoção é menos provável para as mulheres do que para os homens, contudo esta

dinâmica apresenta uma melhoria significativa, pois nota-se algumas alterações em determinadas carreiras. Já Powell e Butterfield (1994) utilizaram dados de uma organização federal americana demonstrando que não existe diferenças de promoção entre homens e mulheres para um nível hierárquico superior dessa instituição.

Num estudo realizado por Berger e Waldfogel (2004) analisaram o impacto positivo das mulheres no mercado de trabalho após serem mães. Os autores utilizaram dados da National Longitudinal Survey of Youth, base de dados da população americana no período de 1988-1966, e perceberam que as mães que já se encontravam integradas no mercado de trabalho e possuíam empregos, após a sua licença tinham o posto de trabalho garantido bem como uma possível possibilidade de progressão na carreira. A importância de um retorno mais rápido ao mercado de trabalho, após ter filhos, está relacionada com a menor perda de experiência profissional (Gordo, 2009; Napari, 2010).

Smith e Verner (2006) elaboraram um estudo com o objetivo de analisar a relação entre gestão da empresa e o desempenho da mesma. Os autores recorreram a uma amostra de 2500 empresas dinamarquesas durante o período de 1993 a 2001. Os resultados indicaram que com a promoção das mulheres a cargos superiores a empresa apresenta efeitos positivos, contudo o acesso das mulheres aos cargos de direção dependem fortemente das qualificações que estas possuem.

Marsden, Kalleberg e Cook (1993), desenvolveram um estudo baseado nos diferentes tipos de compromisso organizacional entre homens e mulheres dividindo os resultados em perspectivas baseadas nas características dos cargos ou das empresas e perspectivas baseadas no gênero. A análise das relações entre características do cargo e as diferenças no compromisso de homens e mulheres nas organizações sugere que os cargos ocupados por mulheres têm menos perspectivas de progressão na carreira e são menos remuneradas que os cargos ocupados por homens. Desta forma, os cargos ocupados por

mulheres possuem menos características que estimulam o compromisso com a organização. Os resultados evidenciam que as mulheres possuem grandes dificuldades em serem promovidas logo ocupam menos cargos de chefia. Existe uma maior percepção de discriminação no momento das promoções o que influencia negativamente o compromisso com a organização onde trabalham (Foley; Hang-Yue e Wong, 2005).

Windsor e Auyeung (2006) realizaram um estudo na Austrália e Singapura com o objetivo de analisar a promoção das mulheres no mercado de trabalho. A amostra recolhida foi de 183 inquiridos das grandes empresas internacionais de contabilidade. Os autores recorreram ao uso da regressão para análise de dados e verificaram que os homens que eram pais são promovidos mais facilmente que as mulheres mães. Nota-se uma clara evidência de que os indivíduos do sexo masculino são mais favorecidos no momento das promoções e ascendem mais facilmente aos cargos de direção (Adapa; Rindfleish e Sheridan 2015).

Albrecht et al. (2003) procuraram identificar a existência de fenómenos de “glass ceiling” na Suécia. Os autores concluíram que este fenómeno incidiu, especialmente, na década de 90, contudo nada foi feito para reduzir este efeito. A ocorrência deste fenómeno ainda foi maior em anos transatos a 1990. Estes autores também estudaram o mercado de trabalho nos Estados Unidos da América, porém não encontraram a presença de “Glass Ceiling”.

De la Rica (2005) analisou o mercado de trabalho em Espanha encontrando evidências de “*Glass ceiling*” em trabalhadores altamente qualificados e um “*stickyfloor*” para os trabalhadores com menos escolaridade. Arulampalam et al. (2007) no seu estudo encontrou fenómenos de “*stickyfloor*” em Itália e também em Espanha. Ainda na literatura internacional destacam-se estudos recentes que apontam para a presença de “*stickyfloor*”

como por exemplo para o Vietnam (Pham e Reilly, 2006), China (LinXui, 2014), Sri Lanka (Gunewardena et al. 2008) e Filipinas e Tailândia (Fang & Sakellariou, 2010).

3. Análise Empírica

3.1 Breve apresentação do problema a analisar

Este capítulo tem como objetivo primordial avaliar a percepção da população da ilha de São Miguel, relativamente à existência de fenómenos de discriminação no mercado de trabalho. A intenção é compreender a percepção dos indivíduos sobre os fatores que contribuem para as desigualdades salariais no mercado de trabalho e perceber quem é mais afetado com esta realidade. Ainda analisa-se a percepção da população relativamente aos determinantes que originam desigualdades no processo de promoção no emprego, examinando quem possui mais probabilidades em ser promovido e também procura-se avaliar quem é o mais beneficiado no momento das promoções através dos dados obtidos nos questionários.

3.2 Dados e Caracterização da amostra

Para este estudo procedeu-se à realização de um inquérito *online* disponível sensivelmente entre 29 de Setembro de 2017 a 15 de Novembro de 2017, os mesmos foram enviados por correio eletrónico e foram partilhados em redes sociais, destinados a toda população residente na ilha de São Miguel.

O objetivo primordial do inquérito por questionário é o de aferir a percepção da população da ilha de São Miguel, relativamente à existência de fenómenos de

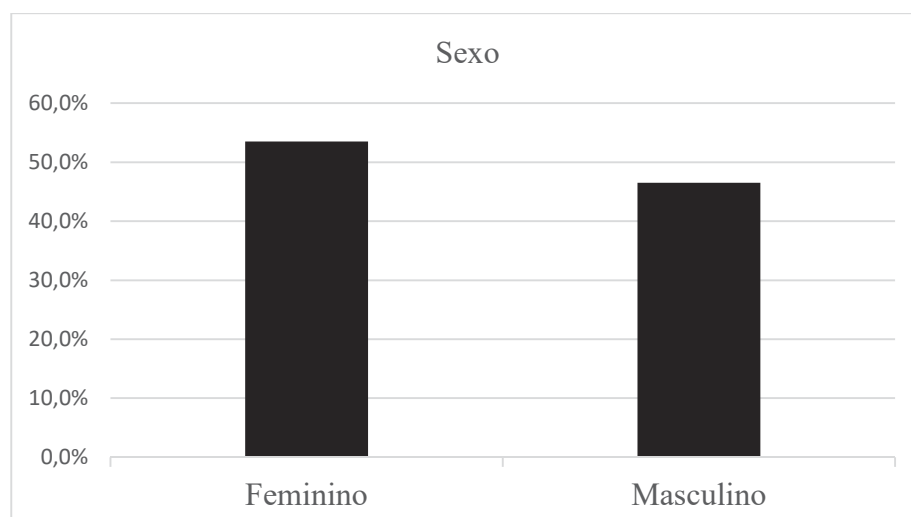
discriminação no mercado de trabalho, nomeadamente as desigualdades salariais entre homens e mulheres, bem como desigualdades no processo de promoção no emprego.

O inquérito por questionário caracteriza-se por perguntas de cariz fechado, de forma a facilitar o tratamento dos dados e obter toda a informação essencial. O questionário está estruturado em três grupos de questões: questões relativas aos dados pessoais, aos salários e às promoções, nestes últimos dois grupos as questões colocadas à população estão agrupadas em itens e classificadas numa escala do tipo “Concordo Totalmente”, “Concordo”, “Discordo” e “Discordo Totalmente”

O primeiro grupo visa recolher os dados pessoais do inquirido, nomeadamente, sexo, idade, estado civil, situação perante o trabalho, concelho e escolaridade. O segundo grupo procura averiguar as opiniões e perceções dos inquiridos em relação aos salários e o terceiro grupo procura apurar as opiniões e perceções em relação às promoções.

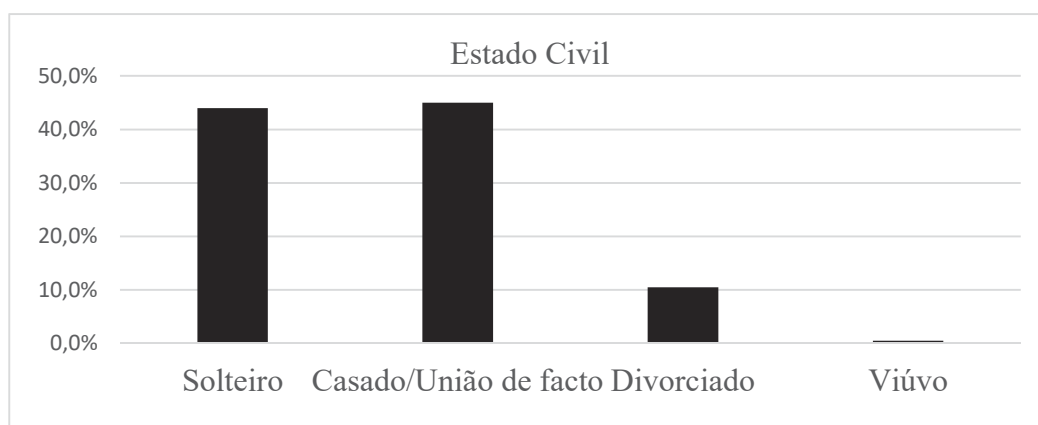
A amostra, decorrente do questionário, divulgado por correio eletrónico e redes sociais é formada por 200 indivíduos, mais especificamente 107 indivíduos do sexo feminino (53.5%) e 93 indivíduos do sexo masculino (46.5%).

Figura 1. Sexo dos inquiridos.



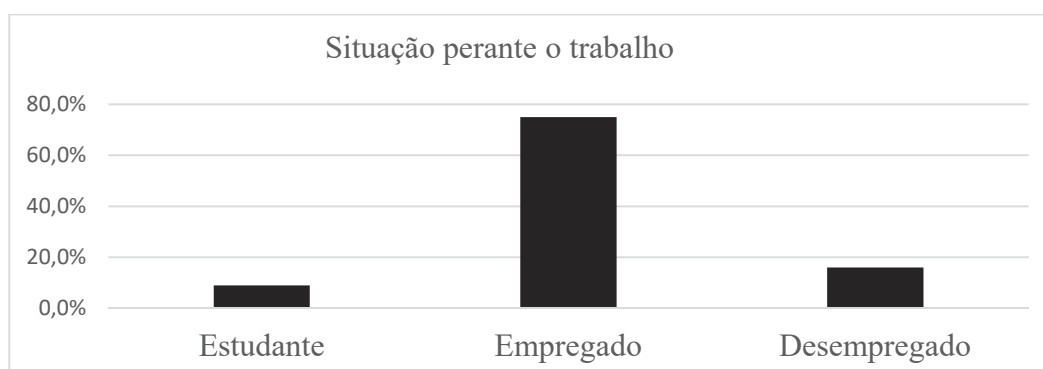
Os inquiridos com o estado civil de “casado/ união de facto” representam 45% da amostra, os “solteiros” representam 44%, os “divorciados” representam 10.5% e os “viúvos” representam 0.5% da mesma.

