



**Universidade dos Açores**

Departamento de História, Filosofia e Ciências Sociais

Mestrado em Ciências Sociais

**Discriminação Laboral sobre as Mulheres no Mercado de  
Trabalho Micaelense**

Ana Luísa Sousa Santos

**Orientador**

Professor Doutor Licínio Manuel Vicente Tomás

Ponta Delgada

2016



**Universidade dos Açores**

Departamento de História, Filosofia e Ciências Sociais

Mestrado em Ciências Sociais

## **Discriminação Laboral sobre as Mulheres no Mercado de Trabalho Micaelense**

**Ana Luísa Sousa Santos**

Dissertação apresentada na Universidade dos Açores para obtenção do grau de Mestre em Ciências Sociais, orientada pelo Professor Doutor Licínio Manuel Vicente Tomás, Professor associado com Agregação do Departamento de História, Filosofia e Ciências Sociais da Universidade dos Açores.

Ponta Delgada

2016

## **Resumo**

Tem-se conferido bastante relevo às pesquisas sobre relações por parte de diversos investigadores pela modalidade do emprego, tal deve-se à sua incidente precariedade e progressiva desigualdade laboral em diversos pontos desta modalidade. O presente projeto de investigação tem por principal objetivo o de analisar a situação das mulheres no mercado de trabalho, procurando aferir quais os fatores que introduzem maior discriminação face às mulheres assim como as razões e motivações dessa discriminação. Efetuando-se um estudo através de questionário estruturado aos atuais empregados e desempregados de São Miguel, pretendendo-se averiguar o grau de discriminação variável existente sobre as mulheres; salientando os fatores explicativos. Do mesmo modo, pretende-se apurar até que ponto as mulheres estão conscientes da sua situação de discriminação identificando os fatores discriminantes e discriminatórios que no mercado de trabalho concorrem para essa lógica de atuação por parte dos atores envolvidos.

**Palavras-chave:** Género, Discriminação de Género, Discriminação Salarial, Segregação, Patriarcado, Teto de Vidro.

## **Abstract**

It has been given enough emphasis to research on relationships by many researchers by employment type, this is due to its precarious incident and progressive labor inequality in various parts of this modality. This research project has a main objective to analyze the situation of women in the labor market, seeking to ascertain what factors introduce greater discrimination against women as well as the reasons and motivations of such discrimination. Making a study through structured questionnaire to current employees and unemployed of São Miguel and are intended to ascertain the degree of variable discrimination against women; emphasizing the explanatory factors. Likewise, we intend to ascertain to what extent women are aware of their situation of discrimination by identifying discriminating factors and discrimination in the labor market contribute to this part by activation logic of the actors involved.

**Keywords:** Gender, Gender Discrimination, Salary Discrimination, Segregation, Patriarchate, Glass Ceiling.

## **Agradecimentos**

Agradeço a todos aqueles que participaram e contribuíram para o desenvolvimento deste projeto.

Um especial agradecimento ao meu orientador, Doutor Licínio Tomás, por todo o apoio incansável que me disponibilizou, agradeço o tempo despendido no esclarecimento de todas as dúvidas, pela sua valiosa orientação científica, colaboração, disponibilidade, reflexão crítica e incentivo dispensado ao longo deste trabalho de investigação.

Aos meus familiares e amigos, pela paciência, apoio e incentivo necessário para a concretização desta dissertação, em especial á minha mãe por nunca ter desistido de lutar por mim e pelos meus sonhos.

Um muito obrigado a todos pelo apoio e tempo que me dedicaram, agradeço-lhes imenso por tudo.

# Índice

<b>Resumo</b> .....	2
<b>Abstract</b> .....	2
<b>Agradecimentos</b> .....	3
<b>Introdução</b> .....	9
<b>Capítulo I</b> .....	12
1. Justificação, finalidade e objetivos .....	12
2. Enquadramento Sócio Histórico .....	14
3. A sociedade como influência sobre a mulher .....	16
4. A Influência Social advinda do Género .....	18
<b>Capítulo II</b> .....	21
1. Discriminação exercida sobre as mulheres .....	21
2. A inserção da Mulher no mercado de trabalho .....	24
2.1. Trabalho doméstico e trabalho externo .....	24
2.2. Desigualdade(s) de Género no Trabalho .....	27
2.3. Causas da discriminação no mercado de trabalho .....	29
2.4. A inserção das mulheres nas Empresas .....	31
2.5. Salário auferido pelo sexo feminino .....	36
<b>Capítulo III</b> .....	41
1. A discriminação das mulheres no trabalho em Portugal .....	41
2. Mulheres Portuguesas no Contexto da União Europeia e no Mundo .....	44
3. Medidas para o aumento do emprego feminino .....	45
<b>Capítulo IV</b> .....	47
1. Operacionalização dos Conceitos .....	47
2. Quadro de Operacionalização de Conceitos .....	49
3. Principais Hipóteses do Projeto .....	49
<b>Capítulo V</b> .....	49
1. Metodologia.....	49
2. População, Amostra e Técnica de Amostragem .....	51
3. Análise Estatística dos dados.....	52
3.1. Caraterísticas da população inquirida.....	52
3.2. Caraterísticas do Inquirido nas Empresas/ Associações/ Instituições .....	56
3.3. Os Resultados sobre Discriminação no Estudo .....	65
3.4. Constituição da empresa segundo os Inquiridos.....	70

3.5.	Caraterização dos Colegas segundo os Inquiridos .....	71
3.6.	Caraterização Profissional.....	72
3.7.	Práticas de Contratação e Despedimento pela empresa.....	75
3.8.	Ótica familiar dos inquiridos .....	77
3.9.	Rendimento dos Inquiridos.....	81
<b>Conclusões</b> .....		86
<b>Bibliografia</b> .....		94
	Dissertações de mestrado.....	99
	Artigos Científicos.....	99
	Bibliografia Consultada.....	106

## ANEXOS

<b>Anexo 1:</b>	Remunerações médias de base mensais segundo os níveis de qualificação .....	113
<b>Anexo 2:</b>	Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos) .....	113
<b>Anexo 3:</b>	Taxa de emprego ETI na União Europeia, 2007 (em %) .....	114
<b>Anexo 4:</b>	Distribuição do emprego nos países da EU-27 em 2000/ 2010 .....	114
<b>Anexo 5:</b>	Diferença Salarial na Europa 2007/ 2010.....	115
<b>Anexo 6:</b>	Total de inquiridos segundo o Sexo .....	116
<b>Anexo 7:</b>	Total de inquiridos segundo o escalão de Idades .....	116
<b>Anexo 8:</b>	Total de inquiridos e o Máximo, Minino, Média e Desvio Padrão das Idades dos Inquiridos.....	117
<b>Anexo 9:</b>	Total de Inquiridos segundo o Estado Civil .....	117
<b>Anexo 10:</b>	Total de inquiridos segundo a Ocupação Atual .....	117
<b>Anexo 11:</b>	Total de inquiridos segundo os anos de serviço na empresa.....	118
<b>Anexo 12:</b>	Total de inquiridos segundo o Tipo de Contrato.....	118
<b>Anexo 13:</b>	Total de inquiridos segundo o Tipo de Trabalho .....	119
<b>Anexo 14:</b>	Total de inquiridos na perceção de participação em decisões no trabalho, autonomia e autoconfiança no trabalho e capacidade de desempenho de profissão superior .....	119
<b>Anexo 15:</b>	Total de inquiridos na satisfação do horário de trabalho .....	120
<b>Anexo 16:</b>	Total de inquiridos segundo o vencimento e regalias .....	120
<b>Anexo 17:</b>	Total de inquiridos segundo as relações e cooperação entre colegas. 121	
<b>Anexo 18:</b>	Total de inquiridos segundo a valorização profissional .....	121
<b>Anexo 19:</b>	Total de inquiridos segundo a perceção de contratação de pessoal ...	122
<b>Anexo 20:</b>	Total de inquiridos segundo a perceção de despedimento de pessoal	123

<b>Anexo 21:</b> Causas de Despedimento segundo os inquiridos.....	123
<b>Anexo 22:</b> Total de inquiridos segundo a perceção de Caraterísticas dos Colegas .....	124
<b>Anexo 23:</b> Total de inquiridos segundo a perceção de Caraterísticas dos Colegas .....	124
<b>Anexo 24:</b> Total de inquiridos segundo a perceção de quem pratica discriminação segundo escalões profissionais .....	125
<b>Anexo 25:</b> Total de inquiridos segundo a perceção de tipos de discriminação sobre os Colegas.....	125
<b>Anexo 26:</b> Total de inquiridos segundo a perceção de tipos de discriminação exercida sobre estes .....	126
<b>Anexo 27:</b> Total de Inquiridos segundo a valorização e sustento familiar .....	127
<b>Anexo 28:</b> Total de Inquiridos segundo a repartição de tarefas e serviços de Apoio Familiar.....	127
<b>Anexo 29:</b> Total de Inquiridos segundo a conciliação do trabalho com a vida familiar .....	128
<b>Anexo 30:</b> Motivos da empresa ser na sua maioria constituída por determinado sexo .....	128
<b>Anexo 31:</b> Motivo da Discriminação sobre o Colega .....	129
<b>Anexo 32:</b> Anos de Serviço na Empresa segundo o Sexo .....	130
<b>Anexo 33:</b> Tipo de Contrato de acordo com o Nível de Escolaridade.....	130
<b>Anexo 35:</b> Tipo de Família de acordo com o Estado Civil.....	131
<b>Anexo 36:</b> Tipo de Família de acordo com a Dimensão do Agregado Familiar..	132
<b>Anexo 37:</b> População empregada segundo os censos: total e por sector de atividade económica.....	132
<b>Anexo 38:</b> População empregada segundo Setores de atividade económica.....	132
<b>Anexo 39:</b> Profissões do Inquiridos e dos Cônjuges.....	133
<b>Anexo 40:</b> Diferença Salarial entre homens e mulheres desde 2008.....	137
<b>Anexo 41:</b> Quadro de Operacionalização de conceitos.....	138
<b>Anexo 42:</b> Inquérito por Questionário aos Inquiridos.....	146

## **Lista de Abreviaturas**

**GAP** – Palavra inglesa, que se refere a lacuna ou diferença de valor real e valor previsto

**CITE** – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**CGTP** – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

**PSI 20** - É o principal índice da Euronext Lisboa. É o principal índice de referência do

mercado de capitais português. É composto pelas ações das vinte maiores empresas cotadas na bolsa de valores de Lisboa e reflete a evolução dos preços dessas ações, que são as de maior liquidez entre as negociadas no mercado português.

**CEO** - É a sigla inglesa de Chief Executive Officer, que significa Diretor Executivo em Português. Sendo a pessoa com maior autoridade na hierarquia operacional de uma organização. É o responsável pelas estratégias e pela visão da empresa.

## **Gráficos**

**Gráfico 1:** Representação dos inquiridos segundo o Sexo.

**Gráfico 2:** Idade dos Inquiridos segundo o Sexo

**Gráfico 3:** Escolaridade do Inquirido segundo o Sexo

**Gráfico 4:** Ocupação Atual dos inquiridos segundo o Sexo

**Gráfico 5:** Tipo de empresa que o inquirido trabalha segundo o Sexo

**Gráfico 6:** Setor de atividade do Cônjuge segundo o Sexo

**Gráfico 7:** Setor de Atividade do Inquirido segundo o Sexo

**Gráfico 8:** Anos de serviço do inquirido na empresa segundo o Sexo

**Gráfico 9:** Tipo de contrato do inquirido segundo o Sexo

**Gráfico 10:** Tipo de Contrato dos Inquiridos segundo a Escolaridade

**Gráfico 11:** Tipo de Contrato segundo a Idade do Inquirido

**Gráfico 12:** Horas de trabalho do Inquirido segundo o Sexo

**Gráfico 13:** Perceção dos inquiridos de atos discriminatórios sobre os colegas

**Gráfico 14:** Sexo dos indivíduos que exerceram discriminação sobre os colegas

**Gráfico 15:** Discriminação sobre o inquirido

**Gráfico 16:** Sexo do individuo que exerceu discriminação

**Gráfico 17:** Frequência de Discriminação sobre o inquirido segundo o Sexo

**Gráfico 18:** Constituição da empresa segundo a opinião dos inquiridos

**Gráfico 19:** Desvalorização do Trabalho do Inquirido segundo o Sexo

**Gráfico 20:** Frequência de contratação da empresa segundo o Sexo

**Gráfico 21:** Frequência de despedimento da empresa segundo o Sexo

**Gráfico 22:** Horas despendidas nas Atividades Domésticas

**Gráfico 23:** Tipo de Família do Inquirido segundo o Estado Civil

**Gráfico 24:** Dimensão do Agregado Familiar segundo o Tipo de Família

**Gráfico 25:** Pagamento dos inquiridos de acordo com as responsabilidades

**Gráfico 26:** Regalias e Benefícios concebidos aos Inquiridos

**Gráfico 27:** Remuneração dos colegas em relação ao Inquirido

**Gráfico 28:** Perceção dos inquiridos: seu vencimento em relação ao de outras empresas

**Gráfico 29:** Salário do inquirido segundo o Sexo

**Gráfico 30:** Salário do Cônjuge em relação ao do Inquirido

## **Tabelas**

**Tabela 1:** Outro tipo de Discriminação que sofre/sofreu

## **Introdução**

O presente projeto de investigação insere-se na área das Ciências Sociais da discriminação no emprego, intitulada Discriminação Laboral sobre as Mulheres no Mercado de Trabalho Micaelense. A pertinência da mesma prende-se com o facto de atualmente apesar dos diversos programas e leis implementados pelos governos para obtenção de igualdade entre os sexos no mercado de trabalho, percecionando-se divergências nas práticas discriminatórias entre os sexos na execução do mesmo cargo profissional ou equivalente e com os mesmos anos de experiencia, as mulheres atualmente ainda são alvo de discriminação pelos presentes no local de trabalho. Levando assim à inevitabilidade de análise da situação das mulheres no mercado de trabalho, tendendo a percecionar se existe discriminação sobre estas, as causas e razões de discriminação e se contribuiu para influenciar o seu despedimento, e com foco no facto de estas estarem conscientes ou não da sua situação, se têm a perceção de que são alvo de discriminação laboral. Assim sendo, considerou-se relevante formular a pergunta de base que possa evidenciar esta situação, As mulheres no mercado de trabalho Micaelense terão a perceção de discriminação sobre a sua situação? Dando assim enfoque à perceção das mulheres sobre a sua situação laboral, o que se prende parte desta investigação e com determinado enfoco na perceção dos homens, captando a sua apreensão em quem incide predominantemente a discriminação laboral.

Para compreender a situação das mulheres no mercado de trabalho procedeu-se à análise do processo de socialização organizacional, com alguma revisitação teórica ao processo de socialização das mulheres, à imposição do social sobre o género, o sistema de patriarcado sobre a vivência dos indivíduos, os processos discriminatórios sobre o individuo e levando estes à segregação e à presença do teto de vidro nas empresas.

Visando a materialização do propósito deste estudo, estruturou-se a presente dissertação em cinco capítulos. O primeiro capítulo refere-se à apresentação dos pontos que serão a base da investigação. Este capítulo aborda a problemática da investigação, justificação e objetivos da mesma. Apresenta-se sobre a revisão da literatura, onde é exposto os conceitos diretamente relacionados com a temática da investigação, nomeadamente os conceitos de género, discriminação de género, discriminação salarial, segregação, sistema de patriarcado e teto de vidro, enquanto medidas empregues nas empresas. Orienta-se pela presença e análise dos teóricos que durante anos se debateram sobre esta temática e referenciam os conceitos pronunciados anteriormente.

Neste capítulo fez-se uma contextualização da precariedade no emprego, isto é, explicamos o surgimento da precariedade no emprego sobre o sexo feminino, com influência do social e do género. Pois a entrada generalizada da mulher no mercado de trabalho provocou profundas mudanças na sociedade onde esta situação se verificou com maior intensidade, tendo surgido consequências na vida conjugal e familiar, e no plano da identidade pessoal e social dos indivíduos (Torres, 2004: 28). No trabalho profissional surgem diferenças entre os sexos porque estes se inserem no mercado de trabalho de forma divergente, o que leva ao surgimento de diferenças remuneratórias, diferenças no acesso ao poder (postos de chefia) e existem hierarquias que beneficiam um sexo em desfavor do outro, sendo estas situações influenciadas pelas diferenças que se aplicam ao género em cada um dos sexos (Torres, 2004: 8).

Procede-se à análise de conteúdo referente aos teóricos e teorias apresentadas ao longo da investigação, introduzindo no ponto dois o enquadramento histórico, apresentando a inserção das mulheres ao longo dos tempos, no terceiro ponto é referenciado a influência do social sobre a mulher e no quarto ponto coloca-se referência ao género como prejudicador da mulher. Sendo que o social impõe limites às oportunidades e comportamentos das mulheres, mas também as próprias mulheres impõem formas de autocensura, porque o social impõe uma forma de pensar o ser homem e mulher que é partilhada por ambos os sexos e é representada nos comportamentos (Amâncio, 1993: 137). Estas representações socialmente partilhadas e difundidas são marcadas pela dominação do masculino, do ser homem mas também do ser indivíduo, surgindo assim uma permanente marca de diferença entre os sexos (Amâncio, 1993: 138).

No capítulo II, apresenta-se de que modo a discriminação incide sobre as mulheres, no segundo ponto é referenciado a inserção da mulher no mercado de trabalho, dividindo-se em subpontos referentes à relação entre o trabalho doméstico e o trabalho externo, as desigualdades de género no trabalho, as causas da discriminação no mercado de trabalho, a inserção das mulheres nas empresas e o salário que é empregue às mesmas em relação aos homens.

Pois em quase todas as culturas as mulheres assumem a responsabilidade de educar os filhos e efetuar as atividades domésticas, enquanto os homens assumem a responsabilidade de sustentar a família, o que deste modo, leva homens e mulheres a assumirem posições desiguais em termos de poder, prestígio e riqueza (Giddens, 2001: 114). Assim estes estereótipos de género que se encontram presentes na sociedade são levados para os locais de trabalho, pelos empregadores e trabalhadores, o que reproduz

situações de desigualdade entre mulheres e homens.

Pois a organização do trabalho, a hierarquia dos salários, a concentração das mulheres em determinadas profissões ilustram uma segregação sexual no mercado de trabalho e nas profissões, decorrente da existência de uma divisão das tarefas entre os sexos tida como natural (Cruz, 2003: 37). A tendência para desvalorizar os postos de trabalho ocupados por mulheres e as considerar como trabalhadoras secundárias face ao homem (como principal responsável pelo sustento familiar) leva a que as profissões altamente feminizadas sejam mal remuneradas (Ferreira, 2010: 173).

No Capítulo III o ponto um dá enfoque à discriminação sobre as mulheres no mercado de trabalho em Portugal, o ponto seis insere as mulheres portuguesas no contexto da União Europeia e no mundo, e é apresentado no ponto sete medidas para o aumento do emprego feminino.

Em Portugal, com a feminização do mercado de trabalho surgem setores e profissões de dominação masculina e/ou feminina e há a tendência para as mulheres ocuparem posições mais baixas na hierarquia, independentemente do seu nível de qualificação e apesar das mudanças observadas, na sociedade por efeito das políticas de intervenção para a obtenção da igualdade de género (Amaro et al., 2008: 27).

E apesar do aumento dos capitais culturais, sociais e económicos por parte das mulheres e ocuparem em crescente número profissões científicas e liberais, estas são praticamente excluídas dos níveis hierárquicos superiores de autoridade e de responsabilidade, nomeadamente na economia e na política (Cruz, 2003: 71). Deve-se em parte ao modelo social dominante, que continua a atribuir às mulheres a responsabilidade pelos cuidados no âmbito familiar, e ao homem a responsabilidade pelo sustento familiar. Tendo assim consequências sobre as mulheres, pois o peso excessivo de responsabilidades familiares e profissionais (dado que em Portugal a maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro) dificultam as suas opções profissionais e pessoais (Santos, 2012: 119) sobrecarregando as mulheres de forma excessiva e prejudicando-as a nível profissional, levando estas a sofrer diversos tipos de segregações/ discriminações no mercado de trabalho.

O quarto capítulo abrange a operacionalização dos conceitos, o quadro de operacionalização dos conceitos e as principais hipóteses do projeto, sendo este capítulo a fase inicial de desenvolvimento do capítulo anterior e a base de toda a investigação. São apresentadas as hipóteses de trabalho e a fundamentação do alvo da investigação.

O quinto capítulo abrange a metodologia utilizada para o desenvolvimento da

investigação. Refere-se à apresentação e justificação da metodologia adotada. São ainda identificadas e explicitadas as técnicas de recolha e análise de dados, a definição e critérios de seleção da população e amostra. Capta-se pela absorção do método utilizado na investigação para obtenção dos resultados pretendidos.

O capítulo cinco procura fazer uma análise dos dados colhidos através dos questionários empregues, obtendo a análise e correlação dos dados. Refere-se à caracterização do universo, à análise e discussão dos dados quantitativos, resultados da análise de conteúdo das entrevistas efetuadas aos empregados e desempregados da ilha de São Miguel. Este encontra-se dividido em cinco subcapítulos.

Apresentando as características da população inquirida (sexo, idade, escolaridade, estado Civil, profissão, características individuais e capacidades profissionais); características dos inquiridos nas empresas (contratação, despedimento, anos na empresa, vencimento, regalias e benefícios); discriminação sobre inquiridos e colegas de trabalho, ótica familiar dos inquiridos, em que são apresentados os que dão maior enfoque à família e cargos familiares; e o rendimento dos inquiridos em relação aos colegas e cônjuges. Por fim, neste capítulo são analisados os dados quantitativos fornecidos e complementados com os quadros e dados apresentados pelos autores que são base na investigação. Prende-se pela apresentação e análise dos dados adquiridos através da investigação, procedendo à sua relação e conclusão dos dados obtidos.

Por último, apresentam-se as conclusões do presente estudo, dando nota das limitações do mesmo e propondo mais estudos sobre a matéria, por se tratar, de um assunto com contínua relevância na atualidade em Portugal e no mundo.

## **Capítulo I**

### **1. Justificação, finalidade e objetivos**

Tendo em conta os conceitos, Género, Discriminação de género e Desigualdades Salariais, pretendeu-se analisar e compreender se o facto de ser mulher influencia a forma de tratamento por parte dos colegas no local de trabalho, levando à sua desvalorização e discriminação.

Posto isto, o principal objetivo foi tentar perceber se existe discriminação sobre as mulheres no mercado de trabalho e se esta discriminação influencia a sua contratação e o salário empregue a estas. Compreender o porquê da existência de divergências na inserção

no mercado de trabalho entre ambos os sexos, percecionando as causas de despedimento dos atuais desempregados e analisar a questão de discriminação exercida sobre o sexo feminino, quais as discriminações presentes e incidentes sobre estas.

Dado que nas sociedades atuais continua a existir diferenciação nos papéis sociais entre homens e mulheres. Sendo que a tradição e o preconceito continuam ainda muito presentes, sendo o homem/marido/chefe de família definido como o principal responsável pelo sustento da família e a mulher aquela que deve sacrificar a sua carreira profissional para dar cuidados à família. Assim, independentemente das capacidades do indivíduo, o sexo determina fortemente as aspirações profissionais e familiares dos indivíduos. (Ribeiro, 2011, Julho-Agosto, 24)

Pois diversos autores referem que a discriminação presente no mercado de trabalho se encontra presente na sua grande maioria devido à falta de cooperação entre homens e mulheres na partilha de responsabilidades, assim como tradições e estereótipos culturalmente enraizados que tendem a influenciar as escolhas das carreiras profissionais e encaminham, muitas mulheres para profissões tipicamente femininas, sendo na sua maioria menos bem remuneradas do que áreas onde a mão-de-obra masculina é predominante. Geralmente, são profissões de baixo estatuto, tratando-se de serviços e trabalho desprestigiado. Pois verifica-se que as mulheres auferem cerca de 82,2% da remuneração média mensal de base dos homens, sendo que teriam que trabalhar mais 65 dias no ano seguinte para obterem valor idêntico ao obtido pelos homens no ano anterior. (Ribeiro, 2014, Março, 98)

O baixo nível de poder nas esferas económica e social resultante de empregos precários ou temporários, com salários mais baixos e o facto de serem as principais responsáveis pelos cuidados dos filhos e dependentes, (Ribeiro, 2011, Dezembro, 82) torna a sua vida mais instável, colocando-as em desvantagem relativamente aos homens mesmo efetuando as mesmas horas em empregos remunerados com o mesmo escalão e igual número de anos de experiência no cargo. Percecionando-se que homens e mulheres têm modalidades diferentes de inserção no mercado de trabalho, diferenças remuneratórias, diferenças nos acessos a postos de chefia e existem hierarquias que beneficiam um sexo em desfavor do outro. Estes estereótipos e tipos de segregações exercidos sobre as mulheres no mercado de trabalho são tidos como algo natural na ordem das sociedades (Cruz, 2003: 37). Não sendo os únicos fatores, crê-se que contribuem fortemente para as representações correntes e a afirmação das desigualdades.

Deste modo, será que as mulheres têm a perceção das situações de discriminação

em que se encontram no mercado de trabalho? Ou por viverem desde jovens neste ambiente consideram estas situações como algo natural e devidamente aceitável. Qual o seu grau de consciência ou de interpretação acerca do elevado tempo que dedicam à família, restringindo o seu tempo e prejudicando assim o seu trabalho remunerado?

Assim é perceptível que a suspeita de discriminação continuará presente enquanto os empregos pior remunerados continuarem a apresentar altas taxas de feminização, assim como no acesso a lugares de direção tenderem a privilegiar os homens (Salada, 2004: 73).

## **2. Enquadramento Sócio Histórico**

Ao longo dos tempos homens e mulheres têm contribuído para a produção e reprodução social onde se inserem, mas a distribuição das responsabilidades foram assumindo diferentes formas ao longo do tempo (Giddens, 2001: 389). Pois na sociedade pré-industrial, tal como refere o autor Anthony Giddens (2001: 392), as atividades produtivas e as atividades domésticas não estavam separadas e a mulher tinha influência em ambas as posições, com o progresso da industrialização na Europa entre o séc. XVIII e o séc. XX levou à divisão progressiva entre a casa e o local de trabalho, e assim a mulher passou a dedicar-se quase em exclusivo à casa/ família, verificando-se assim a desvalorização da atividade feminina (Giddens, 2001: 394; Núncio, 2008: 39). Esta desvalorização social dos papéis femininos estabeleceu no mercado de trabalho uma identificação entre o trabalho feminino e determinado tipo de tarefas, sendo definidas como menores e de baixo valor (Núncio, 2008: 41).

Com a Segunda Guerra Mundial esta situação alterou-se tendo surgido a necessidade da mulher intervir no mercado de trabalho, devido à reduzida mão-de-obra masculina, mas com o fim da guerra o número de mulheres no ativo voltou a diminuir, mas algumas mantiveram-se ainda que de forma pouco significativa (Núncio, 2008: 44).

No final da década de 1960 início de 1970 a economia passou para um modelo de trabalho industrial intensivo, sendo este o modelo da sociedade pós-industrial, da informação e dos serviços, sendo este mais ajustado ao perfil do trabalho feminino (Núncio, 2008: 45). A segunda fase desenvolve-se ao longo dos anos 70 e assentou num modelo social de divisão do trabalho, nos termos do qual as mulheres participam no mercado de trabalho mas continuando a ser as principais responsáveis pelas tarefas familiares. A emergência dos fenómenos sociais na mudança das estruturas produtivas, da terciarização e da feminização do mercado de trabalho, nos anos 70, ocorre num

contexto de transformação e de crise de três pilares estruturantes do mundo do trabalho, o Estado-Providência, o modelo clássico do direito do trabalho, e os sistemas de relações laborais (Ferreira, 2005: 22).

Em Portugal, entre os anos 60 e 70 houve o aumento da pobreza e a Guerra Colonial levou a fortes surtos de emigração, levando homens a sair do país, obrigando as mulheres a ocuparem os lugares de trabalho essenciais à manutenção da economia do país (Núncio, 2008: 75-76; Casaca, 2012: 15). Por outro lado, os movimentos sociais e ideológicos que agitaram a Europa, tiveram fortes reflexos na condição social da mulher, como o Maio de 68 e em Portugal a Revolução de 25 de Abril de 1974, tendo determinado mudanças profundas no estatuto da mulher (Núncio, 2008: 76).

Portugal nos últimos 40 anos obteve uma transformação rápida e profunda do papel económico das mulheres e, conseqüentemente, também das relações intrafamiliares e do modo como as famílias se relacionam com as outras instituições. A inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu a um ritmo muito rápido e abrangente, a família transformou-se, a população envelheceu e urbanizou-se. Sendo que estes movimentos alteraram profundamente a vida das mulheres portuguesas (Coelho, 2011: 1).

Levando assim, as indústrias tradicionais, representativamente empregadoras de mulheres, a afirmarem-se enquanto setores de especialização portuguesa (vestuário, calçado, agroalimentares, cerâmica e metalomecânica ligeira). Depois de década e meia de quase estagnação do emprego (anos 1960-74), a economia portuguesa viveu um ritmo rápido de criação de empregos possibilitando, assim a absorção da oferta de trabalho feminina. Passando-se de uma participação das mulheres no emprego remunerado dos mais baixos do mundo desenvolvido para uma das mais altas, mantendo-se atualmente (Coelho, 2011: 1-2).

Dado existirem resistências para alcançar a igualdade houve a necessidade de criação de diversos movimentos femininos no século XX e, particularmente, o seu grande incremento nos anos 70. As mulheres recusam que as considerassem parceiras menores, que pretendam confinar as suas funções, organizando-se assim em associações, para resolver os seus problemas e poder participar nos mesmos campos de trabalho que os homens. Os avanços conseguidos no reconhecimento do estatuto social da mulher em termos de igualdade depende, “da consciência feminina, dos seus direitos e subsequente luta empenhada para alcançá-los, depois depende das características de cada país e da vontade política dos governos respetivos” (Rebelo, s/d: 1).

Pois não basta a consagração na lei para que se verifiquem na prática os princípios

enunciados nesta e se evitem situações discriminatórias, pois estas são reflexo da influência social (Rebelo, s/d: 4).

Ao passarem a exercer uma atividade profissional remunerada permitiu às mulheres tornarem-se mais independentes, mas ainda estão longe de terem condições semelhantes às dos homens, existindo importantes discrepâncias (Núncio, 2008: 44,58). Segundo Maria José Núncio (2008: 58) a criação de emprego acaba por ser um fator de perpetuação da divisão sexual, do trabalho na sociedade.

### **3. A sociedade como influência sobre a mulher**

A sociedade incute no indivíduo o que está socialmente estabelecido, produzindo o que muitos autores designam por processo de socialização, (Giddens, 2001: 114; Souza, 2008: 174) transmitindo regras e normas que são adquiridas desde a infância e ao longo da vida e adquirindo novas aprendizagens de acordo com o local ou grupo onde está inserido. E são depositadas expectativas no indivíduo relativos ao seu desempenho e dos diversos papéis que vai assumir nos grupos onde se insere e nas diversas situações que se encontra.

A socialização é dividida em socialização primária (adquirindo na infância a linguagem, regras básicas da sociedade, a moral e os modelos de comportamento do grupo a que pertence) e socialização secundária (adquire comportamentos com novos grupos e situações que se depara ao longo da vida) (Souza, 2008: 174).

Atualmente ainda persistem dimensões de desigualdade com fundamento sexual, que violam os princípios de igualdade, prejudicando o bem-estar das mulheres. O principal obstáculo para a igualdade entre homens e mulheres tem a base na cultura patriarcal, porque está na origem da discrepância com que homens e mulheres invadem as esferas ainda tradicionais da sociedade. Sendo que a invasão do mundo do trabalho remunerado pelas mulheres não foi semelhante para a esfera doméstica, por parte dos homens, resultando numa situação penalizante para as mulheres, pois passaram a acumular ambos os campos de atividade. Levando assim à difícil conciliação entre as várias tarefas, o que leva as mulheres a serem grandemente penalizadas, porque estão responsáveis pelas tarefas domésticas e o cuidado das crianças e dependentes (Coelho, 2011: 8).

Toda a desigualdade sobre a mulher tem influência nas práticas correntes, nos antigos preconceitos transmitidos pela tradição cultural e pela educação informal e

formal, que atuam negativamente nas relações entre homens e mulheres. Pois a sociedade está organizada de acordo com os interesses, as necessidades e os valores masculinos. E ainda as mulheres são remetidas para modelos considerados “naturais”, confundindo-se o biológico com o social, tais como a maternidade que conduz para os cuidados, os cuidados de saúde, o trabalho doméstico, e a vida familiar privada. Assim são atribuídos aos homens e às mulheres papéis impostos pela sociedade, os quais regem comportamentos pré-determinados como sendo característicos de uns e de outros, as atividades biológicas são transformadas em atividades sociais. Assim sendo, o gênero, é definido como uma categoria social construída, pode variar no espaço e no tempo, dependendo das percepções e expectativas que um determinado grupo tem em relação a cada gênero (Rebelo, s/d: 6).

Tal como refere Pierre Bourdieu (1998), as diferenças de gênero devem-se à “justificação natural da diferença socialmente construída entre gêneros e, em particular, da divisão sexual do trabalho”, tornando-se em “uma construção social que encontra o seu princípio nos princípios de divisão da razão androcêntrica” (Bourdieu, 1998: 16, 21). Esta visão androcêntrica sustenta a separação entre o público ocupado pelo homem e privado ocupado pela mulher, valorizando o primeiro em detrimento do segundo (Silva, 2008: 13-14) e, mesmo quando seja detetável um certo poder informal da mulher como o refere Riegelhaupt (1967: 125), ele visa reproduzir a dominação masculina na casa e sobretudo na esfera pública.