Figura 2. Estado civil dos inquiridos.



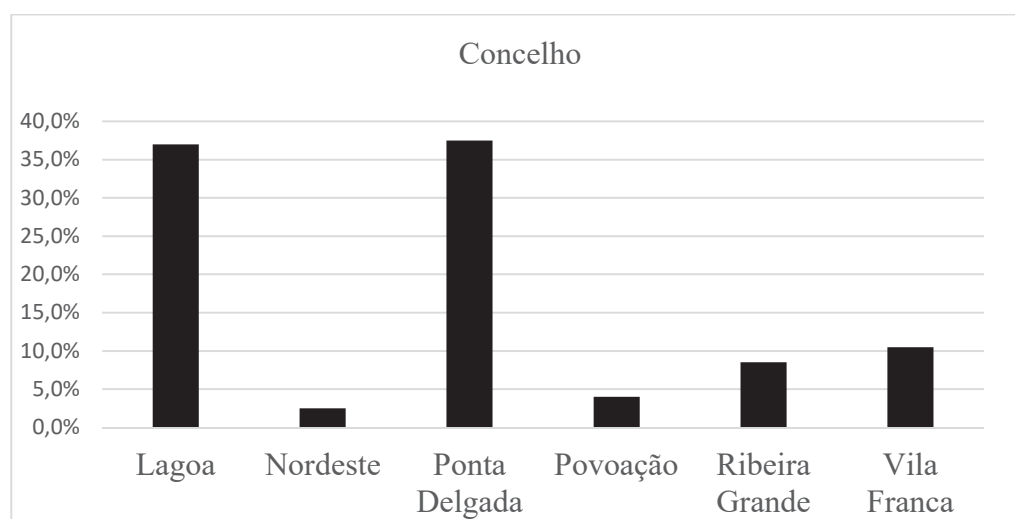
No que concerne à situação perante o trabalho dos inquiridos permite observar que a população inquirida, com maior representatividade são os “empregados” com 75%, posteriormente com uma representatividade ainda significativa vem os “desempregados” com 16%, e de seguida os “estudantes” com 9%.

Figura 3. Situação perante o trabalho dos inquiridos.



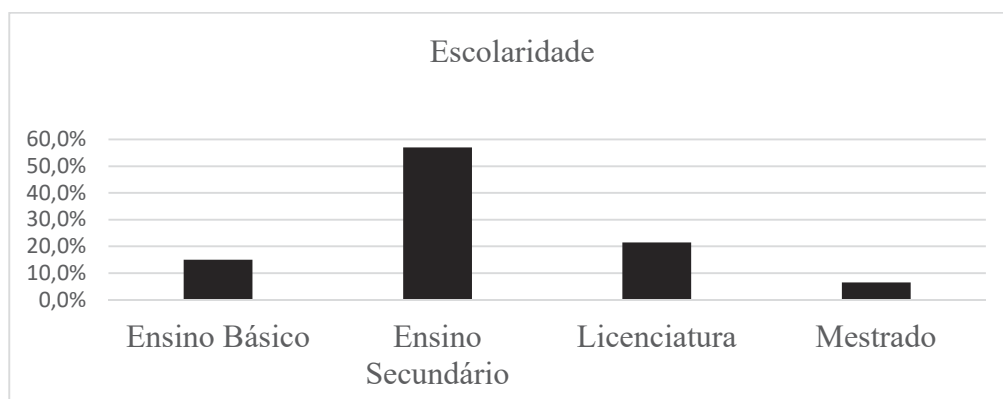
No presente estudo ainda pode-se verificar que 37.5% dos inquiridos (75 indivíduos) pertencem ao Concelho de Ponta Delgada, posteriormente surge com 37% (74 indivíduos) os inquiridos do Concelho da Lagoa, segue-se os indivíduos do Concelho de Vila Franca do Campo com 10.5% (21 indivíduos), Ribeira Grande 8.5% (17 indivíduos), Povoação com 4% (8 indivíduos) e por fim o Concelho de Nordeste com 2.5% (5 indivíduos).

Figura 4. Concelho dos inquiridos.



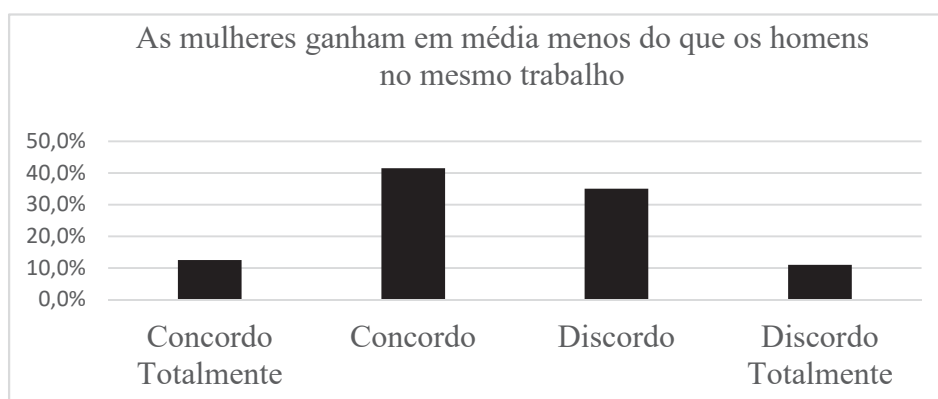
A maioria dos inquiridos apresentam um nível de escolaridade correspondente ao Ensino Secundário, representando assim 57% (114 indivíduos). Segue-se os indivíduos que possuem Licenciatura com 21.5% (43 indivíduos), posteriormente surge os indivíduos com o Ensino Básico representando 15% (30 indivíduos). Apenas 6.5% dos indivíduos da amostra (13 indivíduos) é que possuem Mestrado.

Figura 5. Escolaridade dos inquiridos.



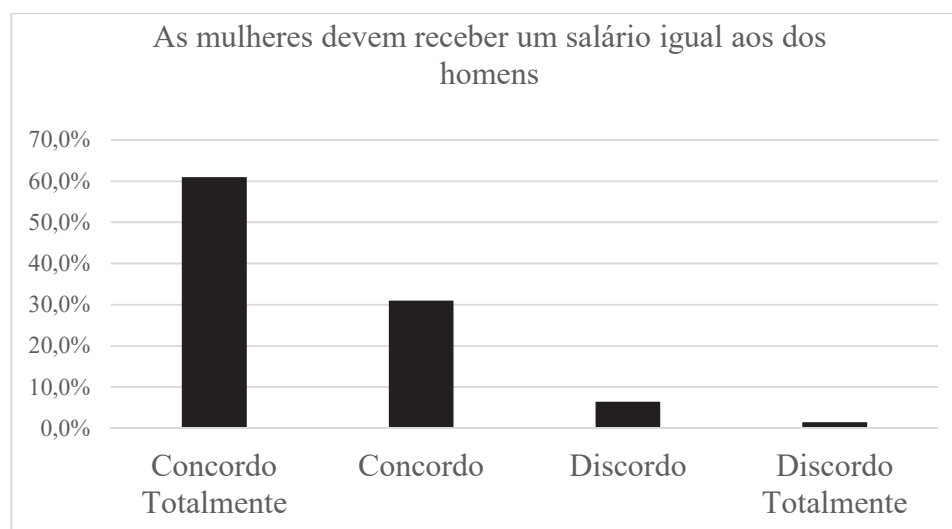
Em relação à primeira questão do questionário pertencente ao grupo sobre as opiniões e perceções relativas aos salários as *mulheres ganham em média menos do que os homens no mesmo trabalho* podemos observar que 41.5% dos inquiridos, correspondente a 83 indivíduos, concorda com que este pressuposto, em seguida pode-se analisar que 35% da amostra, o que corresponde a 70 indivíduos, discorda da afirmação supra mencionada, por fim verifica-se que 12.5% da mesma (25 indivíduos) concorda totalmente e 11% (22 indivíduos) discorda totalmente.

Figura 6. As mulheres ganham em média menos que os homens no mesmo trabalho.



Relativamente à questão *as mulheres devem receber um salário igual aos dos homens* podemos observar que 61% da amostra (122 inquiridos) concorda totalmente em seguida nota-se os 31% da população da amostra (62 inquiridos) que concorda com a questão, 6.5% (13 inquiridos) discorda e 1.5% (3 inquiridos) discorda totalmente.

Figura 7. As mulheres devem receber um salário igual aos dos homens.



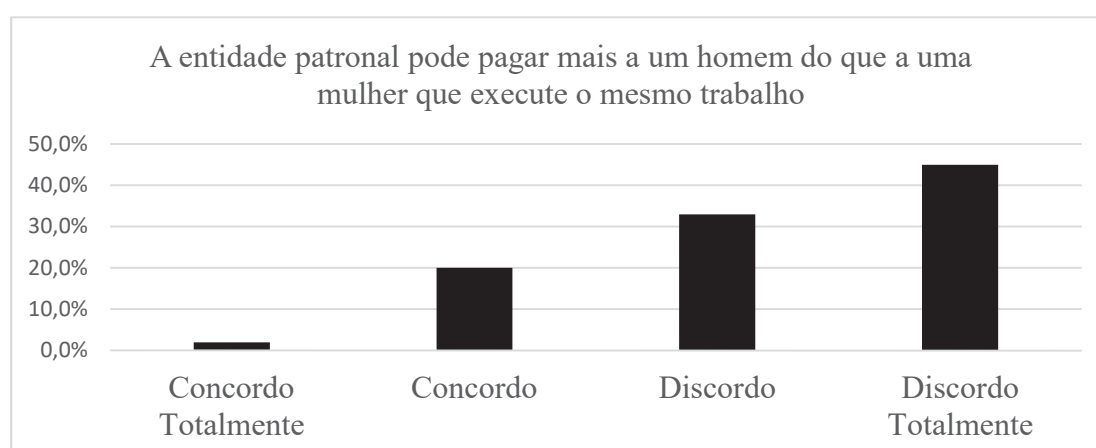
Quanto à segunda questão do questionário do mesmo grupo *os homens são mais produtivos e realizam um trabalho de maior qualidade, logo os seus salários são mais elevados* podemos ver que 42% da amostra (84 dos inquiridos) discorda deste pressuposto, 37% (74 inquiridos) discorda totalmente, 16.5% (33 dos inquiridos) concordam com a questão acima mencionada e por fim 4.5% (9 dos inquiridos) responderam que concordam totalmente com a afirmação.