A nível das organizações e das políticas administrativas, dependendo do grau de interferência institucional e civil, a maior ou menor presença da repressão patriarcal e administrativa com variadas proibições, sobre as mulheres vai depender da sociedade, “contexto espaço-temporal, das mentalidades, doutrinas e ideologias da época, sobretudo a nível institucional e estatal, em relação aos comportamentos humanos” (Silva, 2008: 7).

Assim, a situação das mulheres não é uma natureza adquirida, podendo mudar de acordo com a capacidade de relação cultural atribuída aos homens e mulheres.

Sendo que as mudanças de comportamento e atitudes dependem sobretudo da mudança de mentalidades adquiridas durante o desenvolvimento da sociedade, podendo assim a escola intervir de forma positiva. Pois “não têm existido medidas objetivas que contrariem a tendência, quer a nível familiar, quer a nível da escola, para orientar as raparigas nas escolhas profissionais” (Rebelo, s/d: 6).

Assim sendo, a atribuição dos papéis sociais com a influência da socialização leva os indivíduos a escolherem determinadas profissões de acordo com o que é socialmente

aceitável. Baseando-se nos estereótipos socialmente criados, definindo as ocupações para cada sexo, o que leva à segregação profissional e outras formas de desigualdade no mercado de trabalho. Verifica-se assim que a socialização incute percepções estereotipadas sobre os sexos, sendo a mulher responsável pelo cuidado do lar e o homem responsável pelo sustento da família. O que deste modo condiciona as oportunidades das mulheres, pois os estereótipos influenciam as escolhas na educação e no mercado de trabalho (Anker et al. 2003: 3).

#### **4. A Influência Social advinda do Género**

O conceito de género foi criado socialmente, atribuindo a ambos os sexos papéis sociais e identidades diferentes (Giddens, 2001: 114). Sendo este um fator que influencia a estruturação da sociedade, as oportunidades e as hipóteses de vida dos indivíduos e dos grupos, influenciando os papéis que desempenham nas instituições. Sendo que os homens são mais valorizados e recompensados do que as mulheres (Giddens, 2001: 114). Assim sendo, as atitudes associam-se ao género, levando à desvalorização da mulher e do seu trabalho, definindo apenas o homem como trabalhador; levando à classificação das ocupações para cada sexo, e estabelecendo a divisão sexual do trabalho, o que produz desigualdades salariais provocando desvantagens para as mulheres (Brush, 1999: 162, in Ferree et al.). Os géneros como possuem atribuições e classificações fazem com que surjam estereótipos sociais, sendo que estes são edificados ou estruturados através das relações entre os grupos sociais e as entidades de grande escala. (Tajfel, 1982: 163). Estes levam à regulação das relações entre os grupos, porque a identidade dos indivíduos resulta da influência de pertença a determinados grupos sociais e do significado que a pertença tem para os indivíduos (Tajfel, 1981: 163).

A identidade de género e as características de cada um vão-se adquirindo durante o processo de socialização na infância, o que leva Neto (2000: 41,43) a considerar que os estereótipos de género são definidos como o conjunto de crenças estruturadas acerca dos comportamentos e características particulares do homem e da mulher. Apesar da inserção maciça das mulheres no mundo do trabalho, os estereótipos socialmente construídos, sobre o papel masculino e feminino, constituem barreiras para a ascensão feminina a cargos de poder e ao exercício da liderança (Sousa et al., 2013: 29). Mesmo que os comportamentos nas relações sociais e organizacionais sugiram a igualdade de géneros, a distribuição de homens e mulheres em posição de liderança apresenta outra realidade,

pois o papel da liderança está fortemente representado pelo masculino, fazendo com que os homens em geral sejam mais valorizados do que as mulheres, sendo que esta valorização tem gerado desigualdades com relação a posições de poder e prestígio. Os estereótipos de género também têm definido estilos específicos de liderança feminina e liderança masculina, sustentando divergências nas relações do trabalho, estabelecendo diferenças e desigualdades entre os géneros e alimentando barreiras para a ascensão das mulheres a cargos de poder nas organizações (Barracho et al., 2010: 133). Os efeitos negativos dos estereótipos de género, embora conhecidos, são por vezes difusos, podendo ocorrer em diversas áreas, incluindo o trabalho, a parentalidade e o relacionamento interpessoal, representando custos sérios para a sociedade. A mulher, na quase generalidade das culturas, é vista como provedora da educação, dos cuidados familiares e da alimentação, enquanto o homem é visto com menor capacidade nesta matéria. Por outro lado, os custos deste estereótipo para a mulher, no trabalho, podem ser consideráveis se ela transgredir o estereótipo, poderá ser altamente penalizada, tanto em possibilidades de contratação quanto na avaliação de desempenho (Sousa et al., 2013: 29).

Estes estereótipos como têm relevância na formação da identidade social são constituídos por dimensões em que os indivíduos estabelecem comparações sociais (Oliveira, 1986: 434). Sendo que os estereótipos masculinos estão associados à competência, independência, objetividade, racionalidade e competitividade, enquanto os estereótipos femininos estão associados à dependência, emotividade, afeto e falta de ambição (Broverman, Vogel, Clarkson, Rosenkrantz, 1972).

Assim, no local de trabalho surgem práticas e interações que reforçam os estereótipos relacionados com o género, sendo estes, a definição do posto de trabalho de acordo com o sexo e a atribuição do nível salarial, as funções e o tempo de trabalho, as políticas sociais que atribuem prémios e benefícios de forma diferente a ambos os sexos, influenciados por linguagens, símbolos, rituais, hábitos e comportamentos suportados por noções sociais. Favorecendo assim os homens e penalizando as mulheres, colocando-as apenas em determinados setores, profissões, posições hierárquicas, levando à delimitação de salários abaixo ao dos homens, regimes de determinado tempo laboral, e interrupção do trabalho para cumprimento de responsabilidades familiares (Moura, 2008: 28).

Mesmo se encontrando na mesma posição profissional as mulheres ficam prejudicadas devido a estes estereótipos presentes que continuam a desprezar o trabalho feminino, recompensando os homens com cargos superiores e mais bem pagos. Nas

profissões liberais algumas mulheres conseguem chegar ao topo, contudo os salários das operárias e funcionárias de rendimento médio estagnam quando estas ultrapassam os 35 anos de idade (Ockrent, 2007: 403).

Mesmo que a mulher seja profissionalmente talentosa, estes estereótipos inibem ou levam a que tenha de abdicar da sua carreira para garantir o cuidado e bem-estar da família, devido a isto, muitas mulheres desistem de lutar para subirem na carreira para poderem dar mais atenção à família. Em oposição, os homens ocupam mais cargos de poder, porque embora tenham filhos está incutido socialmente que não têm a responsabilidade de cuidar destes, sendo este o papel da mulher, estando os homens assim disponíveis para o mercado de trabalho, levando deste modo as empresas a optar por homens para os cargos de direção (Ribeiro, 2013, Julho-Agosto, 52).

Esta falta de equilíbrio na partilha das responsabilidades domésticas e familiares condicionam a escolha dos percursos educativos, e influencia a escolha das carreiras profissionais limitando assim as escolhas para as áreas da educação, cuidado, saúde e serviços administrativos, sendo estas áreas menos bem remuneradas. Devido a isto, na opinião de Sandra Ribeiro (2014, Março, 98) o fenómeno da diferença salarial entre homens e mulheres assume hoje em dia a natureza de discriminação indireta, o que, o torna tão difícil de identificar e corrigir.

A posição atual da mulher oscila entre a participação no mundo do trabalho e os valores masculinos, e ainda se verifica a preservação das formas tradicionais de poder, condicionada em parte pelas responsabilidades familiares. Progressivamente as mulheres tem adquirido autossuficiência económica e social através do investimento na esfera do trabalho, pretendendo estas a partilha das responsabilidades domésticas, mas esta não é uma realidade adquirida, pois a mulher é quem acumula o trabalho doméstico e assalariado o que leva a custos para esta (Cosmelli, 1985: 407). Apesar de todas as evoluções na sociedade, o mercado de trabalho mantêm-se segregado em função do género. De uma forma geral as mulheres vivem em permanente desequilíbrio e surgem novos riscos, alguns são pouco evidentes, mas prejudicam de igual modo e quase em exclusivo as mulheres (Ribeiro, 2012, Maio, 38).

## Capítulo II

### 1. Discriminação exercida sobre as mulheres

Recentemente, verificou-se o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, o acesso a posições de poder e a melhoria dos níveis de educação e formação profissional. No entanto, continua a existir disparidades entre os géneros em variados domínios. Sendo que estudos recentes demonstram que as fronteiras e desigualdades de género ainda persistem em várias vertentes e setores da vida social; sendo apresentados, os preconceitos e as avaliações negativas sobre as mulheres nos contextos institucionais e nas interações quotidianas; nos sistemas de herança e casamento (O’Neil, 1984; Iturra, 1983; Silva, 1998; Sobral, 1999), assim como nos processos de separação ou divórcio e subsequente tutela e guarda dos filhos (Torres, 2001), nas conceções sobre o masculino e o feminino (Amâncio, 1994: 29), bem como nos códigos em torno da honra-vergonha (Cutileiro, 1977, 1988; Silva, 2002); na desigual distribuição do poder doméstico (Silva, 1991) e na violência doméstica (Dias, 1998); nos modos de residência e na divisão sexual do trabalho e na sobrecarga das tarefas domésticas (Wall, 1998); na segmentação sexual dos mercados de trabalho e nas oportunidades de emprego e nas remunerações (Ferreira, 1993; Marques, 2002); na desvalorização dos percursos profissionais das mulheres e sua baixa participação nas lideranças e na vida política (Viegas & Faria, 1999: 23).

A presença de discriminação no emprego reverte para a presença de tratamento diferente e menos favorável por razões que não têm qualquer relação com o mérito ou requisitos do emprego. Estando relacionado com a raça, a cor, o sexo, a religião, a nacionalidade, a opinião política e a origem social. “A discriminação no trabalho é uma violação dos direitos humanos, prejudicando a produtividade e o crescimento económico, pois esta gera desigualdades sociais e económicas e aumenta a pobreza” (Anónimo, ILO Q&A - Discrimination in the workplace, s/d:1).

Uma vez que as desigualdades baseadas no sexo ainda persistem, as mulheres continuam a ser o grupo mais afetado pela discriminação. A violência contra as mulheres resulta na desigualdade das relações de poder entre homens e mulheres e na discriminação geral de que as mulheres são alvo tanto na esfera pública como na esfera privada. As disparidades patriarcais de poder, as normas culturais discriminatórias e as desigualdades económicas prejudicam as mulheres, perdendo os seus direitos e perpetuando a violência

(Centro Regional de Informação das Nações Unidas, s/d: 1).

As mulheres são apresentadas com maior discriminação no setor privado, sendo esta discriminação referente ao salário, na carreira profissional e nos direitos, nomeadamente de maternidade, constituem a maioria dos desempregos (maioria de longa duração) e são maiores vítimas do emprego precário. Sendo que o emprego feminino se concentra em setores de atividade em que a mão-de-obra é intensiva, caracterizados pela prática de baixos salários e a ocupar predominantemente os níveis de enquadramento mais baixos (entre os não qualificados e os semiqualificados) (Filipe, 2012: Março-Abril).

A presença de estereótipos sociais nas empresas/ instituições leva ao surgimento de discriminações sobre as mulheres, sendo esta discriminação apresentada normalmente em dois tipos, direta e indireta, sendo que a direta, é apresentada como um critério ou uma prática adotada pelo empregador prejudicando de modo desigual os indivíduos de um dos sexos, quase sempre os do sexo feminino, sendo que tais comportamentos não são justificados por alguma razão ou condição necessária não relacionada com o sexo; e indireta, quando assentes nos comportamentos atrás descritos, mas em que os mesmos são aparentemente neutros (Salada, 2004: 81).

O que leva ao surgimento de segregações sobre as mulheres, dado serem resultado de processos discriminatórios, dividindo-se em segregações horizontais e verticais, a segregação horizontal pode ser um efeito da pressão social dos estereótipos sexuais sobre as escolhas escolares e profissionais de ambos os sexos, e a segregação vertical deriva de práticas organizacionais discriminatórias no recrutamento e na promoção, de uma distribuição injusta das responsabilidades familiares, do défice de serviços de apoio à vida familiar ou até de políticas fiscais que tendem a afetar o comportamento das mulheres no mercado de trabalho (Ferreira, 2010: 38).

Assim no mercado de trabalho, as mulheres continuam a ter de enfrentar segregações simultaneamente horizontais e verticais; pois encontram-se maioritariamente empregadas em sectores de atividade menos valorizados e a ocupar os escalões mais baixos da estrutura ocupacional (Maruani, 2005: 1; Giddens, 2001: 394).

O que leva a que surjam diversas discriminações sobre as mulheres, sendo presentes nas mulheres que na mesma empresa desempenham funções iguais às dos homens mas são classificadas em categorias inferiores, recebendo salários mais baixos; as categorias profissionais designadas no feminino e ocupadas maioritariamente por mulheres correspondem a uma desvalorização funcional e salarial que afeta, também, alguns homens que nelas estão inseridos; o reflexo na penalização da atribuição de

prêmios de antiguidade e assiduidade devido às faltas por maternidade (90 dias); a publicação de anúncios de ofertas de emprego discriminatórios, preferenciando homens, e concursos de acesso a determinadas categorias profissionais também discriminatórias; e as mulheres com maiores habilitações e mais tempo na categoria, ultrapassadas a favor de homens para acesso a níveis superiores (Oliveira, 1986: 403). E ainda se verifica uma grande sobrecarga, motivada pela dupla tarefa, trabalho profissional e doméstico, que afeta o dia-a-dia da maior parte das mulheres trabalhadoras; as condições de trabalho são pouco aliciantes, para a maior parte das mulheres, pois ocupam postos socialmente menos valorizados e mais mal pagos (Roseta, 1987: 138).

A teoria de discriminação de Becker (1971) apresenta três tipos de discriminação no trabalho, sendo estas, discriminação do empregador, discriminação do empregado e discriminação do consumidor. Esta teoria admite que, num mercado competitivo, cada agente tem determinadas preferências e age de acordo com essas preferências.

Para Becker (1971: 24), a primeira fonte de discriminação é o preconceito pessoal, em que empregadores, colegas de trabalho ou clientes não gostam de se associar com funcionários de determinada raça ou sexo. A segunda fonte geral é o preconceito estatístico, em que os empregadores projetam nos indivíduos algumas características que definem o grupo.

A teoria da discriminação estatística é também usada como um meio de explicação para a segregação ocupacional. Para o teórico da segregação ocupacional Phelps (1972: 20), os empregadores adotam decisões de contratar com base em informações imperfeitas sobre o futuro de produtividade dos trabalhadores. Como há custos associados à contratação e formação, os empregadores tentam reduzir estes custos atribuindo ao candidato qualidades relativas ao seu grupo. Impondo determinadas características às mulheres, estas assim são contratadas para certos postos de trabalho e excluídas em outros em que pretendem as características socialmente atribuídas aos homens, sendo o resultado a segregação profissional.

Segundo Porter, Lawler e Hackman (1975) a discriminação pode ser desenvolvida em três momentos; antes da admissão do indivíduo na organização, no momento de admissão e durante a permanência na organização. Na fase antes da admissão, são a família, a escola, a sociedade e o processo de seleção as fontes de aquisição de valores, expectativas e comportamentos relevantes para o desempenho de um papel organizacional. No ato de admissão, o indivíduo é portador de expectativas, valores, conhecimentos, habilidades e características individuais, sendo confrontado com a

existente na organização. Assim a organização procura o ajustamento do indivíduo ao seu papel na organização, procurando tornar compatíveis as exigências, as expectativas e as necessidades do indivíduo e da organização, o que deste modo, leva à seleção de determinados indivíduos e exclusão de outros, de acordo com as características pretendidas por parte da empresa em que designa como portador destas.

A discriminação no recrutamento causa não só a segregação profissional, mas também baixos salários para as mulheres. A discriminação concentra grande número de mulheres em ocupações femininas, o que aumenta a oferta de trabalho e diminui os salários. Para Marilane Teixeira (2008: 40), “esse estado de coisas injusto e discriminatório tem como consequência uma segregação por género no mercado de trabalho, institucionalizada por normas e práticas sociais contemporâneas”. O que leva à contínua perceção de que as mulheres são ainda fortemente discriminadas no mercado de trabalho.

## **2. A inserção da Mulher no mercado de trabalho**

### **2.1. Trabalho doméstico e trabalho externo**

A divisão do trabalho dentro das famílias foi afetado pelo aumento da entrada das mulheres no local de trabalho, no século XX. O sociólogo Arlie Russell Hochschild (citado por Bonelli, 2003: 364) observou que, em casais onde ambos trabalham, homens e mulheres, em média, gastam quantidades iguais de tempo de trabalho, mas as mulheres ainda gastam mais tempo com as tarefas domésticas, embora Cathy Young (2000, Junho, 12) tenha argumentado que as mulheres acabam por evitar a igualdade de participação dos homens em tarefas domésticas e parentais.

As trabalhadoras mais qualificadas dispõem do recurso necessário para a resolução das suas dificuldades de conciliação entre o trabalho remunerado e o trabalho familiar, enquanto as mulheres menos qualificadas enfrentam de forma especialmente crítica o problema de uma dupla jornada de trabalho, muito penalizante numa sociedade onde a resiliência de valores patriarcais continua a impedir os homens de o partilharem de forma equitativa. “Sem acesso ao mercado dos serviços de apoio à família, estas mulheres ficam à mercê das respostas escassas e inadequadas (em qualidade, horários, localização e preços) que o Estado lhes oferece (quer diretamente quer através de instituições privadas de solidariedade social)” (Coelho, 2011: 11). Sobretudo, porque a escassez de equipamentos de apoio à infância e à terceira idade, ou a sua disponibilidade

mas a preços ainda insuportáveis para o salário de muitas mulheres, constitui aspeto limitador da referida conciliação a qual acaba por impedir um maior envolvimento, não apenas ao nível do trabalho, mas também no que se refere à capacidade de intervenção das mulheres ao nível cívico e sindical.

Do ponto de vista social, teria ainda maior importância do que a repartição de cargos e atribuições dentro do lar, a institucionalização de estruturas laborais que permitissem à mulher manter-se profissionalmente no ativo, com trabalho a meia-jornada ou em casa, durante os anos em que as suas obrigações de mãe e as obrigações educacionais dos filhos exigissem dedicar várias horas diárias ao seu cuidado (Branco, s/d: 1).

Até há meio século na Europa, a reduzida idade média da mulher, a economia predominantemente familiar e o seu papel na transmissão da cultura às novas gerações costumavam levar a mulher, à sua aparente plena realização. Mas hoje, a instrução surge na escola, a função económica concentra-se em instalações industriais, comerciais ou de serviços fora do lar e, terminada a sua idade fecunda, resta à mulher ainda muitos anos de capacidade de produção, nos quais a sua plena satisfação dependerá fundamentalmente do que a sua atividade profissional ou o desempenho do seu emprego lhe proporcionarem. Por outro lado, a organização do direito laboral é deficitária não permitindo uma reincorporação no trabalho sem perda irreversível de possibilidades, obrigando os indivíduos a permanecer longos anos sem praticar a sua profissão ou ofício (Branco, s/d: 1).

Muitos milhões de mulheres trabalham no designado sector informal da economia dos países em desenvolvimento, tais como, trabalhadoras agrícolas, trabalhadoras por conta própria, trabalhadoras não-remuneradas na família, e trabalhadoras em empresas não legalizadas. A expansão do sector informal dá emprego a muitas mulheres, e a muitos homens, mas à custa de falta de proteção e de baixas remunerações. Significa isto que muitos trabalhadores ficam fora do âmbito e cobertura das Convenções da OIT e das leis nacionais do trabalho. O emprego informal é, de um modo geral, uma fonte de emprego mais significativa para as mulheres do que para os homens (Espanca, 2010: 1).

Certas categorias de mulheres são particularmente mais vulneráveis a desigualdades no mercado laboral; as mulheres no meio rural, aquelas que trabalham no sector informal, as mulheres migrantes, as jovens, as mais idosas, e as deficientes. Em ambos os extremos do leque das idades, as jovens e as idosas deparam-se com determinadas desvantagens. As raparigas têm mais probabilidades do que os rapazes de

virem a ser vítimas das piores formas de trabalho infantil, tais como a escravatura e a prostituição. As mulheres jovens tendem a ter índices de desemprego mais elevados do que os homens da mesma idade. As mulheres mais velhas deparam-se com uma constante discriminação no mercado do trabalho e frequentemente têm de assumir responsabilidades de assistência à família, para além do seu trabalho fora de casa (Espanca, 2010: 1).

Reconhecendo o papel vital que as mulheres trabalhadoras têm para o bem-estar da família e para a sobrevivência, muitos governos estão agora a tomar medidas para acabar com as várias formas de discriminação: política, económica, jurídica e cultural, entre outras. Do mesmo modo, reconhecendo que as competências e talento das mulheres podem ser fundamentais para o sucesso empresarial, várias empresas, tanto nos países desenvolvidos como em desenvolvimento, estão a implementar programas de promoção do bem-estar, progressão na carreira e retenção das suas empregadas do sexo feminino (Espanca, 2010: 1).

Se é certo que o processo de industrialização e urbanização veio separar o local de residência e o local da profissão externa à família, predominantemente exercido pela mulher, tem constituído a divisão social e sexual do trabalho, ainda que com variadas funções conforme o tempo e o contexto espacial, uma condição indispensável do próprio trabalho exercido pelo homem (Silva, 2008: 5).

Este processo é todavia lento, constatando-se, tal como o faz notar Boaventura Sousa Santos (1994: 87), uma considerável discrepância entre a igualdade formal reconhecida em texto legal e as práticas de assimetria sexual, a começar pela desigual distribuição de tarefas domésticas, entendidas no tradicional e nas práticas quotidianas como funções predominantemente atribuíveis às mulheres. Apesar de os homens, sobretudo nas gerações mais novas, participarem mais nas tarefas domésticas, são as mulheres as mais sobrecarregadas com este tipo de trabalho. Na esfera da participação pública, seja na política, seja nos meios de comunicação, as mulheres, mesmo estando académica e profissionalmente habilitadas, protagonizam, em bastante menor grau, processos de liderança e mobilização cívica e política (Dinâmia 1997: 15, Viegas e Faria 1999: 66).

Existem alguns consideráveis avanços e melhorias nas posições profissionais das mulheres, mas para além do facto de a sua integração no mercado de trabalho conhecer um elevado grau de precarização, segmentação e segregação sexual, em certos sectores (têxtil, ensino, segurança social, agricultura) existem ainda barreiras para a sua inserção

e realização profissional, a que acresce a insuficiência de infra-estruturas sociais estatais e, em particular, a baixa cobertura da rede pública de ensino pré-escolar. Por outro lado, verifica-se um baixo grau de participação nos lugares de chefia em determinados sectores da atividade económica e sobretudo em órgãos do poder político (Viegas & Faria 1999:19), situações de discriminação salarial, desigual repartição das tarefas domésticas, bem como a sujeição a práticas discriminatórias, de violência, e a atribuição desigual do poder em favor do homem. Mesmo quando as mulheres têm conquistado determinados lugares socio-profissionais, através de movimentações sociais, e em termos individuais, mas com um elevado preço em sobretrabalho doméstico, para além de eventuais processos de “hetero-estigmatização e autoculpabilização” pela menor dedicação à família e, em particular, aos filhos, tal se verifica em Portugal. (Silva, 2008: 11).

## **2.2. Desigualdade(s) de Género no Trabalho**

Apesar de possuírem igualdade formal, as mulheres são ainda alvo de uma série de desigualdades no mercado de trabalho. As três das principais desigualdades que enfrentam no trabalho são a segregação ocupacional, a concentração em empregos a tempo parcial e a disparidade de remunerações. (Giddens, 2001: 393). Estas têm-se concentrado em ocupações rotineiras e mal pagas. Tais como, trabalhos de secretariado e os que envolvem cuidados a terceiros (como a enfermagem, o trabalho social e a educação infantil) sendo considerados como ocupações femininas. Como tal, a segregação ocupacional com base no género refere-se ao facto de homens e mulheres estarem concentrados em diferentes tipos de trabalho, com base na ideia de que há empregos para homens e empregos para mulheres.

Assim, poder-se-á verificar a presença da segregação vertical e segregação horizontal, sendo que a segregação vertical é a tendência para as mulheres se concentrarem em postos de trabalho com pouca autoridade e espaço para ascender, enquanto os homens ocupam posições mais poderosas e influentes. E a segregação horizontal é a tendência para homens e mulheres ocuparem diferentes categorias de trabalhos (Giddens, 2001: 393).

A concentração no emprego a tempo parcial embora um número crescente de mulheres trabalhe atualmente a tempo inteiro fora de casa, uma grande proporção de mulheres concentra-se no emprego a tempo parcial, mas não sendo esta a tendência em Portugal, dado que a maioria ocupa trabalhos a tempo inteiro. Mas na generalidade das

sociedades atuais as mulheres optam pelo trabalho a tempo parcial, pois estes oferecem mais flexibilidade aos trabalhadores do que o trabalho a tempo inteiro. Por esta razão, estes empregos são muitas vezes selecionados pelas mulheres que procuram equilibrar as obrigações da família e do trabalho. Mas o trabalho a tempo parcial tem desvantagens como a baixa remuneração, o trabalho precário e as reduzidas oportunidades limitando a carreira. (Giddens, 2001: 394). Estando assim as mulheres sobre representadas nos sectores com empregos mais mal pagos. (Giddens, 2001: 395). A própria segregação ocupacional em função do género é um dos fatores principais da persistência da disparidade de salários entre homens e mulheres. Esta desigualdade no trabalho surge se existirem menos mulheres altamente qualificadas do que homens, as habilidades demonstradas pelas mulheres são avaliadas com menos precisão pelas empresas do que as habilidades dos homens e, as mulheres têm menos oportunidades para demonstrar as suas capacidades antes de iniciarem ou mal iniciam a sua carreira (Bjerk, 2008: 33).

A desigualdade de género no mercado de trabalho pode ter uma variedade de formas, incluindo a participação diferenciada na força de trabalho, os baixos salários recebidos pelas mulheres e a segregação ocupacional por sexo e ainda se verifica a presença de assédio sexual no local de trabalho (Anker, s/d: 164).

A presença de assédio sexual nas empresas, está associado a, um comportamento indesejado de carácter sexual que se manifesta sob a forma física, verbal ou não verbal, com o objetivo de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo. Consiste num comportamento de conotação sexual, não desejado pelo(a) destinatário(a), que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias. “Constitui uma afronta à dignidade das trabalhadoras e impede as mulheres de agirem na medida das suas capacidades” (Declaração de Pequim, 1997).

Sendo apresentado no relatório das Nações Unidas de 2011 que entre 40% a 50% das mulheres foram assediadas sexualmente no trabalho (Cunha, 2015: s/n).

Assim as mulheres estão, em comparação com os homens, em desvantagem em três fatores, elas ocupam as posições organizacionais que conferem menos oportunidades de promoção ou de desenvolvimento de competências; detêm uma menor quantidade de poder e recursos organizacionais; e, por último, são a minoria nas posições de gestão de topo (15% ou menos do total dos membros do grupo) (Kanter, 1993: 381).

### 2.3. Causas da discriminação no mercado de trabalho

As discriminações presentes no mercado de trabalho exercidas sobre as mulheres, resultam segundo Anthony Giddens (2001: 300) porque as mulheres retiram-se para dar à luz e cuidar dos filhos, o que leva a que as mulheres tenham maioritariamente empregos a tempo parcial do que os homens, e tendam a ter uma maior experiência de emprego intermitente. Levando assim a que a maioria das mulheres tenham uma posição de dependência económica em relação aos maridos, mas atualmente quando se verifica a presença de elevado número de membros nos agregados familiares o rendimento das mulheres é essencial para manter a posição económica e o estilo de vida da família, o que torna imprescindível o trabalho da mulher.

A Organização Internacional do Trabalho identifica aquilo que descreve como “barreiras de vidro” que se colocam à progressão das mulheres. Em primeiro lugar, explica que “há uma concentração” de mulheres em certas áreas: recursos humanos, comunicação, relações públicas, entre outros. Faltando-lhes experiência de gestão em outras áreas, tais como vendas, desenvolvimento de produto, entre outros, que são centrais para que possam ascender profissionalmente “o caminho em direcção ao topo de hierarquia das empresas”. Outras barreiras identificadas são bem conhecidas, “As mulheres têm mais responsabilidades familiares do que os homens”; “os papéis que a sociedade atribui a homens e mulheres”; uma “cultura empresarial masculina”, e a “falta de políticas e programas igualitários nas empresas” (Sanchez, 2015: 1).

A principal razão para as mulheres se encontrarem nestas situações advêm da continuação da discriminação salarial das mulheres e na persistência de papéis masculinos e femininos no seio da família, com uma tendência maior de sacrifício da carreira profissional por parte das mulheres (Dias et al., 2007:84).

Tal como refere Engels (1964: 58) “a emancipação da mulher só se torna possível quando ela pode participar em grande escala, em escala social, da produção, e quando o trabalho doméstico lhe tome apenas um tempo insignificante.”

Por outro lado, verifica-se que até mesmo os postos de trabalho desqualificados são ocupados maioritariamente por mulheres (Cruz, 2003: 33). O que reverte para que raramente o salário da mulher se revele superior ao do homem, o que resulta num reforço da desigualdade de papéis e o salário inferior da mulher justifica-se pela sua menor produtividade. Causado em parte pela menor antiguidade nos postos de trabalho (Becker,

1981: 42).

Sofia Cruz (2003: 37) afirma que as disparidades salariais entre homens e mulheres verificadas têm a ver, muitas vezes, não com as qualificações detidas pelos trabalhadores, mas com as diferenças entre os sexos e a divisão sexual do trabalho.

A organização espacial do trabalho, a hierarquia de salários, a concentração das mulheres em determinadas categorias de empregos e em certos sectores ilustram uma segregação sexual no mercado de trabalho, decorrente da existência de uma divisão das tarefas entre os sexos tida como natural (Cruz, 2003: 37).

Pode-se assim verificar a importância das atitudes e comportamentos, incluindo os que se referem às próprias mulheres. Pois estas muitas vezes declinam o poder, mesmo quando lhes é oferecido. “Tenho encontrado muitas mulheres nessa situação, vencida por medos ancestrais de assumir responsabilidades ou de ferir o orgulho dos seus maridos” (Sandberg, 2013: 30-31).

Acima de tudo, verifica-se que a estrutura e organização social no seu conjunto é contrária à igualdade de direitos dos homens e das mulheres, sendo penalizante para a mulher no que respeita à repartição sexual das tarefas domésticas, cívicas e económicas. “É a este nível que hão-de dar as indispensáveis transformações, antes que se possa falar de igualdade de direitos na participação do poder económico.” (Roseta, 1987: 138).

A Teoria do Capital Humano encontra-se subjacente na discriminação presente no mercado de trabalho exercido sobre as mulheres, sendo o capital humano definido como o conjunto de competências adquiridas pelos trabalhadores através da educação, da formação profissional e da experiência profissional. De acordo com esta perspectiva, as mulheres poderão ter menos poder dentro das estruturas organizacionais devido ao facto de possuírem um menor investimento em termos de educação, formação profissional e experiências profissionais (Smith, 2002: 518; Haveman & Beresford, 2012: 115); terem menor antiguidade na organização ou terem construído uma carreira profissional intermitente (Smith, 2002: 518) com entradas e saídas no mercado de trabalho; ou apresentarem diferentes preferências em termos de escolhas profissionais relativamente aos homens (Haveman & Beresford, 2012: 121).

As mulheres são vistas como pessoas que investem menos no seu capital humano e mais em obrigações familiares, ficando assim atrás na corrida pelo trabalho com melhores condições (Becker, 1981: 38), e são sujeitas à discriminação pessoal na área de

trabalho, não tendo assim igual oportunidade de alcançar condições e cargos de trabalho gratificantes, pois apesar de qualquer que seja o seu investimento em capital humano (Bielby & Baron, 1968: 761) serão sempre prejudicadas, o investimento na família, como o estado civil, o número de filhos, o tempo passado a cuidar destes e as tarefas domésticas, podem ter implicações negativas no que se refere a recompensas e segurança de trabalho para as mulheres (Kalleberg et al., 2000: 259).

A educação é essencial para a realização plena da igualdade entre mulheres e homens. Os estereótipos, as imagens e as atitudes relativamente às mulheres são obstáculos à igualdade, e poderão ser eliminados na percepção de Branco (s/d: 1) através da educação formal e não formal, nomeadamente através dos meios de comunicação social, organizações não-governamentais, programas de partidos políticos e ações concretas, por exemplo, desenvolvimento de atividades de investigação para identificar e desmontar as práticas discriminatórias nos manuais escolares.

As instâncias educativas deverão integrar nos programas de ensino, conhecimentos básicos sobre as leis, sendo igualmente necessário, promover ações de sensibilização dos agentes públicos para a importância dos direitos alcançados pelas mulheres a nível de acordos internacionais, dos textos constitucionais e das leis nacionais (Branco, s/d: 1).

#### **2.4. A inserção das mulheres nas Empresas**

As questões associadas ao género são ainda um fator de resistência, tanto do lado da procura como do lado da oferta. Muitas das vezes, existem barreiras invisíveis, surgindo de forma disfarçada, fazendo com que muitas mulheres não consigam aceder a determinadas profissões ou ascender nas carreiras, originando, entre outros aspetos, disparidades salariais entre os géneros.