Figura 8. Os homens são mais produtivos e realizam um trabalho de maior qualidade, logo os seus salários são mais elevados.



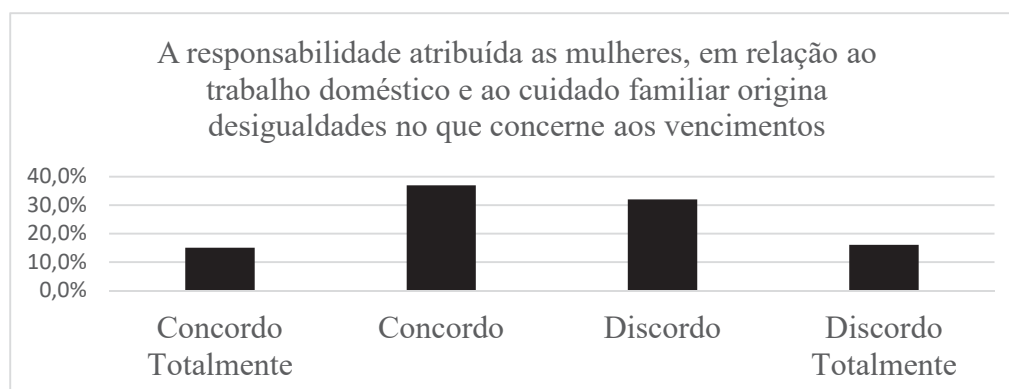
Analisando as respostas facultadas pelos inquiridos quanto à questão *a entidade patronal pode pagar mais a um homem do que uma mulher que execute o mesmo trabalho* percebeu-se que 45% discorda totalmente (90 indivíduos), 33% discorda (66 indivíduos), 20% (40 indivíduos) concordam e 2% (4 indivíduos) concordam totalmente.

Figura 9. A entidade patronal pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que execute o mesmo trabalho.



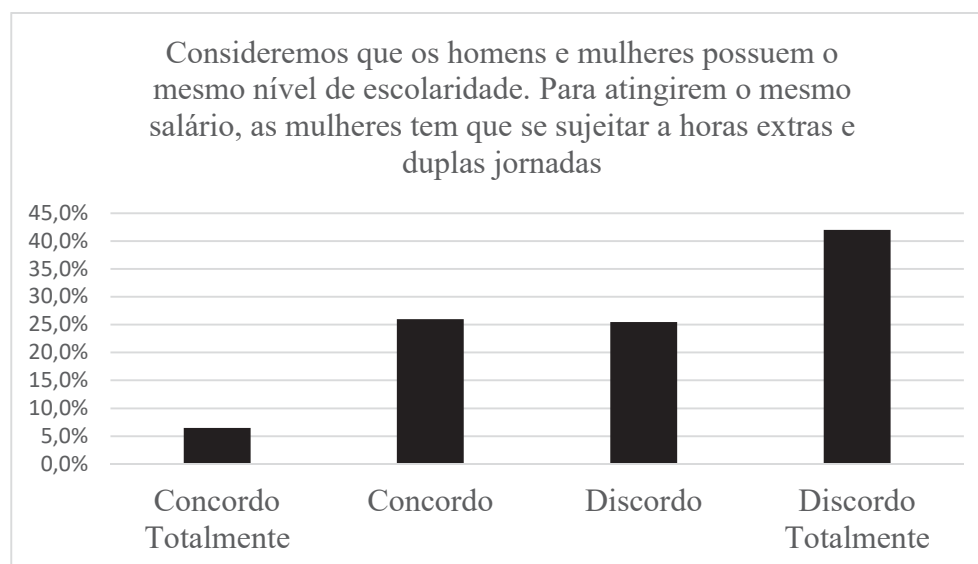
Quando colocada a questão de que *a responsabilidade atribuída às mulheres, em relação ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar origina desigualdades no que concerne aos vencimentos* 37% da amostra (74 inquiridos) respondeu que concordava com esta afirmação, segue-se os 32% dos respondentes (64 inquiridos) que discordam, posteriormente 16% dos inquiridos (32 indivíduos) discordam totalmente e 15% (30 indivíduos) concordam totalmente.

Figura 10. A responsabilidade atribuída às mulheres, em relação ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar origina desigualdades no que concerne aos vencimentos.



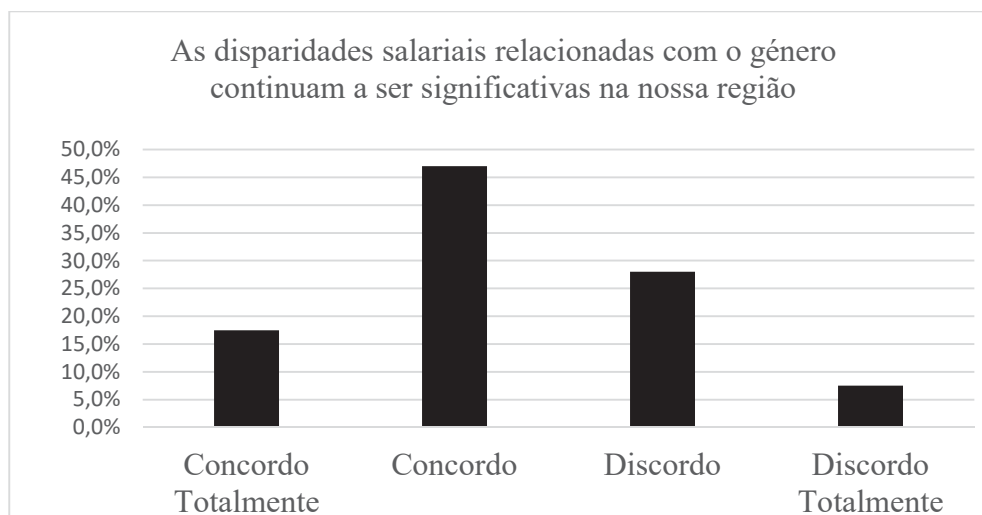
Em relação a questão *consideremos que os homens e mulheres possuem o mesmo nível de escolaridade. Para atingirem o mesmo salário, as mulheres tem que se sujeitar a horas extras e duplas jornadas* podemos constatar que 42% dos respondentes (84 indivíduos) discordam totalmente 26% dos inquiridos (52 indivíduos) salientam que concordam que este pressuposto por fim 25.5% (51 indivíduos) mencionam que discordam e 6.5% (13 indivíduos) concordam totalmente.

Figura 11. Consideremos que os homens e mulheres possuem o mesmo nível de escolaridade. Para atingirem o mesmo salário, as mulheres tem que se sujeitar a horas extras e duplas jornadas.



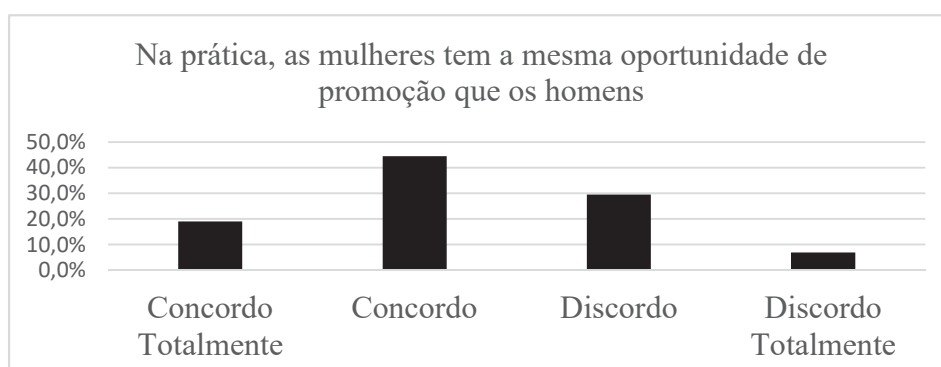
A última questão colocada neste grupo ainda no que concerne às opiniões e percepções relativas aos salários passa por questionar os indivíduos sobre as disparidades salariais interrogando se *as disparidades salariais relacionadas com o género continuam a ser significativas na nossa região* podendo se verificar que 47% da amostra (94 inquiridos) concordam com a afirmação supra citada, 28% dos respondentes (56 inquiridos) discordam seguindo-se 17,5% (35 inquiridos) concordam totalmente e 7,5% (15 inquiridos) responderam que discordam totalmente. Podemos observar que a maioria dos inquiridos acredita que as diferenças salariais continuam a existir na nossa região.

Figura 12. As disparidades salariais relacionadas com o género continuam a ser significativas na nossa região.



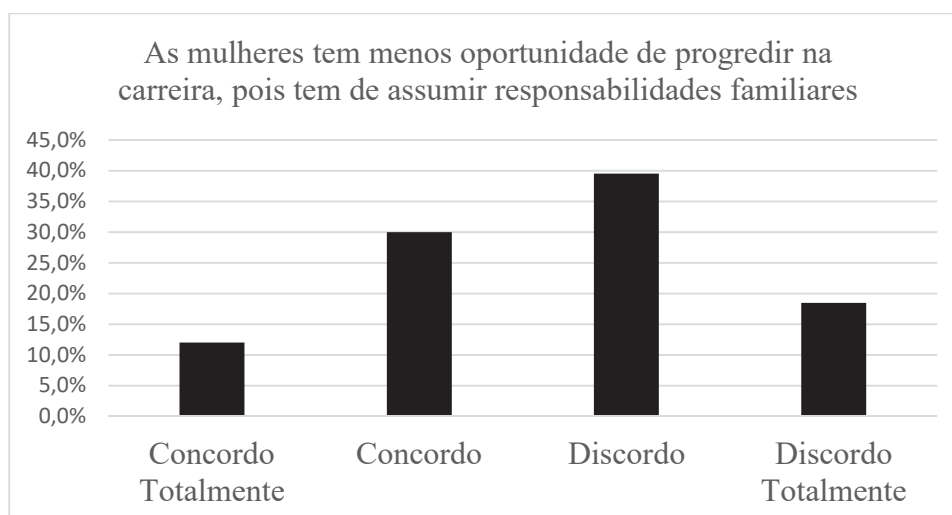
Em relação à primeira questão do questionário pertencente ao grupo sobre opiniões e perceções relativamente às promoções *na prática, as mulheres tem a mesma oportunidade de promoção que os homens* podemos observar que 44,5% (89 inquiridos) concordam com este propósito seguindo-se de 29,5% (59 inquiridos) que discordam do mesmo, 19% (38 inquiridos) concordam totalmente e por último verifica-se que 7% (14 inquiridos) discordam totalmente.

Figura 13. Na prática as mulheres em a mesma oportunidade de promoção que os homens



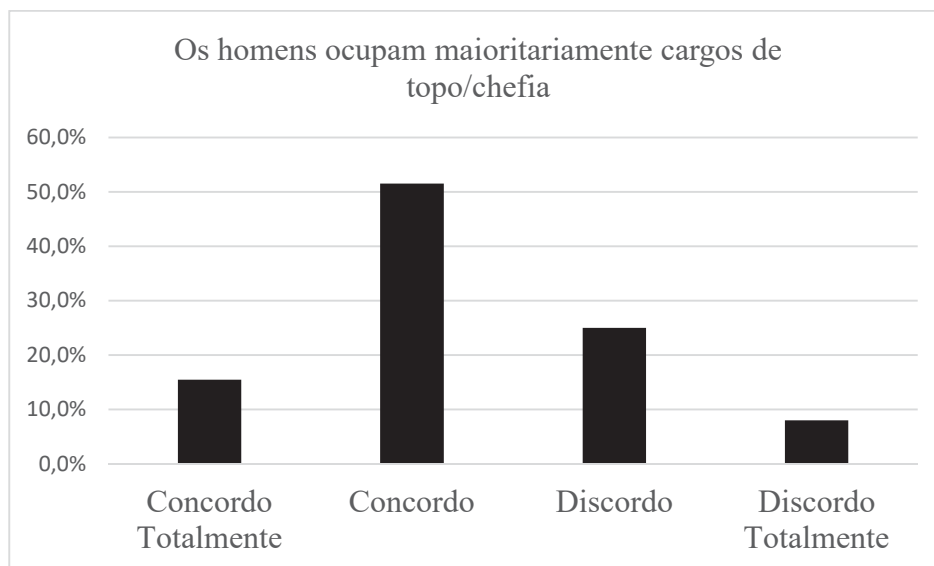
Quanto à segunda questão do questionário do mesmo grupo *as mulheres tem menos oportunidade de progredir na carreira, pois tem de assumir responsabilidades familiares* podemos ver que 39.5% da amostra (79 dos inquiridos) discordam deste pressuposto, 30% (60 dos inquiridos) concordam, 18.5% (37 dos inquiridos) discordam totalmente com a questão acima mencionada e por fim 12% (24 dos inquiridos) responderam que concordam totalmente com a afirmação.

Figura 14. As mulheres tem menos oportunidade de progredir na carreira, pois tem de assumir responsabilidades familiares.



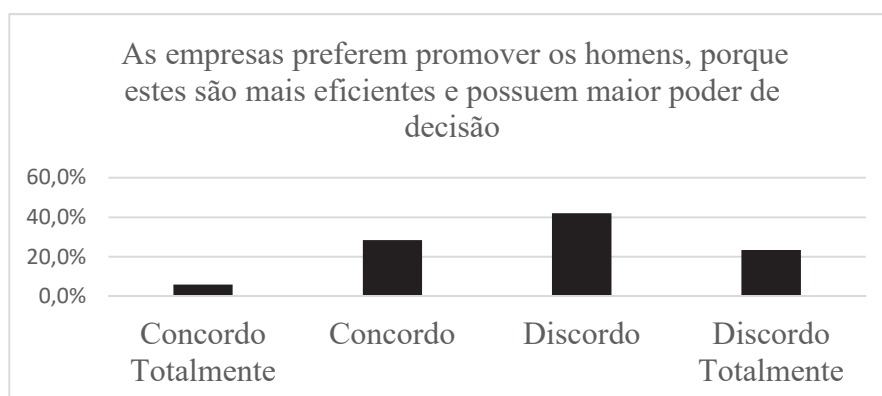
Relativamente à questão *os homens ocupam maioritariamente cargos de topo/chefia* podemos observar que 51.5% da amostra (103 inquiridos) concordam com este pressuposto em seguida nota-se os 25% da população da amostra (50 inquiridos) discordam com a questão, 15.5% (31 inquiridos) concordam totalmente e 8% (16 inquiridos) discordam totalmente.

Figura 15. Os homens ocupam maioritariamente cargos de topo/chefia.



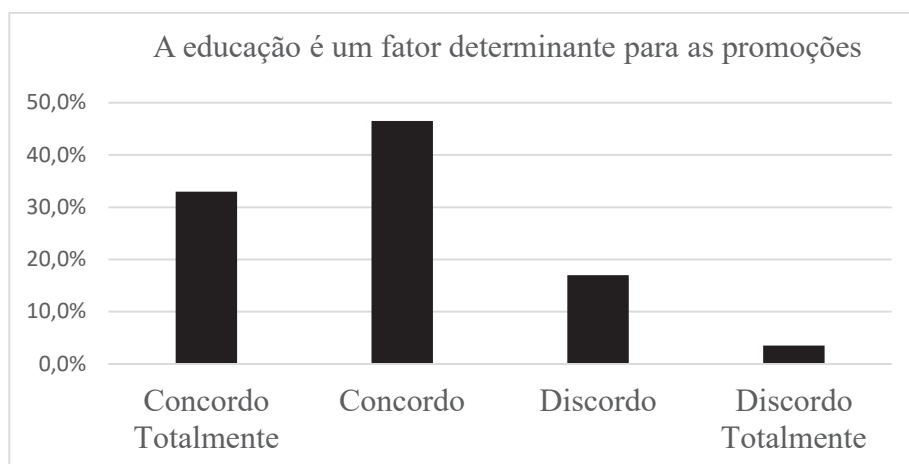
Analisando as respostas facultadas pelos inquiridos quanto à questão *as empresas preferem promover os homens, porque estes são mais eficientes e possuem maior poder de decisão* percebeu-se que 42% discordam (84 indivíduos), 28.5% concordam (57 indivíduos), 23.5% (47 indivíduos) discordam totalmente e 6% (12 indivíduos) concordam totalmente.

Figura 16. As empresas preferem promover os homens, porque estes são mais eficientes e possuem maior poder de decisão.



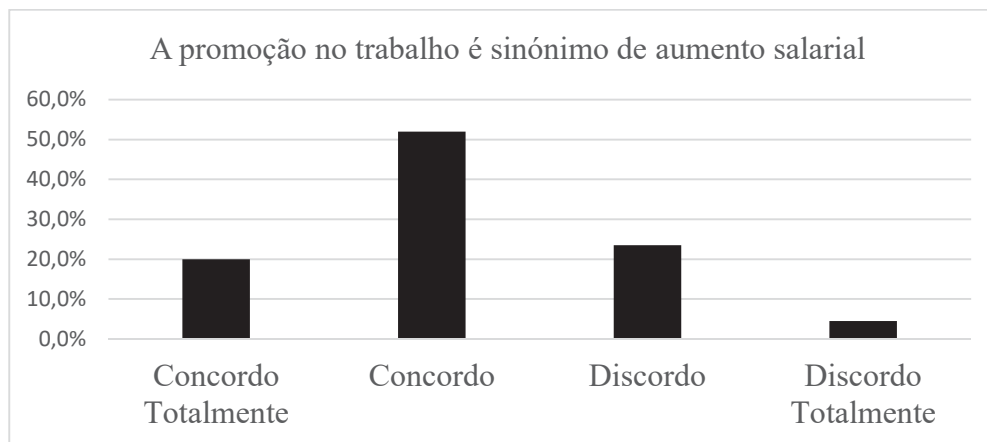
Quando colocada a questão de que *a educação é um fator determinante para as promoções* 46.5% da amostra (93 inquiridos) responderam que concordavam com esta afirmação, segue-se os 33% dos respondentes (66 inquiridos) que concordam totalmente, posteriormente 17% dos inquiridos (34 indivíduos) discordam e 3.5% (7 indivíduos) discordam totalmente.

Figura 17. A educação é um fator determinante para as promoções.



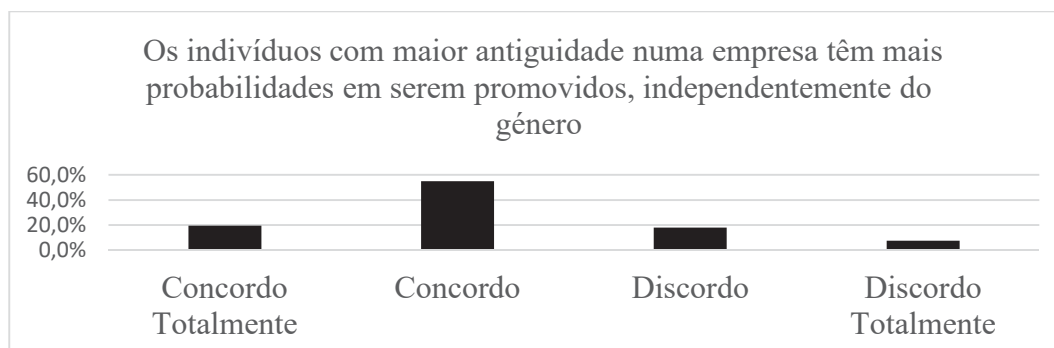
Em relação a questão *a promoção no trabalho é sinónimo de aumento salarial* podemos constatar que 52% dos respondentes (104 indivíduos) concordam com esta afirmação segue-se os 23.5% dos inquiridos (47 indivíduos) salientam que discordam que este pressuposto por fim 20% (40 indivíduos) mencionam que concordam totalmente e 4.5% (9 indivíduos) discordam totalmente.