De acordo com Bygren e Kumlin (2005 citado por Vicente, 2013: 6), a segregação de género nas organizações provém de uma diferenciação de género nas profissões, argumentando ser um fator exterior à organização enquanto outros apontam para a culpabilização da organização, sendo esta responsável pela interiorização da diferenciação de género nas profissões. Devido a isto, a presença de membros de uma minoria em um grupo maioritário leva ao surgimento de estereótipos dos dois grupos e a fenómenos de tipificação; surgem juízos sobre os membros do grupo minoritário, forçando-os a lutar pelo reconhecimento, e não enquanto membros de um grupo. Sendo

que quanto maior a diferenciação na composição de grupos dentro da organização, menor será o contato e interação entre os grupos (Blau, 1977 citado por Vicente, 2013: 6).

Assim, os empregadores contribuem para a atribuição de género, ao criarem determinados postos de trabalho, determinando os salários, e criando as condições de trabalho baseadas no sexo dos trabalhadores (Santos, 2011: 5).

Efetivamente, a tradição e os estereótipos, que sustentam opiniões baseadas no que é mais ajustado a homens e mulheres, criam barreiras que impedem as empresas de ver e aproveitar o talento de cada um destes. Na opinião de Sandra Ribeiro (2011, Julho-Agosto, 25) o custo para as empresas devido a não optarem por ambos os género, nos seus funcionários e direções pode não estar a ser contabilizado e ser, muito elevado, “designadamente na perda de capital humano, nas difíceis relações com os trabalhadores e trabalhadoras, nos elevados níveis de stress e absentismo, na perda de potenciais clientes ou na perda de rendimento.”

Para conseguir um maior equilíbrio, as empresas possuem neste momento diversas formas de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, como são exemplo “o recrutamento, seleção, formação, recompensas e avaliação de desempenho, progressão e desenvolvimento de carreiras, articulação com a vida familiar, comunicação interna e externa, negociação e diálogo social” (CITE, 2014, Junho – Agosto, 76). Mas não sendo um sistema aceite e desenvolvido por todas as empresas, o que se denota a desigualdade entre os sexos.

Efetivamente deduzem que a existência de procedimentos formais de recrutamento e seleção dos candidatos, e a existência de um departamento de recursos humanos que se encarrega desta função, diminui a utilização do critério de género para a seleção e contratação do funcionário, mas para Mara Vicente (2013: 9) é totalmente contraditório, pois considera que o recrutamento feito com base em redes de conhecimento contribui para reproduzirem a composição das estruturas organizacionais, uma vez que os colaboradores tendem a selecionar quem é semelhante. Argumenta ainda, a mesma autora, que podemos perceber a diferenciação de género no acesso a cargos de poder nas organizações, uma vez que o recrutamento muitas vezes é realizado de maneira informal, sem procedimentos objetivos definidos, por quem se encontra no topo da organização. O que reproduz uma estrutura organizacional nos níveis mais elevados da hierarquia, na admissão de profissionais homens na maioria das vezes, pois estes tendem a ser selecionados por quadros superiores do mesmo sexo (Vicente, 2013: 9).

As políticas das organizações e os comportamentos do empregador são os fatores com maior relevância explicativa para as desigualdades de género no acesso ao poder dentro das organizações. A educação e a estabilidade no emprego são fatores com um maior efeito no acesso a cargos de autoridade em homens do que em mulheres, principalmente nos níveis mais elevados da hierarquia. Segundo Mara Vicente (2013:9) os laços familiares aumentam as probabilidades dos homens, mas não as das mulheres, em acederem ao poder, e as mulheres que ocupam funções de gestão tendem a ser colocadas numa posição hierárquica inferior, na maioria das vezes a supervisionar outras mulheres e a auferir salários inferiores aos dos seus colegas que se encontram na mesma posição do sexo masculino.

Embora as mulheres ocupem um terço dos lugares de topo, o sistema segue um modelo que é masculinizado e, quanto mais elevado o nível de chefia, mais presente e mais acentuado será o estereótipo. O estereótipo da chefia acaba por ter traços masculinos devido à falta de executivos femininos na gestão de topo. Este é um processo lento e que encontra resistências por parte, tanto dos indivíduos dominantes (a quem convém a manutenção do sistema), como por parte dos dominados, numa visão restrita e consequente da sua condição. A mulher introduziu-se no mercado de trabalho através de profissões que refletem o estereótipo feminino, em áreas como a educação, a saúde e os serviços, mas abriram caminho para o processo de mudança (Sousa et al., 2013: 35-36).

Dado que apenas um terço das mulheres trabalhadoras ocupam posições de direção e chefia, estas por regra, são mais jovens e qualificadas. Esta predominância do género masculino em lugares de topo encontra-se associada, sobretudo, a questões culturais e sociais. Por outro lado, a maternidade restringe o emprego feminino, seja pela penalização por parte dos empregadores, que não compreendem a necessidade de flexibilização do horário laboral durante este período, seja pela própria decisão das mulheres de se focarem na vida familiar penalizando o seu progresso profissional (Silva, 2014: 1).

O facto de as mulheres terem que conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho, constitui um obstáculo à aquisição das competências valorizadas na progressão profissional, reforçando a segregação no mercado de trabalho (Santos, 2011: 10). Neste sentido, as entidades empregadoras optam por contratar trabalhadores com as melhores qualificações e com os menores custos. Assim, os homens têm mais hipóteses de serem contratados para empregos com salários mais elevados, pois, predominantemente são vistos como mais produtivos, beneficiando os seus salários. No caso das mulheres, os

empregadores esperam que gerem maiores custos devido à percepção generalizada de que, as mulheres apresentem maior absentismo e maior rotatividade devido às responsabilidades familiares, levando assim a segregação ocupacional por género a exercer uma influência negativa entre as diferenças salariais e a progressão da carreira por parte das mulheres (Blau & Khan, 1997: 27).

Em média, segundo os dados do Eurostat divulgados a 5 de Março de 2015 mostram efetivamente que apenas um terço dos gestores são mulheres. Esta é a situação também presente em Portugal, onde em 2013, apenas 34% das mulheres tinham cargos de gestão embora constituam 49% da força laboral (Falcão, 2015, Março, 5).

Sara Falcão Casaca, professora auxiliar no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) explicou ao Jornal Observador que “a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho” explicam este número, resultando que em Portugal haja apenas 9% de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas, número que só é superior ao de três outros países europeus. Assim sendo consideraram necessário a criação de um projeto intitulado Igualdade de Género nas Empresas que visa oferecer às empresas portuguesas “metodologia” para a aplicação das boas práticas de igualdade de género assim como “desenvolver instrumentos à medida da realidade de cada empresa de modo a promover a igualdade de mulheres e de homens, nomeadamente na esfera da tomada de decisão e da liderança” (Falcão, 2015, Março, 5), sendo um considerável projeto que servirá de base e incentivo para a aquisição de igualdade entre os géneros na obtenção de cargos superiores nas empresas.

Nas empresas verifica-se a existência do que designam por teto de vidro, sendo este, as barreiras discriminatórias invisíveis que as mulheres enfrentam para ascender a altos níveis da organização. O teto de vidro é baseado na ideia de que as mulheres dentro das empresas com as mesmas qualificações e competências que os homens têm menos probabilidade de ascender hierarquicamente e quando isto acontece têm uma menor remuneração em relação aos homens (Booth et al. 2003: 1; Blau & DeVaro, 2007: 2). Os fenómenos de “Glass Ceiling”, (Teto de vidro) é um termo que revela a existência de uma barreira invisível e indestrutível que impede as minorias e as mulheres de progredirem na sua carreira profissional, independentemente das suas qualificações, e de “Glass Cliff”, (precipício/penhasco de vidro) onde as mulheres têm uma maior propensão que os homens de ocuparem posições precárias tendo assim um elevado risco de insucesso, ou porque a empresa estava em risco quando ocuparam a posição, ou porque não lhes é proporcionado as condições necessárias ao sucesso (Haslam & Ryan, 2005: 83).

Associado ao efeito teto de vidro, é possível apontar a existência de três perspectivas teóricas explicativas da menor presença das mulheres na gestão, em geral, e, particularmente, ao nível das posições de chefia e direção em contextos de trabalho. A primeira perspectiva centra-se nas diferenças individuais (e nos processos de socialização) como justificação para as desigualdades de género; a segunda coloca a ênfase nas estruturas das organizações como criação para essa desigualdade; finalmente, uma terceira abordagem coloca o sistema dos valores patriarcais (reverte para o sexo masculino a autoridade e legitimidade de dominação sobre o sexo feminino colocando assim a mulher em setores inferiores ao do homem) que sustenta as culturas organizacionais (Ferreira & Santos, 2010: 100).

Assim a existência do teto de vidro, na perceção de Davidson e Cooper (1992 citado por Nogueira, 2006: 58) representa todas as barreiras invisíveis, mas poderosas, que dificultam as carreiras das mulheres que pretendem chegar a postos de liderança. Os estereótipos (Schein, 2001: 676), as expectativas diferenciadas em função do sexo (Lipman-Blumen, 1980: 331), as motivações, os constrangimentos familiares e os constrangimentos relacionados com as organizações de trabalho (Marshall, 1984), onde se pode fazer sentir a discriminação formal (no que diz respeito às políticas), e a discriminação informal da própria organização (praticada por indivíduos, pares e superiores) surgem como as barreiras mais evidentes (Nogueira, 2006: 58).

Desde as décadas mais recentes as mulheres já ocupam áreas que tradicionalmente eram destinadas aos homens apesar de as questões associadas ao género serem ainda um fator de resistência, tanto do lado da procura como do lado da oferta. Os postos de trabalho em tribunais superiores, em governos, no topo de grandes empresas, na engenharia civil, no comando de tropas, pilotando aviões, entre outros, são exemplo de postos considerados tipicamente masculinos, que começam a ser ocupados por mulheres. Contudo, estas apresentam-se em minoria e apresentam salários mais baixos (Furtado, 2013: 8).

As mulheres estão representadas maioritariamente na função pública, assim como entre os estudantes do ensino superior em quase todas as áreas, sendo exceção a das engenharias informáticas. Acrescenta-se que as mulheres têm acesso legalmente garantido a todas as profissões, incluindo aquelas que lhe estavam vedadas, sendo estas a magistratura, forças armadas e forças policiais (Moura, 2008:75).

No que respeita ao físico, em razão da mulher não possuir, comprovadamente, tanta força física como o homem, tal repercute-se nas profissões mais penosas e que exigem um grande desgaste físico, como o caso do sector da construção civil, o sector da

pesca, o sector mineiro, entre outros, nos quais as mulheres só muito pontualmente trabalham. São também minoritárias na área de motoristas, mas sobretudo no que respeita a percursos de longa distância, porque em percursos diários já existem muitas mulheres nesta profissão (Moura, 2008:75).

Nota-se também que as mulheres têm uma menor probabilidade de ter um cargo permanente no trabalho, e, quando colocadas nesses cargos, trabalham muito menos horas que os seus colegas homens no mesmo patamar (Craford et al., 2003: 474-475; Weber & Williams, 2008: 753). Ainda relacionado, verifica-se que as mulheres têm menos acesso a proteções sindicais quando comparadas com colegas masculinos o que pode estar diretamente relacionado com o facto de estas terem maior probabilidade de serem contratadas por empresas mais pequenas (Craford et al., 2003: 475; Kalleberg et al., 2000: 257).

Sendo que nos Açores são apresentados um total de 10732 profissionais do comércio e de escritório (7676 e 2956 respetivamente), tendo maior destaque nos profissionais do comércio; já relativamente à Ilha de São Miguel verifica-se a presença de 4382 profissionais do comércio e 1987 profissionais de escritório, tendo um total de 6426 trabalhadores nestas duas áreas de atividade, tendo assim maior predominância nos profissionais do comércio (Direção de Serviços do Trabalho, 2014, Novembro).

Esta concentração fragiliza a posição das mulheres no mercado de trabalho, na medida em que as torna mais vulneráveis pois possuem um número mais reduzido de sectores e que limita as suas possibilidades de emprego. Devido a isto, na perceção de Isabel Pacheco (2013: 12) é possível afirmar que as mulheres estão muito mais sujeitas a menor qualidade de emprego, menor remuneração, menos benefícios e menor proteção sindical, vivendo, num maior nível de instabilidade nos mais variados tipos de emprego.

## **2.5. Salário auferido pelo sexo feminino**

Nas sociedades atuais, a capacidade autónoma de gerar rendimento é uma forma de acesso à satisfação de necessidades, tendo implicações para a qualidade de vida das pessoas, quer em termos de bem-estar, de reconhecimento social ou da autoestima pessoal. Para além disso, os rendimentos das mulheres significam o contributo para o bem-estar material da família e tendo assim um potencial de reforço do seu poder negocial nesse contexto (Coelho, 2011: s/p). Deste modo, os homens tornam-se, também eles, parcialmente dependentes dos rendimentos obtidos pelas mulheres, quer em termos de

nível de vida, quer através da redução dos riscos associados a situações em que as suas remunerações resultem substancialmente reduzidas (doença ou desemprego, por exemplo) (Coelho, 2011: s/p).

A diferença salarial entre homens e mulheres é frequentemente utilizada para aferir a extensão da desvantagem das mulheres no mercado de trabalho. Ela tem origem, em parte, em causas como os diferentes níveis de competências, qualificações, responsabilidades, experiência laboral e antiguidade, número de horas trabalhadas e número de anos de escolaridade. Mas, para além disso, a diferença salarial é devida à discriminação de género. Há dois tipos de discriminação salarial, a realização do mesmo trabalho sendo remunerado de forma diferente consoante seja desempenhado por homens ou mulheres, a atribuição de remuneração diferente a trabalhos de conteúdo diferenciados mas de igual valor consoante sejam predominantemente desempenhados por homens ou por mulheres. Estas duas formas têm origem em preconceitos e estereótipos, em sistemas remuneratórios injustos e em métodos tradicionais de avaliação dos postos de trabalho, infringindo o princípio da “igualdade de remuneração para um trabalho de igual valor” estabelecido na Convenção (N.º 100) da OIT (Anónimo, ILO Q&A - Discrimination in the workplace, s/d: 1).

A desvalorização dos requisitos dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres e as considerando como trabalhadoras secundárias, leva a que as profissões onde verificasse a sua maior presença a serem mal remuneradas (Ferreira, 2010: 173), na percepção de Virgínia Ferreira (2010: 173) há a exceção das que exigem qualificações mais exigentes e formalizadas; mas de acordo com os dados retirados de Fernanda Santos, (2012) *Igualdade de Género em Portugal 2011*, verifica-se que por atividades e por níveis de qualificação, quanto maior é a qualificação, maior é a desigualdade de ganhos entre homens e mulheres, verifica-se que as mulheres são quem possui maior desigualdade remuneratória relativamente aos colegas que se encontram na mesma posição profissional. (Ver dados em anexo 1)

As diferenças salariais entre trabalhadores com qualificações idênticas revela flexibilidade em função das especificidades do setor industrial ou das empresas e estabelecimentos, que podem estar relacionadas com circunstâncias particulares das relações industriais. Existindo uma elevada flexibilidade salarial, pois as empresas detêm considerável liberdade para manipular salários, mesmo estando a negociação coletiva muito difundida (Ferreira, 2010: 22).

As disparidades remuneratórias verificam-se ao longo da vida da mulher levando

estas a um maior risco de pobreza. Sendo as causas destas disparidades salariais numerosas, tais como, a discriminação com base no sexo; as desigualdades ligadas à educação e ao mercado de trabalho, estando estas interligadas à segregação horizontal do mercado de trabalho, concentrando as mulheres num número restrito de setores e profissões, sendo estes menos remunerados e valorizados, e a presença da segregação vertical no mercado de trabalho, leva a que as mulheres tenham postos de trabalho menos remunerados, menos segurança de emprego e deparam-se com mais obstáculos na carreira; dificultando a conciliação entre o trabalho com a vida familiar, e a desigual repartição das responsabilidades familiares e domésticas, o que leva a um maior número de mulheres com trabalho a tempo parcial e com interrupções na carreira; a falta de transparência nas remunerações; e o impacto dos estereótipos de género que influenciam as opções educativas e de formação profissional tem o modo como são avaliadas as qualificações e classificadas as profissões (Jornal Oficial da União Europeia, 2010: 1).

Dado existir desequilíbrio na partilha das responsabilidades domésticas e familiares, as tradições e estereótipos para a escolha do percurso escolar influenciando a escolha das carreiras profissionais levando as mulheres para as áreas da educação, cuidado e saúde, sendo estas menos bem remuneradas, leva a que exista uma discriminação salarial indireta, o que a torna tão difícil de identificar e corrigir. Estas desigualdades salariais de género acontecem quando há comparação entre salários de diferentes categorias profissionais que correspondem a conteúdos funcionais distintos, contudo são profissões de igual valor, tendo em conta o grau de experiência de penosidade, de perigosidade, de duração, de formação e de responsabilidade (Ribeiro, 2013, Março, 1).