Figura 18. A promoção no trabalho é sinónimo de aumento salarial.



A última questão colocada neste grupo ainda no que concerne às opiniões e percepções relativas às promoções passa por questionar os indivíduos sobre o fator antiguidade interrogando se *os indivíduos com maior antiguidade numa empresa têm mais probabilidades em serem promovidos, independentemente do género* podendo se verificar que 55% da amostra (110 inquiridos) concordam com a afirmação supra citada, 19.5% dos respondentes (39 inquiridos) concordam totalmente seguindo-se 18% (36 inquiridos) discordam e 7.5% (15 inquiridos) responderam que discordam totalmente. Os inquiridos possuem a percepção de que o fator antiguidade é determinante no processo de promoção no emprego e que o género não influencia a mesma.

Figura 19. Os indivíduos com maior antiguidade numa empresa têm mais probabilidades em serem promovidos, independentemente do género.



3.3 Análise Econométrica

3.3.1 Descrição do Problema

Nesta seção pretende-se analisar os determinantes da perceção dos inquiridos relativamente às desigualdades salariais e de promoção no emprego entre homens e mulheres. As variáveis dependentes, já apresentadas na descrição dos dados, são as que a seguir se apresentam.

Perceção relativamente aos salários

V1S	As mulheres ganham em média menos do que os homens no mesmo trabalho.
V2S	As mulheres devem receber um salário igual aos dos homens.
V3S	Os homens são mais produtivos e realizam um trabalho de maior qualidade, logo os seus salários são mais elevados.
V4S	A entidade patronal pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que execute o mesmo trabalho.
V5S	A responsabilidade atribuída às mulheres, em relação ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar origina desigualdades no que concerne aos vencimentos.
V6S	Consideremos que os homens e mulheres possuem o mesmo nível de escolaridade. Para atingirem o mesmo salário, as mulheres tem que se sujeitar a horas extraordinárias ou jornadas duplas.
V7S	As disparidades salariais relacionadas com o género continuam a ser significativas nos Açores.

Percepção relativamente às promoções

V1P	Na prática, as mulheres tem a mesma oportunidade de promoção que os homens.
V2P	As mulheres têm menos oportunidade de progredir na carreira, pois têm que assumir responsabilidades familiares/domésticas.
V3P	Os homens ocupam maioritariamente cargos de topo/chefia.
V4P	As empresas preferem promover os homens, porque estes são mais eficientes e possuem maior poder de decisão.
V5P	A educação é um fator determinante para as promoções
V6P	A promoção no trabalho é sinónimo de aumento salarial.
V7P	Os indivíduos com maior antiguidade numa empresa têm mais probabilidades em serem promovidos, independentemente do género.

Para cada uma das afirmações foi solicitado aos inquiridos para indicares o seu grau de concordância numa escala ordinal do tipo:

Nível	Descrição
0	Discordo Totalmente
1	Discordo
2	Concordo
3	Concordo Totalmente

Entre as variáveis independentes, ou seja explicativas, incluem-se o género, o nível de educação, a idade, o estado civil e a situação perante o emprego. Todas estas variáveis são binárias (variáveis artificiais) assumindo o valor 0 ou 1, com exceção da idade que é uma variáveis contínua.

3.3.2 O Modelo Econométrico

Considerando que a variável dependente é ordinal, o método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) não é adequado para a realização da análise de regressão. Por esse motivo, utiliza-se o modelo Probit Ordenado desenvolvido para a análise de variáveis dependentes ordinais. O modelo é estimado pelo método de máxima verossimilhança, sendo a função de verossimilhança dada por:

$$L = \prod_{i=1}^N \prod_{j=0}^3 \left\{ \Phi(\mu_j - \beta' x_i) - \Phi(\mu_{j-1} - \beta' x_i) \right\}^{z_{ij}}$$

onde

$$\begin{cases} z_{ij} = 1 & \text{se } i \in j \\ z_{ij} = 0 & \text{se } i \notin j \end{cases} \quad i = 1, \dots, N \quad j = 0, 1, 2, 3$$

Além disso, i indica os indivíduos, j a alternativa (nível) escolhida na resposta, β um vetor de parâmetros a estimar, x_i um vetor de variáveis explicativas e μ são parâmetros desconhecidos da partição da distribuição normal padrão em segmentos (estes limites são estimados conjuntamente os parâmetros β). O modelo é estimado de forma iterativa recorrendo para este efeito ao método de Newton-Raphon, através do programa econométrico (NLogit 4.0).

3.3.3 Resultados da Estimação

A análise de regressão, ou seja a estimação do modelo Probit ordenado, relativamente à percepção sobre os salários encontra-se na Tabela 1. Como se pode verificar, no que diz respeito à afirmação de que as mulheres ganham em média menos

do que os homens no mesmo trabalho (V1S) as mulheres têm uma maior probabilidade de concordar totalmente e uma menor probabilidade de discordar totalmente quando comparadas com os homens (note-se que o coeficiente associado à variável binária mulher é positivo e estatisticamente diferente de zero a um nível de significância de 1%). À medida que a idade aumenta a probabilidade de concordar totalmente aumenta e a de discordar totalmente diminui. No entanto, para este caso, o coeficiente só é estatisticamente diferente de zero a 10% de significância.

No que concerne à afirmação de que as mulheres devem receber um salário igual aos dos homens (V2S), as mulheres e os indivíduos com ensino superior têm uma maior probabilidade de concordar totalmente e uma menor probabilidade de discordar totalmente. Este resultado é interessante uma vez que aponta que um maior nível de educação pode traduzir-se numa defesa de maior igualdade salarial entre géneros e, portanto, numa menor discriminação. Note-se contudo, que à medida que a idade aumenta, a concordância com uma maior igualdade tende a diminuir (ou seja, a defesa ou concordância com a desigualdade salarial entre géneros parece mais evidente entre as gerações mais idosas).

Relativamente à afirmação de que os homens são mais produtivos e realizam um trabalho de maior qualidade, logo os seus salários são mais elevados (V3S), os indivíduos com ensino superior e as mulheres têm uma menor probabilidade de concordar totalmente e uma maior probabilidade de discordar totalmente (ou seja, dito de outra forma, os homens têm maior probabilidade de concordar com a afirmação do que as mulheres). Contudo, também aqui, os resultados indicam que a educação pode ser um motor de mudança e de redução das desigualdades salariais no futuro. Conclusões semelhantes podem ser retiradas no que concerne à afirmação de que a entidade patronal pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que execute o mesmo trabalho (V4S).

Finalmente, e relativamente às afirmações de que a responsabilidade atribuída às mulheres, em relação ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar origina desigualdades no que concerne aos vencimentos. (V5S), considerando mesmo quando os homens e mulheres possuem o mesmo nível de escolaridade para que as mulheres atinjam mesmo salário, têm que se sujeitar a horas extraordinárias ou jornadas duplas (V6S) e que as disparidades salariais relacionadas com o género continuam a ser significativas nos Açores (V7S), as mulheres têm maior probabilidade de concordar totalmente e menor probabilidade de discordar totalmente quando comparadas com os homens (ou seja, por outras palavras, os homens têm uma maior probabilidade de discordar totalmente e uma menor probabilidade de concordar totalmente). No que respeita à afirmação (V7S), ou seja de que as disparidades salariais relacionadas com o género continuam a ser significativas nos Açores, a concordância com a mesma parece diminuir com a idade (embora, neste caso, o coeficiente só seja estatisticamente diferente zero a 10% de significância).

Os resultados da análise de regressão relativamente à perceção sobre as promoções encontram-se na Tabela 2. Relativamente à afirmação de que na prática, as mulheres tem a mesma oportunidade de promoção que os homens (VIP) as mulheres, quando comparadas com os homens, têm uma menor probabilidade de concordar totalmente e uma maior probabilidade de discordar totalmente (note-se, no entanto, que o coeficiente apenas é estatisticamente diferente de zero a 10% de significância). Um resultado semelhante acontece à medida que a idade aumenta, ou seja a concordância é diminui com a idade. No entanto pessoas casadas ou em união de facto, quando comparadas com os solteiros, divorciados ou viúvos, têm uma maior probabilidade de concordar totalmente com a afirmação e uma menor probabilidade de discordar totalmente.

Relativamente à afirmação de que as mulheres têm menos oportunidade de progredir na carreira, pois têm que assumir responsabilidades familiares/domésticas (V2P), são as mulheres, ao contrário dos homens, que têm uma maior probabilidade concordar totalmente. Ou seja, os homens têm uma maior probabilidade de discordar totalmente quando comparados com as mulheres.

No que concerne à ideia de que os homens ocupam maioritariamente cargos de topo/chefia (V3P), são as mulheres que mais concordam com a afirmação. A concordância também aumenta com a idade dos indivíduos. Interessante, que os indivíduos mais novos têm uma maior probabilidade de discordar totalmente dessa afirmação, o que pode resultar do facto de mulheres pertencente à sua geração, a geração com a qual talvez convivam mais, estarem, talvez, cada vez mais frequentemente em cargos de topo, decorrente de um processo da mudança.

O grau de concordância com a ideia de que as empresas preferem promover os homens, porque estes são mais eficientes e possuem maior poder de decisão (V4P), não depende do género do indivíduo, mas somente da idade. À medida que esta aumenta o grau a probabilidade de concordar totalmente aumenta.

As mulheres (embora o coeficiente só seja estatisticamente diferente de zero a 10% de significância) e as pessoas casadas ou em união de facto têm uma menor probabilidade de concordar totalmente com a afirmação de que a educação é um fator determinante para as promoções (V5P) e uma maior probabilidade de discordar totalmente.

Finalmente, e no que respeita às afirmações de que a promoção no trabalho é sinónimo de aumento salarial (V6P) e de que os indivíduos com maior antiguidade numa empresa têm mais probabilidades em serem promovidos, independentemente do género

(V7P), o género não determina a perceção dos indivíduos. Contudo, como se pode verificar, os indivíduos com ensino superior têm uma menor probabilidade de concordar totalmente com as mesmas e uma maior probabilidade de discordar totalmente.

Tabela 1 – Perceção relativamente aos salários (Probit Ordenado)

	V1S			V2S			V3S			V4S		
	Coef.	E.Pad.		Coef.	E.Pad.		Coef.	E.Pad.		Coef.	E.Pad.	
Constante	0.447	0.316		2.651	0.365	***	0.125	0.322		0.159	0.331	
Ensino Secundário	-0.393	0.491		-0.156	0.513		-0.065	0.510		1.340	0.503	***
Ensino Superior	0.043	0.174		0.414	0.207	**	-0.590	0.189	***	-0.405	0.189	**
Idade	0.017	0.009	*	-0.021	0.010	**	0.017	0.010	*	0.003	0.010	
Mulher	0.474	0.158	***	0.380	0.176	**	-0.368	0.163	**	-0.308	0.165	*
Casado/u. de facto	-0.009	0.172		-0.150	0.192		0.252	0.178		0.231	0.184	
Estudante	0.337	0.297		0.168	0.379		-0.466	0.337		0.253	0.310	
μ_1	1.171	0.093	***	0.781	0.121	***	1.254	0.104	***	0.958	0.098	***
μ_2	2.481	0.123	***	1.973	0.135	***	2.230	0.116	***	2.375	0.225	***
Log-L												
N												

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

Tabela 1 – (continuação).

	V5S			V6S			V7S		
	Coef.	E.Pad.		Coef.	E.Pad.		Coef.	E.Pad.	
Constante	0.886	0.316	***	-0.337	0.323		1.352	0.319	***
Ensino Secundário	0.603	0.499		-0.117	0.517		0.629	0.513	
Ensino Superior	-0.195	0.174		-0.006	0.180		-0.132	0.175	
Idade	-0.004	0.009		0.013	0.010		-0.001	0.009	
Mulher	0.594	0.157	***	0.075	0.161		0.638	0.159	***
Casado/u. de facto	-0.047	0.172		0.180	0.176		-0.310	0.174	*
Estudante	0.455	0.300		0.091	0.313		0.213	0.302	
μ_1	0.993	0.087	***	0.669	0.078	***	1.352	0.096	***
μ_2	2.159	0.118	***	1.737	0.136	***	2.520	0.119	***
Log-L									
N									

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

Tabela 2 – Perceção relativamente às promoções (Probit Ordenado)

	V1P			V2P			V3P		
	Coef.	E.Pad.		Coef.	E.Pad.		Coef.	E.Pad.	
Constante	2.143	0.323 ***		0.331	0.314		0.512	0.326	
Ensino Secundário	-0.018	0.504		0.780	0.497		0.776	0.523	
Ensino Superior	-0.054	0.174		0.079	0.173		0.077	0.176	
Idade	-0.018	0.009 *		0.014	0.009		0.024	0.010 **	
Mulher	-0.284	0.157 *		0.298	0.146 **		0.491	0.160 ***	
Casado/u. de facto	0.374	0.174 **		-0.096	0.171		-0.287	0.175 *	
Estudante	-0.490	0.295 *		-0.232	0.295		0.190	0.300	
μ_1	1.169	0.094 ***		1.129	0.088 ***		1.018	0.096 ***	
μ_2	2.439	0.113 ***		2.133	0.118 ***		2.552	0.125 ***	
Log-L									
N									

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

Tabela 2 – (continuação).

	V4P		V5P		V6P		V7P		
	Coef.	E.Pad.	Coef.	E.Pad.	Coef.	E.Pad.	Coef.	E.Pad.	
Constante	0.237	0.315	2.618	0.337 ***	2.072	0.326 ***	1.844	0.329	
Ensino Secundário	0.073	0.496	0.600	0.548	-0.748	0.495	0.112	0.509	
Ensino Superior	-0.106	0.174	-0.076	0.178	-0.386	0.176 **	-0.447	0.177 **	
Idade	0.019	0.009 **	-0.012	0.010	-0.005	0.010	-0.004	0.010	
Mulher	-0.035	0.157	-0.292	0.162 *	-0.074	0.159	-0.014	0.160	
Casado/u. de facto	-0.077	0.172	-0.379	0.176 **	-0.113	0.175	-0.257	0.176	
Estudante	-0.245	0.301	0.226	0.313	0.228	0.303	0.045	0.302	
μ_1	1.152	0.093 ***	1.043	0.102 ***	1.126	0.100 ***	0.793	0.092 ***	
μ_2	2.331	0.142 ***	2.378	0.115 ***	2.598	0.118 ***	2.362	0.121 ***	
Log-L									
N									

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

CONCLUSÕES

Esta dissertação analisou a percepção da população da ilha de São Miguel relativamente à existência de fenómenos de discriminação no mercado de trabalho, nomeadamente as desigualdades salariais entre homens e mulheres bem como desigualdades no processo de promoção no emprego.

De acordo com os resultados estimados, podemos verificar que os indivíduos têm a percepção de que a discriminação salarial no mercado de trabalho está patente, sendo que as mulheres são as que mais concordam que este fenómeno continua a subsistir. Esta percepção é sentida, talvez, pelo facto de as mulheres ganharem em média menos do que os homens no mesmo trabalho, isto significa que estas usufruem de salários inferiores aos dos homens. Quando no presente estudo se perguntou aos inquiridos se as mulheres ganham em média menos do que os homens no mesmo trabalho, os indivíduos do sexo feminino têm maior probabilidade em concordar totalmente com este pressuposto e menor probabilidade em discordar totalmente quando comparadas com os homens.

Podemos concluir também, que as mulheres demonstram mais concordância com a ideia que estas devem receber um salário igual aos dos homens. O mesmo se passa com os indivíduos que possuem formação académica superior, pois estes têm uma maior probabilidade em concordar totalmente com esta presunção. Percebe-se que níveis de educação superiores originam uma maior igualdade salarial entre géneros, logo uma menor discriminação. A desigualdade salarial entre géneros parece mais evidente entre as gerações mais idosas, pois a variável idade influencia a igualdade salarial.

Podemos verificar que as entidades patronais preferem recrutar os indivíduos do sexo masculino. Aquando desta admissão os homens são ressarcidos com um vencimentos apelativos e consideráveis, ao invés as mulheres inseridas na mesma

organização, estas sentem-se injustiçadas pelo facto de estas serem penalizadas em termos salariais comparativamente aos indivíduos do sexo do masculino quando executam o mesmo trabalho na mesma empresa. Relativamente à ideia de que os homens são mais produtivos e realizam um trabalho com maior qualidade, estes têm maior probabilidade de concordar com este pressuposto. Isto transmite a ideia de que para estes os homens são mais eficientes no mercado de trabalho, e por isso devem ser compensados, auferindo, assim, de um salário mais elevado. Nota-se que a educação pode ser um motor de mudança e de redução das desigualdades salariais no futuro.

A análise da existência de fenómenos de discriminação salarial entre géneros continua a ser um assunto de grande relevância para os investigadores. Na literatura internacional aponta para algumas das conquistas sociais e culturais que as mulheres têm concretizado, contudo continuam na busca de uma maior igualdade no mercado de trabalho. As entidades patronais continuam com a visão de que as mulheres são frágeis, possuem o papel de esposas e educadoras dos seus filhos, com isto, percebe-se que existe entradas e saídas da mulher no mercado de trabalho, pelo facto de estas se ausentarem durante o período de gravidez e licença de maternidade. Estas ao ingressarem, novamente no mercado de trabalho, sujeitam-se muitas vezes a duplas jornadas e horas extras de forma a atingirem um salário igual aos indivíduos do sexo masculino. Nesta dissertação conclui-se que as mulheres têm maior probabilidade de concordar totalmente com estes pressupostos.

O estudo revela que em São Miguel Açores, as disparidades salariais relacionadas com o género, são visíveis e continuam a ser significativas. As mulheres têm maior probabilidade de concordar totalmente que efetivamente as disparidades salariais relacionadas com o género continuam a manifestar-se na região, ao contrário dos homens

que têm uma maior probabilidade de discordar totalmente com esta afirmação. A concordância com a mesma parece diminuir com a idade.

Na literatura evidencia a intenção dos indivíduos quererem mudar de emprego pelo facto de obterem maior satisfação pessoal e profissional bem como a possibilidade de vencimentos mais elevados. Em termos de processo de promoção no emprego, podemos observar que os homens continuam a ser os mais beneficiados no momento das promoções, enquanto as mulheres são as mais prejudicadas, nota-se portanto uma clara desigualdade em relação ao género.

De acordo com os resultados estimados, e questionando os indivíduos se na prática, as mulheres têm a mesma oportunidade de promoção que os homens, os indivíduos do sexo feminino, quando comparadas ao sexo oposto, têm uma menor probabilidade de concordar totalmente e uma maior probabilidade de discordar totalmente. Nota-se que as mulheres tem grandes dificuldades em ascender na carreira, e segundo a literatura internacional, estamos perante fenómenos de *Glass ceiling*, pois nas organizações colocam-se barreiras indivisíveis e indestrutíveis que impossibilitam as mulheres de progredir na carreira. São colocados grandes entraves por parte das organizações, em promover os indivíduos do sexo feminino, atendendo às questões das responsabilidades familiares e domésticas. No presente estudo consta que são as mulheres que têm uma maior probabilidade concordar totalmente da tónica de que estas têm dificuldades em progredir na carreira devido às responsabilidades familiares.

Na literatura internacional aponta para a dinâmica de que os homens é que ocupam maioritariamente cargos de topo/ chefia. Pode-se constatar através dos resultados desta dissertação são as mulheres que mais concordam com esta presunção. Percebe-se que os indivíduos mais novos têm uma maior probabilidade de discordar totalmente dessa afirmação. Este resultado deriva do facto de as mulheres pertencentes a esta geração, a

geração com a qual talvez convivam mais, estarem, talvez, cada vez mais frequentemente em cargos de topo, decorrente de um processo da mudança.