As desigualdades significativas entre os géneros em relação aos salários dependem positivamente dos níveis de qualificação e educação. Em média, as mulheres dos países da União Europeia recebem uma remuneração inferior à dos homens em aproximadamente 16,4%, ou seja, as mulheres trabalham gratuitamente 59 dias por ano para terem o mesmo ordenado que os homens. Contudo, Portugal encontra-se abaixo da média europeia, sendo mesmo um dos países menos discriminatórios, onde a discrepância salarial se encontra próxima dos 12,8%. No extremo oposto, situa-se a Alemanha, onde as mulheres recebem um ordenado inferior ao dos homens em 22,3%, posicionando-se bastante acima da média europeia (Silva, 2014: 1).

As principais razões para esta discrepância de rendimentos consistem na diferenciação do valor do trabalho nos sectores em que ambos os géneros laboram, na

ausência de padrões precisos em matéria de igualdade de remuneração, na subvalorização do trabalho e competências das mulheres, no facto de haver menos mulheres em posições de liderança e na articulação entre responsabilidade familiar e profissional.

Nos últimos anos, as disparidades salariais entre homens e mulheres na União Europeia diminuíram, não por terem registado uma melhoria estrutural no mercado de trabalho, mas pela deterioração das condições económicas em setores onde predomina a mão-de-obra masculina. (Silva, 2014: 1).

Em média as mulheres europeias ganham menos 16% que os homens, sendo que a Estónia, a Alemanha e a Espanha estão entre os piores países, mas Portugal foi o que mais piorou com a crise. Portugal, Espanha e Itália, foram alguns dos países mais afetados pela crise que se abateu sobre a Europa, são os Estados-membros da União Europeia que desde 2008 mostram maior diferença salarial entre homens e mulheres. O país que mostrou o maior aumento da diferença nos salários dos homens e das mulheres foi mesmo Portugal, com um aumento de 3,8% entre 2008 e 2013, fazendo com que, no total, as mulheres ganhem menos 13% que os homens. Mesmo assim, este número fica abaixo da média europeia que se encontra atualmente nos 16,4%, onde países como a Estónia apresentam diferenças de quase 30%. Quanto a gestores de topo na Europa, apenas um terço são mulheres. Portugal é o país de toda a União Europeia em que esta diferença mais se acentuou (em Espanha teve um aumento de 3,2%, em Itália de 2,4% e na Irlanda, aumento face a 2008 é de 1,9%) (Silva, 2014: 1). (Ver anexo 40)

Em Portugal são também as mulheres que representam a maioria dos trabalhadores que auferem o Salário Mínimo Nacional, 14,4%, enquanto para os homens essa percentagem é de 7,5%. As diferenças salariais repercutem-se depois nas pensões de reforma pois as das mulheres são pouco mais de metade das dos homens.

Além da diferença salarial, as mulheres portuguesas trabalham em média 39 horas semanais, menos duas horas que os homens, mas fazem mais 16 horas de trabalho não remunerado por semana relacionado com a família, refere uma análise da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) (Lusa, 2012, Março, 8).

Ao nível remuneratório verifica-se a existência de práticas discriminatórias, referenciando que o menor nível de qualificação surge como a explicação plausível para uma remuneração média das mulheres trabalhadoras de cerca de 77% da remuneração masculina. Todavia, a análise das remunerações por nível de qualificação evidencia que a desigualdade das remunerações médias mensais entre mulheres e homens é um facto,

independente do nível de qualificação, existindo uma maior proximidade entre as remunerações dos praticantes e aprendizes. Estas diferenças são ainda mais significativas quando considerados os ganhos médios mensais. A maior diferença regista-se entre os quadros superiores e a menor diferença verifica-se, entre os praticantes e aprendizes. “Daqui resulta claro não constituírem os níveis de qualificação a razão para o menor nível médio de retribuição das mulheres, quer se considere a remuneração média mensal, quer o ganho.” (Lusa, 2012: 1).

O relatório de 2014 sobre a desigualdade de género publicado pelo Fórum Económico Mundial refere que em Portugal para a mesma função em que um homem ganha 1000 euros uma mulher só ganha 590 euros (Cunha, 2015: s/n).

De acordo com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em média, as mulheres continuam a receber menos 18% que os homens. Nas grandes empresas, a disparidade é também evidente, já que nas empresas do PSI20 apenas 6% de mulheres ocupam lugares nos conselhos de administração, um número bastante inferior ao da média europeia (13,7%) (ONU, 2015: 1).

Se se analisar a variação verificada no período 2004-2006 entre os ganhos médios dos homens e das mulheres conclui-se, que, entre 2004 e 2006, o aumento médio verificado nos ganhos das mulheres pertencentes ao grupo "quadro superiores" (+106,66€) foi inferior ao dos homens no mesmo período (+249,54€) em -57,3%; enquanto a nível de "praticantes e aprendizes" o aumento dos ganhos das mulheres (+31,97€) foi inferior ao dos homens (+42,18€) em -24,2%. Relativamente à cidade de Ponta Delgada da ilha de São Miguel percebe-se que o ganho médio mensal desde 1985 a 2009, as mulheres recebem sempre salários mais baixos do que homens, sendo que em 1985 recebem menos 23,50€, em 1991 menos 94,30€, em 2002 menos 154,10€ e em 2009 menos 241,40€, o que demonstra que com o passar dos anos há o aumento da divergência salarial entre os sexos, prejudicando as mulheres. Portanto, a discriminação com base no género continuou a agravar-se em Portugal atingindo mais fortemente as mulheres mais qualificadas. Também em relação às mulheres, a qualificação profissional em Portugal continua a não ser devidamente valorizada.

Segundo Odete Filipe (2012, Março- Abril) para a resolução deste problema, os postos de trabalho têm de ser avaliados com base em critérios comuns, considerando as competências, os esforços físicos e psíquicos, as responsabilidades e condições de trabalho, conforme está expresso na legislação em vigor. Ou seja, o que conta são as

funções e tarefas e não quem ocupa o posto de trabalho, seja homem ou mulher.

São apresentados diversos pontos que são essenciais para compreender a diminuição dos salários das mulheres, tais como, os prémios de assiduidade que estão incluídos na remuneração e são atribuídos numa base regular, as trabalhadoras que são mães são colocadas em desvantagem, ao sofrerem penalizações. O corte parcial ou total da participação das mães nos lucros das empresas devido ao facto de terem gozado as suas licenças e/ou estarem em redução de horário para aleitação ou amamentação. O corte do pagamento do subsídio de almoço das trabalhadoras durante as ausências cuja remuneração compete à empresa. A dedução das remunerações correspondentes aos períodos de ausência das trabalhadoras devido a consultas pré-natais. E a integração em categorias profissionais inferiores às que correspondem aos requisitos dos postos de trabalho que ocupam é uma das práticas mais correntes (Ferreira, 2010: 31). Prejudicando de forma relevante o salário e a situação da mulher.

### **Capítulo III**

#### **1. A discriminação das mulheres no trabalho em Portugal**

Em Portugal a feminização do mercado de trabalho evidencia setores e profissões de denominação masculina ou feminina e há a tendência para as mulheres ocuparem posições mais baixas da hierarquia, independentemente dos níveis de qualificação que possuem e apesar das mudanças observadas, através das políticas para a igualdade de géneros.

A estratégia utilizada pelas mulheres portuguesas para lidar com a desigualdade salarial, com o desenvolvimento das suas competências produtivas pela via da escolaridade não foi completamente bem-sucedida por duas razões essenciais, porque “as jovens mulheres e homens se distribuem diferentemente no mercado de trabalho e porque persiste discriminação em desfavor das mulheres” (Teixeira et al, 2010: 168).

A maioria das profissões continua a não ter uma repartição equilibrada dos sexos. A tendência surge com o aumento da feminização nas profissões tradicionalmente feminizadas, já que se inserem nos únicos sectores em crescimento na economia portuguesa. (Núncio, 2008: 81).

Em Portugal, a maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro. No entanto, o modelo social dominante continua a atribuir às mulheres a principal responsabilidade

pelos cuidados e pelo trabalho prestados no âmbito da família, e aos homens a principal responsabilidade pelo trabalho externo. “Esta situação tem como consequência um peso excessivo de responsabilidades familiares e profissionais sobre as mulheres, dificultando as suas opções profissionais e pessoais.” (Santos, 2012: 119)

Apesar de existir uma crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, e partilha do sustento económico da família, não tem sido acompanhada por igual participação dos homens nas tarefas de trabalho não pago (Santos 2012:123). Pois segundo o estudo de Catarina Marcelino (et al., 2009: 32) as mulheres realizam, por comparação com os homens, mais do dobro do trabalho doméstico e familiar, 25h24 em comparação com os homens com apenas 9h24, sendo estas tarefas qualitativamente diferentes do trabalho executado pelos homens. E sendo que estas por semana trabalham mais 13h15 que os homens. (Ver anexo 2)

Sofia Cruz (2003: 71) afirma que o emprego feminino português revela-se crucial para o crescimento e o desenvolvimento económico, uma vez que se insere em uma lógica de competitividade, em parte pelo facto de a mão-de-obra feminina ser mais barata. “A tendência para o aumento do emprego feminino parece não encontrar, então, as suas causas na busca de uma relação mais igualitária entre homens e mulheres, portanto persistem situações de diferença salarial para as mesmas habilitações literárias e qualificações” (Cruz, 2003: 71).

Verifica-se um acréscimo do número de mulheres que ocupam profissões científicas e liberais, mas apesar do forte crescimento do contingente feminino nessas profissões, as mulheres são praticamente excluídas dos níveis hierárquicos superiores de autoridade e de responsabilidade, nomeadamente na economia e na política (Cruz, 2003: 71).

A percentagem de mulheres que se senta nos conselhos de administração das empresas portuguesas cotadas em bolsa aumentou 4,2 pontos percentuais desde 2011, mas continua a ser um valor menor, apenas 9,9% dos lugares são ocupados por membros do género feminino, de acordo com os dados revelados a 6 de Março de 2015 pelo estudo “Onde param as mulheres?”, promovido pela Informa D&B. Nenhuma mulher encontra-se no topo da liderança (Pimentel, 2015, Março, 8).

Comparando com 2011, o número de mulheres em funções de liderança empresarial em Portugal cresceu 5,3 pontos percentuais, representando 28,2% do universo. Mas a maioria da gestão está nas mãos dos homens, cerca de 44,9% das organizações têm uma equipa de liderança exclusivamente masculina, enquanto apenas

12,2% pertence em exclusivo às mulheres (mais 2,2 pontos percentuais do que em 2011) (Pimentel, 2015, Março, 8).

Em janeiro de 2014, em 277 membros de conselhos de administração de empresas do PSI-20, apenas 18 eram mulheres. As mulheres representavam 42,3% dos colaboradores das empresas, exerciam 33,8% das funções de gestão, 24,9% das funções de direção executiva e ocupavam 28,2% dos cargos de liderança, no final de 2014, diz o estudo da Informa D&B. Os homens participam em 87,8% das equipas de gestão, enquanto as mulheres estão presentes em apenas 55,1% (Pimentel, 2015, Março, 8).

Quase metade do universo empresarial português tem uma gestão mista, sendo que nas empresas lideradas por mulheres, a percentagem de equipas compostas por homens e mulheres é maior do que quando a liderança se faz no masculino. O estudo constatou ainda que quanto maior for a empresa, menos mulheres tem na liderança, ou seja, à medida que o volume de negócios aumenta, diminui o número de dirigentes femininas, apesar de serem a grande fatia da força de trabalho. Nas 500 maiores empresas, aquelas que são lideradas por mulheres (6,2%) cresceram mais do que as lideradas por homens, com um aumento na faturação de 6%.

Por outro lado, os homens têm tendência a rodear-se de homens enquanto as mulheres privilegiam equipas mistas na gestão.

As mulheres representam 48,6% da população ativa, mas estão ainda sub-representadas nas organizações. Esta tendência tem, no entanto, vindo a diminuir. A presença feminina aumentou 4% em funções de liderança nos últimos anos. (Revista Sábado, 2015, Março, 10).

Na perspetiva de Gilberta Rocha (et al. 1999: 199) o emprego surge, mais como um lugar de aproximação ou de equiparação social do que como um espaço de afirmação das diferenças, o que faz com que o índice de discriminação sexual perante o emprego e atividade não seja elevado, o que para os autores não quer dizer que não exista. Mas deverá também ser interpretado como o resultado da competição existente, nomeadamente no que respeita à ascensão profissional.

Queremos com isto dizer que, sendo mais frequentemente nas situações de acesso a cargos que se declaram formas de desigualdade ou de dificuldade, este não deixa de ser um aspeto também válido para os homens; simplesmente pode dar lugar a interpretações desvirtuadas (Rocha, 1999: 119).

Mas segundo Sandra Ribeiro (2013, Julho-Agosto, 51), com base nos dados da CITE existem formas de discriminação de género no trabalho, sendo as mais recorrentes em

Portugal de acordo com as situações que são do conhecimento da CITE a gravidez, o exercício de direitos como a amamentação ou a necessidade de ausências para assistência à família são as principais causas de discriminação de género no mercado de trabalho português. Sendo estas discriminações preponderantes para provocar profundas discriminações sobre as mulheres.

## **2. Mulheres Portuguesas no Contexto da União Europeia e no Mundo**

Segundo Ana Salada (2004: 82) o nível e as formas de integração das mulheres Europeias no mercado de trabalho têm vindo a conhecer mudanças significativas nas últimas décadas, o que se reflete em crescentes taxas de participação feminina embora ainda inferiores às masculinas. “Persistem, contudo, na União Europeia, acentuadas diferenças salariais de género. O gap salarial entre mulheres e homens é particularmente elevado no sector privado e menos evidente no sector público” (Salada, 2004: 82).

Portugal surge, no quadro dos países europeus, como tendo uma elevada taxa de emprego para a população em geral e, em particular, para as mulheres. E, sendo o emprego a tempo parcial relativamente pouco importante no país, pois a taxa de emprego a tempo integral é particularmente elevada (Teixeira, 2010: 157) (Ver anexo 3).

Para Maria das Dores Guerreiro (et al, 2006: 13), Portugal destaca-se, no contexto europeu, como um país onde a taxa de atividade feminina é excecionalmente elevada, com 60,5% e onde as mulheres com filhos pequenos tendem a trabalhar a tempo inteiro, em proporções elevadas (8.2%) (Ver anexo 4).

Em toda a economia da União Europeia, as mulheres ganham em média cerca de 16% menos do que os homens. Embora a generalidade das disparidades salariais entre homens e mulheres tenha decrescido na última década, em alguns países, as disparidades salariais entre homens e mulheres a nível nacional têm aumentado, como é o caso de Portugal (Santos, 2012: 102) (Ver anexo 5).

O contexto global não é muito melhor. Um estudo recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) dá conta de que 30% de 1200 empresas inquiridas não tinham uma única mulher nas equipas diretivas e, em 65%, as mulheres representavam menos de 30% dos cargos de liderança (Relvas, 2015, 15 Janeiro). Numa lista de 108 países, que ilustra o peso das mulheres nos cargos de chefia (ou seja, não incluindo apenas a direção) é dirigida pela Jamaica, Portugal ocupa o 40.º lugar, com 34,6%.

Sendo preciso recuar até 2008 para encontrar uma mulher a liderar uma empresa do PSI20. Nesse ano, Ana Maria Fernandes foi eleita CEO da EDP Renováveis. Em 2012, saiu para a EDP Brasil. Antes disso, e desde então, nunca uma mulher foi CEO de uma empresa do PSI20.

O número de empresárias e mulheres em lugares de gestão nas empresas tem aumentado nos últimos anos, na maioria dos países do mundo, mas, ainda assim, elas continuam pouco representadas nos cargos mais elevados de decisão, como diretores gerais, membros de conselhos de administração, presidentes de companhias, segundo um estudo da Organização Mundial do Trabalho (OIT) divulgado a 12 de Janeiro de 2015 (Relvas, 2015, Janeiro, 15).

A OIT cita o estudo da organização não-governamental Catalyst Inc., que abrangeu 44 países, incluindo Portugal; só em quatro Estados elas ocupam 20% ou mais dos lugares nos conselhos de administração (Finlândia, Noruega, Suécia e Reino Unido). Portugal, com 3,7% dos lugares de administração ocupados por mulheres, segundo a mesma organização, aparece no grupo dos 13 países com menos representação feminina no topo das empresas (um grupo onde estão também, por exemplo, a Arábia Saudita, a Índia e o Kuwait) (Relvas, 2015, Janeiro, 15).