De acordo com a literatura nota-se uma clara evidência de que as entidades patronais preferem promover os homens, pois estes são mais eficientes e produtivos, demonstram o desagrado em trabalhar com mulheres, nota-se uma discriminação baseada em “gostos”. Contudo, através do estudo realizado no âmbito da dissertação esta ideia não se confirma, na medida em que quando se questionou os indivíduos se as empresas preferem promover os homens, porque estes são mais eficientes e possuem maior poder de decisão, conclui-se que isto não depende do género do indivíduo, mas somente da idade. À medida que esta aumenta o grau a probabilidade de concordar totalmente aumenta.

Pode-se constatar que no processo de promoções, e tal como a literatura apresenta, os indivíduos do sexo feminino vêm-se obrigados a terem maiores habilitações para que exista a possibilidade de promoção no emprego, contudo neste estudo pode-se verificar que as mulheres e as pessoas casadas ou em união de facto têm uma menor probabilidade de concordar totalmente com a afirmação de que a educação é um fator determinante para as promoções e uma maior probabilidade de discordar totalmente.

A literatura indica que para uma promoção exige uma alteração salarial, isto é, existe uma forte possibilidade dos indivíduos auferirem de salários mais elevados, porém no presente estudo quando questionou-se os indivíduos se a promoção no trabalho é sinónimo de aumento salarial e de que os indivíduos com maior antiguidade numa empresa têm mais probabilidades em serem promovidos, independentemente do género, pode-se concluir que o género não determina a perceção dos indivíduos. Todavia, como se pode verificar, os indivíduos com ensino superior têm uma menor probabilidade de concordar totalmente com as mesmas e uma maior probabilidade de discordar totalmente.

Por fim, é relevante salientar que este estudo refere-se apenas a um inquérito. Seria importante, num trabalho futuro, obter uma amostra maior, bem como verificar se os resultados mantêm-se estáveis ao longo do tempo. A avaliação das perceções agora analisada ao longo do tempo seria, talvez, uma forma de monitorizar a mudança social (alteração de estereótipos) e aferir até que ponto se caminha para uma sociedade que cada vez mais defende e aceita a igualdade entre géneros.

LISTA DE ANEXOS



Universidade dos Açores

IMPORTANTE: ESTE INQUÉRITO É ANÓNIMO E CONFIDENCIAL

Este inquérito destina-se à realização de uma dissertação no âmbito do Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais da Universidade dos Açores. Todos os seus dados serão tratados de forma anónima e sigilosa. Obrigado pela sua participação.

1. Pessoa responsável pela resposta.

Sexo: Feminino Masculino

Idade: ____

Estado Civil: Solteiro Casado/União de facto Divorciado Viúvo

Situação perante o trabalho: Estudante Empregado Desempregado Reformado

Concelho:

Escolaridade:

Lagoa

Ensino Básico

Nordeste

Ensino Secundário

Ponta Delgada

Licenciatura

Povoação

Mestrado

Ribeira Grande

Doutoramento

Vila Franca

2. Opiniões e perceções relativamente aos salários (coloque um X no espaço correspondente):

		Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
1	As mulheres ganham em média menos do que os homens no mesmo trabalho.				
2	As mulheres devem receber um salário igual aos dos homens.				
3	Os homens são mais produtivos e realizam um trabalho de maior qualidade, logo os seus salários são mais elevados.				



4	A entidade patronal pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que execute o mesmo trabalho.				
5	A responsabilidade atribuída as mulheres, em relação ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar origina desigualdades no que concerne aos vencimentos.				
6	Consideremos que os homens e mulheres possuem o mesmo nível de escolaridade. Para atingirem o mesmo salário, as mulheres tem que se sujeitar a horas extras e duplas jornadas.				
7	As disparidades salariais relacionadas com o género continuam a ser significativas na nossa região.				

3. Opiniões e perceções relativamente às promoções (coloque um X no espaço correspondente):

		Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
1	Na prática, as mulheres tem a mesma oportunidade de promoção que os homens.				
2	As mulheres tem menos oportunidade de progredir na carreira, pois tem de assumir responsabilidades familiares.				
3	Os homens ocupam maioritariamente cargos de topo/chefia.				
4	As empresas preferem promover os homens, porque estes são mais eficientes e possuem maior poder de decisão.				
5	A educação é um fator determinante para as promoções				
6	A promoção no trabalho é sinónimo de aumento salarial.				
7	Os indivíduos com maior antiguidade numa empresa têm mais probabilidades em serem promovidos, independentemente do género.				

BIBLIOGRAFIA

Adapa, S., Sheridan, A. e Rindfleish, J. (2015). Career enablers for women in regional and metropolitan accounting smes. *Australasian Journal of Regional Studies*, 21 (2), 178-197.

Aigner, D.J. e Cain, G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30, 175-187.

Albrecht, J., Bjorklund, A. e Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden?. *Journal of Labor Economics*, 21, 145-177.

Altonji, J. e Blank, R. (1999). Race and Gender in the Labor Market. *Handbooks of Labor Economics*, 48, 3143-3259.

Amâncio, L. (1998). *Masculino e Feminino: a construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.

Amorim, R. (2009). *O Homem certo para gerir uma empresa é uma Mulher*. Prime Books.

Arulampalam, W., Booth, A. e Bryan, M. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60, 163-186.

Assis, R. (2009). *A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho*. Instituto Superior de Educação Ceres.

Baets, A. (2001). History of Human Rights. In: N. Smelser e P. Baltes (Eds.). *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*. Oxford.

Banco Mundial. (2011). Relatório sobre o desenvolvimento mundial de igualdade de género e desenvolvimento.

Barón, J.D. e Cobb-Clark, D.A. (2008). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private and Public Sector Employment: a Distributional Analysis. IZA Discussion Paper 3562.

Bastos, A., Fernandes, G. e Passos, J. (2004). Estimation of Gender Wage Discrimination in the Portuguese Labour Market. *Notas Económicas*, 19, 35-48.

Batista, N.N.F e Cacciamali, M.C. (2009). Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. *Revista Brasileira*, 1, 97-115.

Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.

Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University Chicago Press.

Becker, G. ([1975] 1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: University of Chicago Press.

Beleza, T.P. e Anjinho, T.M. (2013). Igualdade de género na Europa. *Ciências e Letras*, 95-111.

Benschop, Y. (2006). Of small steps and the longing for giant leaps: Research on the intersection of sex and gender within workplaces and organizations. *Handbook of Workplace Diversity*, London, Sage.

Berger, L. e Waldfogel, J. (2004). Maternity leave and the employment of new mothers in the United States. *Journal of Population Studies*, 17 (2), 331-349.

Bergmann, A. e McQuaid, R. (2008). Employer Recruitment Preferences and Discrimination: A Stated Preference Experiment. ERI Working Paper, Employment Research Institute, Edinburgh Napier University.

Bjerk, D. (2008). Glass Ceiling or Sticky Floors? Statistical Discrimination in a Dynamic Model of Promotion and Hiring. *The Economic Journal*, 118, 961-982.

Blau, F. e Devaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations*, 46 (3), 511-550.

Blau, F.D. e Kahn, L.M. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14, 75-99.

Blau, F.D. e Kahn, L.M. (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?. *Academy of Management Perspectives*, 21, 7-23.

Booth, A., Francesconi, M. e Frank, J. (2003). A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender. *European Economics Review*, 47, 295-322.

Borjas, G. (1996). *Labor Economics*. New York, MacGraw-Hill.

Borjas, G. (2012). *Economia do Trabalho*. Brasil: AMGH Editora.

Cappellin, P. (2008). As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo?. *Revista Género*, 89-126.

Coelho, D., Fernandes, M. e Foguel, M.N. (2010). Diferenciais de género na promoção em grandes empresas na indústria brasileira. *Ipea*, 42, 21-25.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2015). Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional. Lisboa.

Comissão Europeia. (2010). Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, Ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Estratégias para a Igualdade entre Homens e Mulheres.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (2007). A igualdade de Género em Portugal. Lisboa.

Crespo, D. (2001). Promotions in the Spanish labour market: differences by gender. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 63, 599-600.

Cotton, J. (1998). On the Decomposition of Wage Differentials. *Review of Economics and Statistics*, 70, 236-243.

Cotton, D., Hermsen, J., Ovadia, S. e Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80, 655-681.

Doucouliagos, C., Hone, P., e Ulubasoglu, M. (2006). Discrimination, Performance and Career Progression in Australian Public Sector Labor Markets. Faculty of Business and Law. School of Accounting, Economics and Finance. School Working Paper- Economic Series 2006 SWP 2006/07.

Dollar, D. e Gatti, R. (1999). Gender Inequality, Income and Growth: Are Good Times Good for Women?. Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series 1, World Bank, Washington DC.

DeGraff, D. e Anker, R. (2004). Género, Mercados de Trabalho e o Trabalho das Mulheres. *Demographicas* 2, 163-197.

De la Rica, S., Dolado, J. e Llorens, V. (2005). Ceilings and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain. IZA – Institute for the Study of Labor, Discussion Paper 1483.

DeVaro, J., Ghosh, S. e Zoghi, C. (2007). Job Characteristics and Labor Market Discrimination in Promotions: New Theory and Empirical Evidence. ILR Working Paper 5.

Eagly, A. H. (1987). Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Eagly, A.H., Wood, W. e Diekmann, A.B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. Eckes, T. e Trautner, H.M. (Eds.), “The Developmental Social Psychology of Gender”. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Ehremberg, R. G. e Smith, R. S. (2000). *Moderna Economia do Trabalho: Teoria e Política Pública*. Makron. Rio de Janeiro.

Fagenson, E. (1990). At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases. *Journal of Business Ethics*, 9, 267-274.

Fang, Z. e Sakellariou, C. (2010). A case of Sticky Floors: Gender wage Differentials in Thailand. *Journal of the East Asian Economic Association*, 25, 35-54.

Ferreira, P. (2006). Promoção no interior das empresas em Portugal: Quais os postos de trabalho com maior propensão para a promoção? Universidade do Minho, Portugal e ISER, Universidade de Essex, UK.

Foley, S., Hang-Yue, N. e Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice. *Group and Organization Management*, 30 (4), 421-450.

Galeazzi, I., Garcia, L., Driemeier, M., Toni, M., Kreling, N., e Follador, P. (2003). Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças de trabalho atenuam desigualdades. *Mulheres e Trabalho*, 3: 9-35.