Em Portugal, menos de 5% dos cargos de administração nas empresas são ocupados por mulheres, de acordo com o estudo “Women in Business and Management - Gaining Momentum”. Outros países como o Chile, a Índia, o Japão ou o Qatar também têm menos de 5% de mulheres nestas posições. Todos os estudos apresentados demonstram as divergências de administração nas empresas o que revertem para a progressiva desigualdade entre os sexos independentemente das intervenções dos Estados, a nível político e social.

### **3. Medidas para o aumento do emprego feminino**

Segundo Virgínia Ferreira (2010:2), foram tomadas medidas que tiveram um impacto direto no aumento do emprego feminino, como o caso da fixação do salário mínimo, do subsídio de desemprego e da licença de maternidade de 90 dias e outros direitos na gravidez, na maternidade e na assistência à família. Dentre estes direitos, para a autora importa destacar, na gravidez dispensa de trabalho, sem perda de regalias ou de remunerações, para permitir idas à consulta médica; na maternidade licença de parto de 14 semanas, sem perda de tempo de serviço, de remunerações e de subsídios; na

assistência aos filhos e outros dependentes, dispensa para as consultas médicas durante a gravidez, dois turnos de uma hora por dia enquanto dura a amamentação e até a criança perfazer um ano de idade, faltas até 30 dias por ano para prestação de assistência em caso de doença das crianças, ou mesmo dois anos de licença especial sem direito a vencimento (Ferreira, 2010: 2).

Um dos fatores que mais contribuíram para o sucesso e evolução das mulheres na sociedade foi, sem dúvida, o direito a uma educação mais completa, que lhes garantiu a independência intelectual, material e física. Atualmente a nomeação de mulheres para cargos e tarefas de topo é vista como normal, embora ainda existam áreas em que a escolha de uma mulher como dirigente gere alguma admiração. Segundo Pedrosa (2000: 13), ainda estamos a sentir o impacto de uma mudança profunda, que abriu às mulheres o mundo do trabalho e do poder, aos homens o mundo dos afetos. As sociedades atuais estão a passar por um processo de mudança, a nível das mentalidades e da forma como a própria sociedade representa a mulher. Há sectores de atividade em que os estereótipos permanecem como, por exemplo, na política, onde se registam desigualdades notórias. Não se podendo afirmar que já não existam desigualdades entre homens e mulheres, nem que não persistem ainda representações tradicionais sobre o papel da mulher (Sousa et al., 2013: 23).

Segundo Alberto Branco (s/d: 1) para que a verdadeira igualdade seja uma realidade para as mulheres, é fundamental a partilha do poder com os homens. Passando pela partilha das responsabilidades domésticas por todos os membros da família. Os sistemas estatísticos nacionais deverão também incluir conceitos e métodos que permitam obter indicadores da desigualdade entre mulheres e homens.

Segundo o Centro Regional de Informação das Nações Unidas, os Estados devem de atribuir recursos e financiamento aos programas que pretendam intervir na violência contra as mulheres.

Se não se travar esta violência, os custos sociais, políticos e económicos serão enormes, o que obrigará a fazer investimentos proporcionais na segurança das mulheres. Esse esforço exige uma vontade política expressa pela disponibilização de mais recursos financeiros e humanos. Sectores como a justiça, a saúde, a habitação e a educação são fundamentais para ajudar as mulheres que sobrevivem à violência a terem acesso a bons serviços sociais, jurídicos e de saúde bem como para reforçar as atividades de prevenção. (Centro Regional de Informação das Nações Unidas, s/d: 1)

Para Fernando Sousa (et al., 2013: 43) as organizações têm de estar atentas no sentido de identificar e de reduzir as desvantagens exercidas sobre as mulheres em favor dos homens, procurando promover a igualdade de oportunidades. Os homens, por sua vez, devem reavaliar a sua própria postura, quando atribuem à mulher o peso da dupla jornada, passando a assumir maior responsabilidade na gestão das atividades domésticas e na educação dos filhos.

Apesar da aplicação destas medidas a legislação para combater a discriminação não é suficiente para modificar a realidade, sendo que na opinião de Sandra Ribeiro (2013, Julho-Agosto, 54) deve de se apoiar num trabalho de informação e formação que leve a uma maior participação de ambos os sexos aos níveis familiar, profissional e da comunidade; a ação de informação e formação terá de ser levada junto de empresários e trabalhadores, para uma modificação de atitudes e comportamentos. Sem uma mudança ao nível das estruturas laborais, não se atingirá o objetivo da não discriminação contra a mulher.

Na opinião da autora esta ação, provavelmente, será lenta, não se atingindo objetivos visíveis no imediato, mas vindo a provocar alterações profundas na sociedade; havendo assim a necessidade de promover ações de formação de mão-de-obra feminina e de uma mentalização sobre direitos e deveres como trabalhadoras; educação dos jovens de ambos os sexos para as suas tarefas na família despertando-os para o valor social dessas tarefas encaminhando-os assim, para uma sociedade mais justa e mais igualitária (Ribeiro, 2013, Julho- Agosto, 54).

## **Capítulo IV**

### **1. Operacionalização dos Conceitos**

Conforme Quivy e Champenhoudt (2003: 260), a operacionalização dos conceitos é uma fase integrada na construção do modelo de análise, este constitui “(...) um prolongamento natural da problemática, articulando de forma operacional os marcos e as pistas que serão finalmente retidos para orientar o trabalho de observação e de análise”. Marie-Fabienne Fortin (2009: 89) refere que a operacionalização de conceitos é o processo através do qual o conceito se torna explícito, especificando as suas dimensões e determinando os indicadores que serão utilizados para o medir.

Os conceitos não permitem a sua mensuração ou classificação direta, para tal devendo ser transformados em linguagem empírica, pela sua decomposição em

dimensões específicas e indicadores. Como indicam Carmo e Ferreira (1998: 99), operacionalmente, um indicador “(...) [é] um instrumento construído com o objectivo de revelar certos aspectos pertinentes de uma dada realidade, de outro modo não perceptíveis, com o fito de a estudar, de a diagnosticar e ou agir sobre ela.”

Um indicador é um instrumento artificial, tem uma natureza instrumental, pois tem um carácter prático e é revelador, pois permite evidenciar informação que, subtilmente, está incorporada no conceito (Carmo & Ferreira, 1998: 101).

Os indicadores, para além de poderem ser qualitativos ou quantitativos, também podem ser demográficos, económicos e sociais. O objetivo fundamental é, (...) retratar a realidade social nas suas facetas estrutural e dinâmica, revelar as perceções dos diferentes grupos sociais sobre o sistema social (Carmo e Ferreira, 1998: 101).

Tendo em conta que uma hipótese é um enunciado formal das relações previstas entre duas ou mais variáveis, ou seja, que estas declaram a relação esperada entre as variáveis independentes e dependentes, procura-se combinar as hipóteses com o problema e com os objetivos num prenúncio ou explicação clara dos resultados esperados da presente investigação.

Tal como foi apresentado anteriormente no quadro teórico, as perspetivas das diferentes correntes teóricas escolhidas, longe de se contradizerem, permitem o enriquecimento da conceitualização. Assim, a partir do quadro teórico, pergunta de partida e hipóteses formuladas procede-se à operacionalização dos conceitos mais relevantes para esta investigação empírica.

Tendo em conta os conceitos gerais de todo o trabalho assim como os específicos a cada corrente teórica abordada. Como conceito geral, tendo o conceito de género (sendo este um conjunto de símbolos, significados e expectativas associados aos comportamentos dos elementos de cada sexo, inserido num contexto cultural, e são influenciados e influenciam práticas e experiências culturais (Lorber & Farrell, 1991: 51; Giddens, 2001: 114; Kimmel, 2000: 1)), que atribui aos homens e às mulheres papéis sociais e identidades diferentes sendo um fator crítico de estratificação social, na perceção de Anthony Giddens (2001: 114). Por seu turno o sistema de patriarcado reverte para o sexo masculino a autoridade e toda a legitimidade de dominação sobre o sexo feminino, sendo assim as suas decisões e perspetivas sobrepõem-se aos da esposas e filhas, colocando assim a mulher em setores inferiores ao do homem. O que deste modo, leva os indivíduos à discriminação, sendo esta dividida em, direta e indireta, sendo a direta

quando existe uma medida aplicada que é desproporcional para o outro sexo, indireta quando existe uma medida desproporcional para um dos sexos mas sendo visto como neutro, na percepção de Ana Salada (2005: 59). Relativamente à segregação, esta é resultado de processo discriminatório, sendo esta dividida em segregação horizontal e vertical. A segregação horizontal vai depender da pressão social e dos estereótipos sexuais para a realização das escolhas do indivíduo, já a segregação vertical deriva de práticas organizacionais discriminatórias na percepção de Virgínia Ferreira (2010: 38). Assim sendo, todos estes conceitos se encontram interligados com a propensão de perceber a base de discriminação feminina no mercado de trabalho. O teto de vidro surge nas empresas como barreiras discriminatórias invisíveis que as mulheres enfrentam para ascender a altos níveis da organização. É baseado na ideia de que as mulheres dentro das empresas com as mesmas qualificações e competências que os homens, têm menor probabilidade de ascender hierarquicamente e quando acontece têm uma menor remuneração em relação aos homens (Booth et. al. 2003: 1; Blau e Devaro, 2007: 2).

## **2. Quadro de Operacionalização de Conceitos**

(Ver anexo 41)

## **3. Principais Hipóteses do Projeto**

**Hipótese 1:** As mulheres sofrem de maior discriminação laboral do que os homens.

**Hipótese 2:** O salário das mulheres é inferior ao dos homens mesmo possuindo o mesmo cargo profissional e anos de experiência.

**Hipótese 3:** Há um grau variável de percepção por parte das mulheres de que estão a ser alvo de forte discriminação laboral.

## **Capítulo V**

### **1. Metodologia**

Deshaies (1997 citado por Barroso, 2010: 3) afirma que “A metodologia está para a investigação como o sujeito está para o conhecimento. Nesse espírito, a metodologia não substitui o investigador (...) proporciona-lhe meios para empreender uma investigação.”

Este é um estudo de finalidade básica tendo como objetivos um melhor conhecimento e compreensão dos fenómenos sociais. Consiste em conhecer e explicar o objeto da investigação. É um estudo Sincrónico, uma vez que se pretende analisar o momento atual e de profundidade explicativa. Pretende relacionar múltiplas variáveis, nomeadamente as discriminações laborais efetuadas sobre as mulheres e a sua incidência nos ordenados das mesmas. Seguir-se-á um raciocínio indutivo, pois procura-se conferir ao estudo um certo alcance macrossociológico, tendo como base fontes primárias. A investigação é de natureza empírica, pois consiste na observação e registo de factos de experiência direta não manipulados, ou seja, a observação consubstancia ou dá corpo ao estudo de campo (Bravo, 1994: 32).

A metodologia utilizada neste estudo, depois de elencar os conceitos como desigualdades, discriminação, género, discriminação de género, discriminação salarial, segregação, patriarcado, teto de vidro, tem um carácter de análise extensiva, uma vez que se recorreu a Métodos Quantitativos. Para John Creswell (2007: 37), o uso de métodos quantitativos é ideal para “o pesquisador testa[r] uma teoria ao especificar hipóteses restritas e coleta dados para apoiar ou refutar as hipóteses.” Um dos objetivos do estudo empírico é verificar dentro das teorias funcionalistas ou interacionistas as que mais presença marcam no estudo deste tipo de discriminação.

A população-alvo é constituída por atuais trabalhadores e desempregados da ilha de São Miguel, cujo critério de seleção consistiu em se obterem profissões e setores divergentes incluindo o maior número possível na variabilidade de casos.

O instrumento de recolha de dados que se privilegiou na investigação foi o inquérito por questionário estruturado e pré-codificado. Esta escolha justifica-se pela extensão da população estudada e pelo facto de este permitir uma recolha de dados rápida, assim como a correlação das variáveis necessárias para a confirmação ou refutação das hipóteses formuladas, tal como referem Quivy e Campenhoudt (2003: 188). Os mesmos autores consideram ainda como uma das principais vantagens deste instrumento “a possibilidade de quantificar uma multiplicidade de dados e de proceder, por conseguinte, a numerosas análises de correlação.”

A distribuição dos questionários foi em suporte de papel e digital, disponibilizado ao administrador das empresas/instituições ou o próprio investigador efetuou a distribuição e recolha dos questionários, e introduzido na internet para preenchimento por parte da população micalense empregada e desempregada. Quivy e Campenhoudt (2003: 71) recomendam na fase exploratória o recurso a “testemunhas privilegiadas”, que

“podem pertencer ao público sobre que incide o estudo ou ser-lhe exteriores, mas muito relacionadas com esse público.” Assim, para a construção do instrumento de observação e de modo a complementar a informação recolhida, procedeu-se à análise da informação adquirida pelos questionários.

## **2. População, Amostra e Técnica de Amostragem**

Hermano Carmo (et al. 1998: 190) define a população como sendo um “conjunto de elementos abrangidos por uma mesma definição (...) têm, obviamente, uma ou mais características comuns a todos eles”. A população do presente estudo é constituída por indivíduos empregados e desempregados da Ilha de São Miguel, de ambos os sexos. Houve a necessidade de abranger ambos os sexos, para assim adquirir um conjunto diversificado de informações e perceções referentes à discriminação laboral presente no seu local de trabalho, quem consideram ser alvo de maior discriminação no local de trabalho e quais as discriminações de que são alvo. Houve a necessidade de abranger determinado grupo da população presente nestas características e não selecionar empresas, havendo contato com o público-alvo através de inquérito eletrónico e entrega em mão, mas dando-se maior enfoque aos funcionários de empresas privadas e aos indivíduos do sexo feminino, dado serem segundo os teóricos os que apresentam ser alvo predominante de discriminação laboral a vários níveis.

Segundo Michael Patton (1990, citado por Carmo, et al. 1998: 190), o que realça a diferença entre os métodos qualitativos e quantitativos são “as diferentes lógicas que estão subjacentes às técnicas de amostragem”. Enquanto a primeira usa amostras relativamente pequenas, a segunda toma por base amostras de maiores dimensões.

A recolha da amostra, é de carácter probabilístico, cuja técnica de amostragem será a técnica dos clusters (cachos).

Hermano Carmo (et al. 1998: 190) define as amostras probabilísticas como sendo aquelas em que cada um dos elementos da população tem uma probabilidade conhecida e não nula de ser incluído. Para Teresa D’Oliveira (2002:59), uma amostra probabilística tem maior probabilidade de ser representativa de uma população do que uma amostra não probabilística e pode assegurar melhor que todas as características relevantes da população estão presentes. Quanto maior for a representatividade da amostra melhor se pode inferir sobre os resultados obtidos e fazer generalizações, ou seja ter uma maior

segurança de que as relações entre as variáveis presentes no estudo também espelham a população. No entanto foi quase impossível assegurar a equidade da população em estudo dado serem inquiridos apenas as pessoas que se interessaram e se prepueram a responder ao questionário não garantindo assim a igualdade de variáveis dos inquiridos.

Hermano Carmo (et al. 1998: 195) recomenda a técnica dos clusters (cachos) quando se trata de uma população geograficamente dispersa e dá como exemplo as escolas. Sendo este o caso do estudo apresentado, uma vez que a população encontra-se dispersa na Ilha de São Miguel; uma forma de tentar assegurar a presença de um grande número de categorias profissionais foi distribuir o inquérito por indivíduos de diversos cargos profissionais, com o intuito de perceber as opiniões da população em estudo. Assim, a técnica dos clusters, foi escolhida para facilitar a distribuição do inquérito, onde previu-se, com base em resultados de tentativas iniciais efetuadas, uma boa aceitação do questionário por parte dos seus membros.

### **3. Análise Estatística dos dados**

#### **3.1. Características da população inquirida**

Numa sondagem, o estudo estatístico baseia-se numa parte da população, isto é, numa amostra que deve ser representativa dessa população.

Fórmula para o cálculo do tamanho da amostra

$N$  = Tamanho da população

$E_0$  = Erro amostral tolerável

$n_0$  = Primeira aproximação do tamanho da amostra

$n$  = Tamanho da amostra

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$$

$$n = \frac{N \cdot n_0}{N + n_0}$$

Na Ilha de São Miguel existem aproximadamente 55,352 pessoas empregadas e 8,272 pessoas desempregadas, dando o total de 63,624 empregados e desempregados. (ver anexo 37)

$$N = 63,624$$

$$E_0 = \text{Erro amostral tolerável} = 5\% (E_0 = 0,05)$$

$$n_0 = 1/(0,05)^2 = 400 \text{ pessoas}$$

$n$  (tamanho da amostra corrigido) =

$$n = 63,624 * 400 / 63,624 + 400 = \frac{25449600}{64024} = 397,5$$

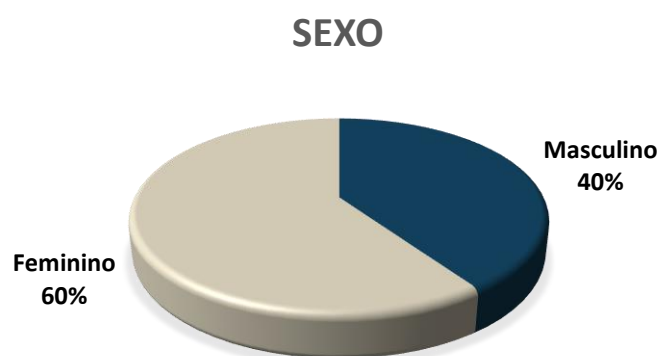
A população estudada (amostra) é constituída por 399 inquiridos, dividindo-se em 161 (40,4%) inquiridos do sexo masculino e 238 (59,6%) inquiridos do sexo feminino (M<sup>03</sup>= 2 Codificação do sexo feminino) (ver gráfico 1).