Gomes, J. (2001). Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade: o Direito como Instrumento de Transformação Social. A Experiência dos EUA. *Renovar*, 40.

Gordo, L. (2009). Why are women delaying motherhood in Germany?. *Feminist Economics*, 15 (4), 57-75.

Gregory, R.G. e Borland, J. (1999). Recent Developments in Sector Labor Markets. *Handbooks of Labor Economics* 3C (53), 3573-3630.

Gunewardena, D., Abeyrathna, D., Ellagala, A., Rajakaruna, K. e Rajendran, S. (2008). Glass Ceilings, Sticky Floors or Sticky Doors? A Quantile Regression Approach to Exploring Gender Wage Gaps in Sri Lanka. PMMA Working Paper 2008-04.

Haslam, S. e Ryan, M. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management* 16, 81-90.

Haslam, S. e Ryan, M. (2007). The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women Precarious Leadership Positions. *Academy of Management Review* 32, 549-572.

Haslam, S. e Ryan, M. (2008). The Road to the Glass Cliff: Differences in the Perceived Suitability of Men and Women for Leadership Positions in Succeeding and Failing Organizations. *The Leadership Quarterly* 19 (5), 530-546.

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

Hersch, J. e Viscusi, W.K. (1996). Gender differences in promotion and wages. *Industrial Relations*, 35, 461-472.

Holmes, M., e O'Connell, S. (2007). Leaks in the Pipeline: Why do women remain curiously absent from the ranks of academia?. *Nature*, 446, 346.

Hultin, M. (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?. *Work and Occupations*, 30, 30-1.

Jacinto, P. A. (2005). Diferenciais de salários por género na indústria avícola da região sul do Brasil: uma análise com microdados. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 43, 529 –555.

Jones, D. e Makepeace, G. (1996). Equal worth, equal opportunities: pay and promotion in an internal Labour market. *The Economic Journal*, 106 (435), 401-409.

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

Joy, L. (2003). Salaries of recente male and female college graduates: educational and labor market effects. *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 615-618.

Kanter, R. (1993). *Men and women of the corporation*. New York, Basic Books.

Kelniar, V.C., Lopes, J.L. e Pontili, R.M. (2013). A Teoria do Capital Humano: Revisitando conceitos. VIII Encontro de Produção Científica e Tecnológica.

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

Klasen, S. (2002). Low Schooling for Girls, Slower Growth for All? Cross Country Evidence on the Effect of Gender Inequality. In Education on Economic Development. *World Bank Economic Review*, 16, 345-373.

Knowles, S., Lorgelly, P. e Ownen, P. (2002). Are Educational Gender Gaps a Brake on Economic Development? Some Cross Country Empirical Evidence. *Oxford Economic Papers* 54, 118-149.

Lin Xiu, M. (2014). Glass ceiling or sticky floor? Quantile regression decomposition of the gender pay gap in China. *International Journal of Manpower*, 35 (3), 306-326.

Loureiro, Paulo R. A. (2003). Uma Resenha Teórica e Empírica sobre Economia da Discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, 57, 125-157.

Madalozzo, R., Martins, S. R., Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. *Revista Estudos Femininos*, 18, 547-566.

Madden, J. (1985). The Persistence of Pay Differentials - The Economics of Sex Discrimination. In Larwood, S. and Gutek (Eds.). *Women and Work. A Annual Review* 76, Sage, Newbury Park, CA.

Marsden, P., Kalleberg, A. e Cook, C. (1993). Gender differences in organizational commitment. Influences of work positions and family roles. *Work and Occupations*, 20 (3), 368-390.

Mendes, R. (2008). The wage gap among male and female top managers. *Revista Economia Global e Gestão*, 13 (2), 121-134.

Miller, R. J. (2004). Estimating the Compensating Differential for Employer- Provided Health Insurance. *International Journal of Health Care Finance and Economics*, 4, 27-41.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press. New York.

Moura, T. (2001). De Maastricht a Nice. *Nação e Defesa*, 57-71.

Napari, S. (2010). Is there a motherhood wage penalty in the finnish private sector?. *Review of Labour Economics & Industrial Relations*, 24 (1), 55-73.

National Research Council. (2007). *Taking Science to school: Learning and Teaching Science in Grades K.8*. National Academies Press. Washington.

Noble, B. (1992). *And Now the Sticky Floor*. The New York Times.

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

Ohlott, P., Ruderman, M. e McCauley, C. (1994). Gender differences in managers developmental job experiences. *Academy of Management Journal*, 37, 46-67.

OIT- Organização Internacional do Trabalho. (2016). *Mulheres no Trabalho - Tendências 2016*.

Pallarés, S. (1993). *La Mujer en la dirección*. Tese de doutoramento em Psicologia Universidade Autònoma de Barcelona.

Paula, B. (2012). *Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro: abordagem regional*. Tese de mestrado em Economia. Universidade Federal de Uberlândia.

Pham, H. e Reilly, B. (2006). The Gender Pay Gap in vietnam, 1993-2002: A Quantile Regression Approach. Department of Economics Unversity of Sussex. Paper 6475

Perista, H. (2010). Mulheres, homens e usos do tempo – quinze anos após a Plataforma de Acção de Pequim, onde estamos, em Portugal?. *Revista de estudos demográficos*, 47, 47- 63.

Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62 (4), 659-661.

Plassard, J., e Tahar, G. (1990). *Une Validation Compareé des Theories Recentes du Salaire*. Proceedings Modeling the Labour Market, AEA, Strasbourg.

Polachek, S. W., e Siebert, W. S. (1993). *The Economics of Earnings*. Cambridge University Press.

Powell, G. e Butterfield, D. (1994). Investigation of the glass ceiling phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37 (1), 68-86.

Powell, G. (1993). *Women in Management*. London: Sage.

Rato, H., Madureira, C., Alexandre, H., Rodrigues, M. e Oliveira, T. (2007). A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa. Instituto Nacional de Administração I.P., Oeiras.

Reskin, B.F. (1998). *The Realities of Affirmative Action in Employment*. Washington, DC: Am. Sociol. Assoc.

Reskin, B., McBrier, D. e Kmec, J. (1999). The determinants and consequences of workplace sex and race composition. *Annual Review of Sociology*, 25, 335-361.

Ribeiro, A. e Hill, M. (1996). Insuficiências do Modelo de Capital Humano na Explicação das Diferenças Salariais Entre Géneros: Um estudo de Caso. *Dinâmia*, 96/05, 01-32.

Rosen, S. (1986). The Theory of Equalizing Differences. *Handbook of Labor Economics*. North Holland.

Saavedra, L. (2010). Assimetrias de Género nas Escolhas Vocacionais. In Teresa Pinto Coord.) et al, *Guião de Educação. Género e Cidadania: 3º ciclo do ensino básico*. Lisboa.

Santos, E. C. (1993). *Diferencial de salários entre homens e mulheres com nível superior: Brasil 1981-90*. Tese de Mestrado em Demografia. Universidade Federal de Minas Gerais.

Santos, G.G. (2010). Gestão, Trabalho e Relações Sociais de Género. In: Ferreira, V. (Org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal*. Lisboa.

Santos, R. (2005). *Desigualdades de rendimentos e Discriminação por Género no Brasil em 1999*. Tese de mestrado em Economia na Faculdade de Ciências Económicas. Universidade Federal de Rio Grande do Sul.

Schultz, T. (1994). Human Capital Investment in Women and Men: Micro and Macro Evidence of Economic Returns. Occasional Paper 44. International Centre on Economic Growth, San Francisco CA.

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.

Silva, J. e Lima, J. (2012). Discriminação por gênero no mercado de trabalho paraibano: uma aplicação do método de Oaxaca-Blinder. Trabalho apresentado no XVIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais São Paulo.

Silver, H. (1995). Reconceptualizing Social Disadvantage: Three Paradigms of Social Exclusion. In M. Buvinit, J. Mazza, e R. Deutsch (Eds.), *Inclusão Social e Desenvolvimento Económico na América Latina*. Elsevier, 137-141.

Smith, A. (2002), Race, gender and authority in the workplace: theory and research. *Annual Review of Sociology*, 28, 509-542.

Smith, N., Smith, V. e Verner, M. (2005). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2.500 Danish firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55 (7), 569-593.

Sousa, M. (2011). *Discriminação salarial entre homens e mulheres: uma evidência empírica para a região autónoma dos Açores*. Tese de mestrado em Ciências Económicas e Empresarias. Universidade dos Açores.

Spence, A. M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 83, 355-374.

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

Tiago, T.B., Nunes, J.R. e Vieira, J.C. (2005). *Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego: Nas Empresas Açorianas*, Instituto de Ação Social, Gráfica Açoreana.

Teixeira, M. (2008). Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. *Género*, 9, 31-45.

Vieira, J., Cardoso, A. e Portela, M. (2005). Gender Segregation and the Wage Gap in Portugal: An Analysis at the Establishment Level. *Journal of Economic Inequality*, 3, 145-168.

Vosko, L. (2000). *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*. University of Toronto Press.

Weichselbaumer, D. e Winter-Ebmer, R. (2005). A Meta- Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, 19, 483-511.

Williams, M., Paluck, E. e Spencer-Rodgers, J. (2010). The Masculinity of Money: Automatic Stereotypes Predict Gender Differences in Estimated Salaries. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 7-20.

Windsor, C. e Auyeung, P. (2006). The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. *Critical perspectives on accounting*, 17 (6), 828-844.

Wolf, W. e Fligstein, N. (1979). Sex and authority in the workplace: the causes of sexual inequality. *American Sociological Review*, 44, 235-252.

Wood, W. e Ridgeway, C. (2011). Gender: An Interdisciplinary Perspective. *American Sociological Association*, 73: 334-339

Young, M. (2010). Gender Differences in Precarious Work Settings. *Relations Industrielles*, 65, 7-97.

Zeng, Z. (2011). The myth of glass ceiling: evidence form a stock-flow analysis of authority attainment. *Social Science Research*, 40, 312-325.

UNIVERSIDADE DOS AÇORES

Faculdade de Economia e Gestão

Rua da Mãe de Deus

9500-321 Ponta Delgada

Açores, Portugal



DM

Discriminação no mercado de trabalho

Micaela de Jesus Barbosa Ponte