Após perceção do total dos inquiridos que haveria a necessidade de inquirir para obter uma amostra representativa, houve o intuito de questionar tanto homens como mulheres com maior preponderância para as mulheres, como referido anteriormente, mas sendo a maioria dos inquiridos de determinados grupos profissionais devido à disponibilidade dos inquiridos.

A representação gráfica consiste numa forma alternativa de descrição sumária dos dados (Martins, 2011: 65). Segundo Anders Wallgren (et at. 1996: 6),

Os gráficos falam diretamente aos olhos e são muito eficazes na criação de uma imagem na mente do leitor. Portanto a pessoa que cria o gráfico tem uma responsabilidade especial. Da mesma forma que os bons gráficos transmitem informações, os gráficos imperfeitos transmitem desinformação. Deve criar os gráficos de forma que não induza em erro o leitor (Wallgren et al., 1996: 6, tradução do autor).

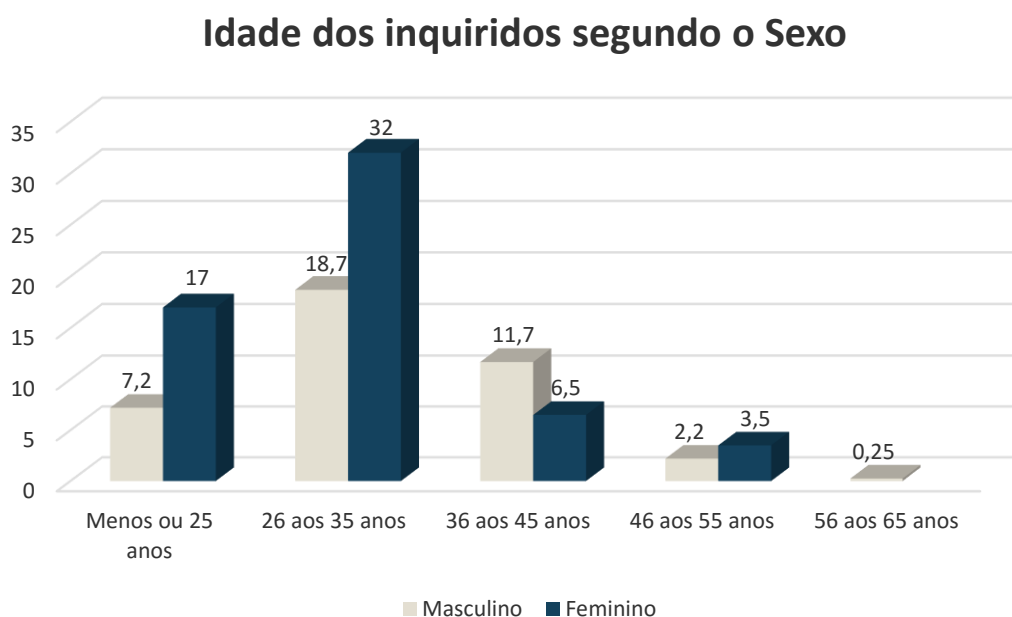
**Gráfico 1:** Representação dos inquiridos segundo o Sexo (%)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Anexo 6

**Gráfico 2:** Idade dos Inquiridos segundo o Sexo (%)<sup>2</sup>



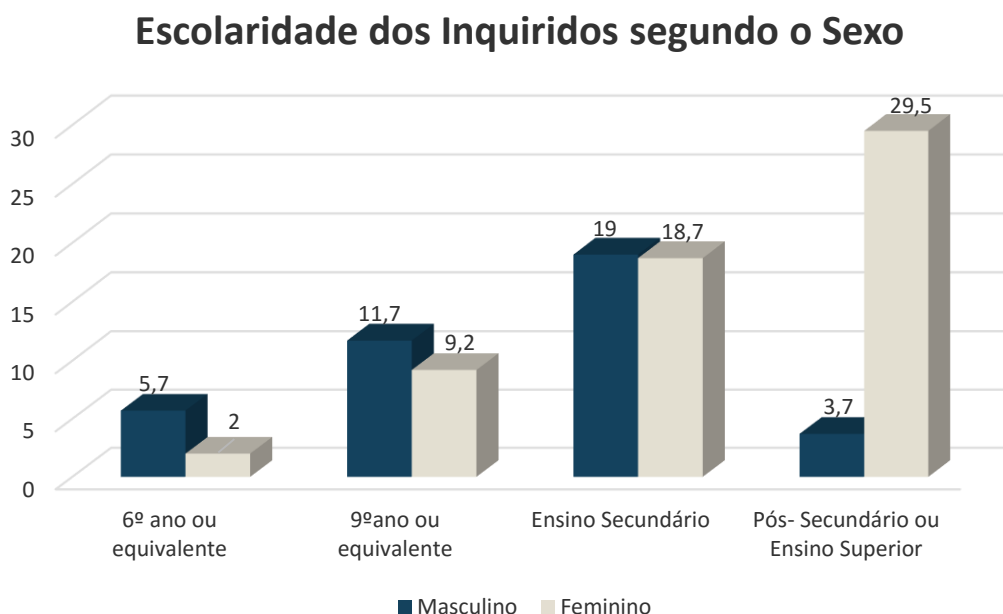
A amostra é constituída por 399 participantes, segundo a idade dos inquiridos pode-se verificar que 98 (24,6%) têm menos ou igual a 25 anos, 203 (50,9%) de 26 a 35 anos, 73 (18,3%) de 36 aos 45 anos, 23 (5,8%) dos 46 aos 55 anos, 2 (0,5%) dos 56 aos 65 anos. A mediana consiste no valor da variável ordenada até ao qual se encontram, pelo menos, 50% dos participantes (Martins, 2011: 55), o que reverte para que a mediana na idade se apresente nos participantes com idades com menos ou igual a 25 anos. O intervalo interquartilístico consiste na diferença entre o percentil 75 e o percentil 25 (Martins, 2011: 55), tendo assim com menor presença de inquiridos nas idades compreendidas entre os 56 e os 65 anos de idade e maior presença de inquiridos nas idades compreendidas entre os 26 e os 35 anos, verificando-se assim a presença de uma população inquirida mais jovem e tendo um menor número de inquiridos de idades mais avançadas. Relativamente ao sexo verifica-se que nas idades compreendidas com menos e igual a 25 anos a presença de maior número de inquiridos do sexo feminino com 69 participantes, em oposição o sexo masculino com 29 participantes; entre os 26 e os 35 anos de idade e entre os 46 e os 55 anos constata-se que as mulheres encontram-se com maior relevância, sendo o primeiro apresentado 128 mulheres e 75 homens, e no segundo 14 mulheres e 9 homens; entre os 36 e 45 anos verifica-se o contrário tendo maior presença os homens com 47 participantes e as mulheres com 26 participantes, já entre os

<sup>2</sup> Anexo 7

56 e os 65 anos verifica-se uma reduzida presença de inquiridos, 2 inquiridos de ambos os sexos; verificando-se assim uma maior inquirição de pessoas em idades compreendidas entre os 26 e os 35 anos, sendo assim uma população inquirida muito jovem (Ver Gráfico 2).

A média consiste no resultado da soma de todos os valores dos indivíduos numa determinada variável, dividido pelo número total de valores. O desvio-padrão traduz a dispersão média dos valores individuais em relação ao valor da média da amostra na variável em questão (Martins, 2011: 58). A idade dos participantes varia entre os menos de 25 anos e os 65 anos, sendo a sua média de 2,07 e um desvio-padrão de 0,83, dado que o desvio padrão é baixo os dados estão próximos da média (Ver anexo 8).

**Gráfico 3:** Escolaridade do Inquirido segundo o Sexo (%)

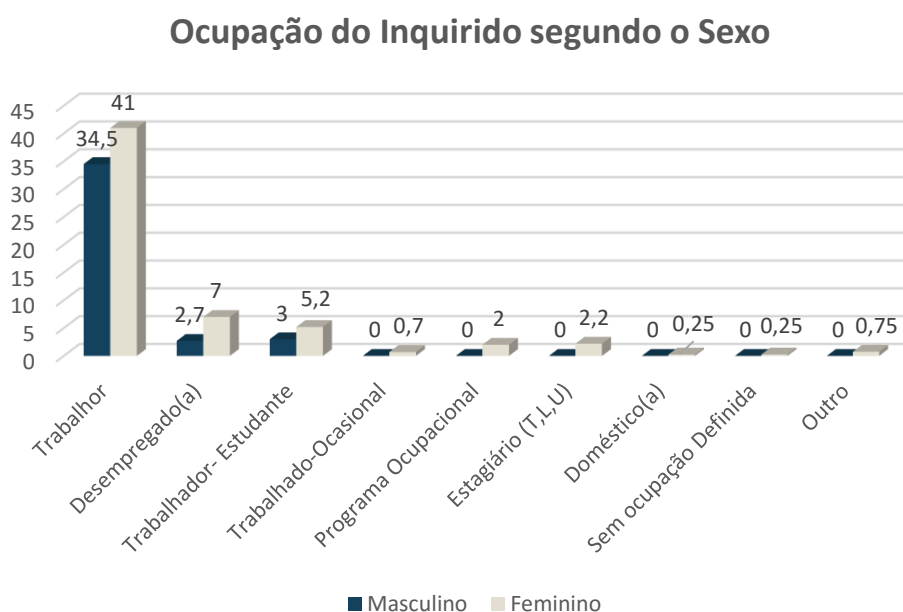


Com base na escolaridade verifica-se que os inquiridos têm elevadas habilitações com relevante presença de inquiridos com o pós-secundário ou ensino superior, com 118 (29,5%) mulheres mas com uma forte discrepância em relação aos homens com apenas 15 (3,7%) inquiridos, seguindo-se o ensino secundário com 76 (19%) homens e 75 (18,7%) mulheres; já relativamente ao 6 e 9º ano verifica-se uma maior presença de homens em relação às mulheres, com 23 (5,7%) homens com o 6º ano e 47 (11,7%) homens com o 9º ano, já as mulheres com 8 (2%) e 37 (9,2%) inquiridas respetivamente. O que demonstra que as mulheres inquiridas apresentam maior nível de escolaridade do

que os homens, o que poder-se-á ter em conta a justificação de que as mulheres atualmente estão a obter maiores níveis de escolaridade do que os homens mas a efetuar quase praticamente os mesmos cargos que os homens com menor escolaridade (Ver Gráfico 3). Como refere Teixeira (et al., 2010: 168) a estratégia utilizada pelas mulheres portuguesas para lidar com a desigualdade salarial, com o desenvolvimento das suas competências produtivas pela via da escolaridade não foi bem-sucedida porque “as jovens mulheres e homens se distribuem diferentemente no mercado de trabalho e porque persiste discriminação em desfavor das mulheres”.

### 3.2. Características do Inquirido nas Empresas/ Associações/ Instituições

**Gráfico 4:** Ocupação Atual dos inquiridos segundo o Sexo (%)<sup>3</sup>

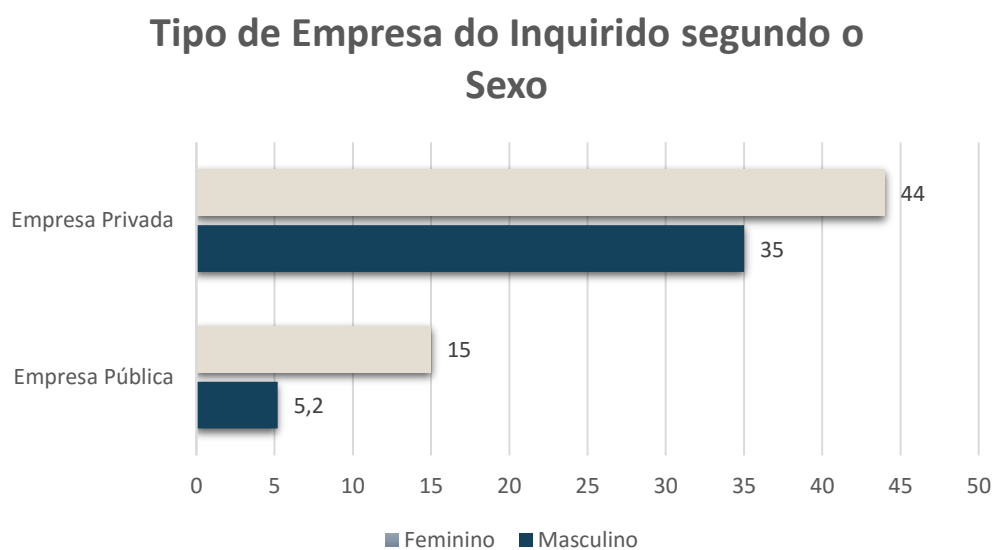


Na ocupação atual dos inquiridos verifica-se que a maioria encontra-se a trabalhar 302 (75,7) inquiridos em que 164 (41%) são mulheres e 138 (34,5%) são homens; seguindo-se os desempregados com 39 (9,8%) inquiridos com 28 (7%) mulheres e 11 (2,7%) homens; trabalhador-estudante com 33 (8,3%) inquiridos com 21 (5,2%) mulheres e 12 (3%) homens; Estagiário (T,L,U) com 9 (2,3%) inquiridos sendo estes do sexo feminino; em programa ocupacional com 8 (2%) inquiridos do sexo feminino; trabalho

<sup>3</sup> Anexo 10

ocasional/garete com 3 (0,8%) inquiridos do sexo feminino; com outra ocupação não definida 3 (0,8%) inquiridos do sexo feminino; doméstica com apenas 1 (0,3%) inquirido do sexo feminino; e em casa, sem ocupação definida com 1 (0,3%) inquirido do sexo feminino, verificando-se assim uma maior presença das mulheres em situação profissional precária, mais mulheres desempregadas, em estágio, programa ocupacional, trabalho ocasional, doméstica, sem ocupação definida, pois apesar de existir um menor número de homens inquiridos verifica-se que a maioria deste grupo de inquiridos estão a trabalhar, o que demonstra que as mulheres em relação aos homens estão em desvantagem a nível de ocupação profissional. Pois apesar da inserção das mulheres no mundo do trabalho, os estereótipos socialmente construídos constituem barreiras para a ascensão feminina a cargos de poder e ao exercício da liderança (Sousa et al., 2013: 29) (Ver Gráfico 4).

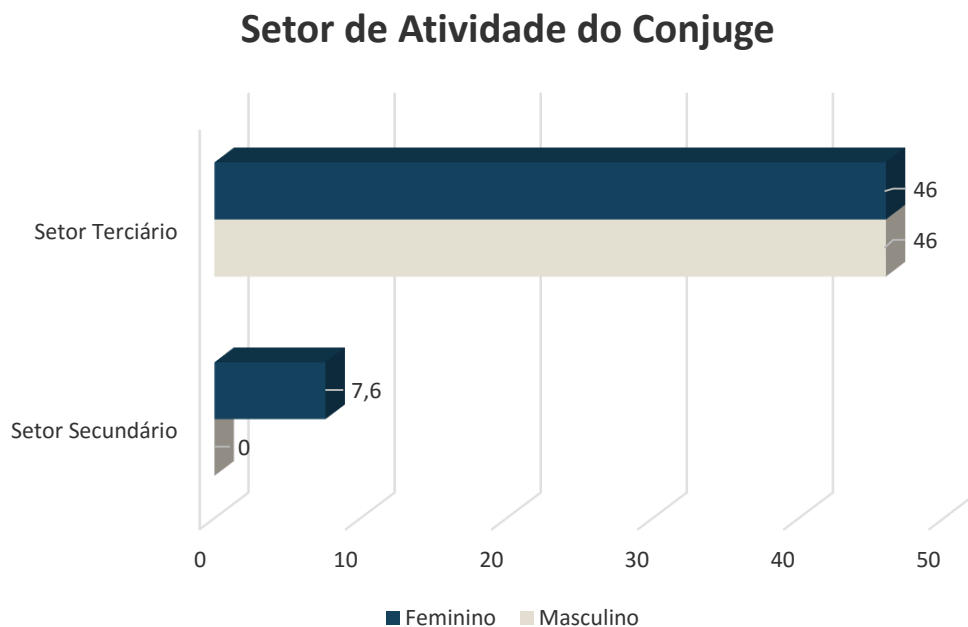
**Gráfico 5:** Tipo de empresa que o inquirido trabalha segundo o Sexo (%)



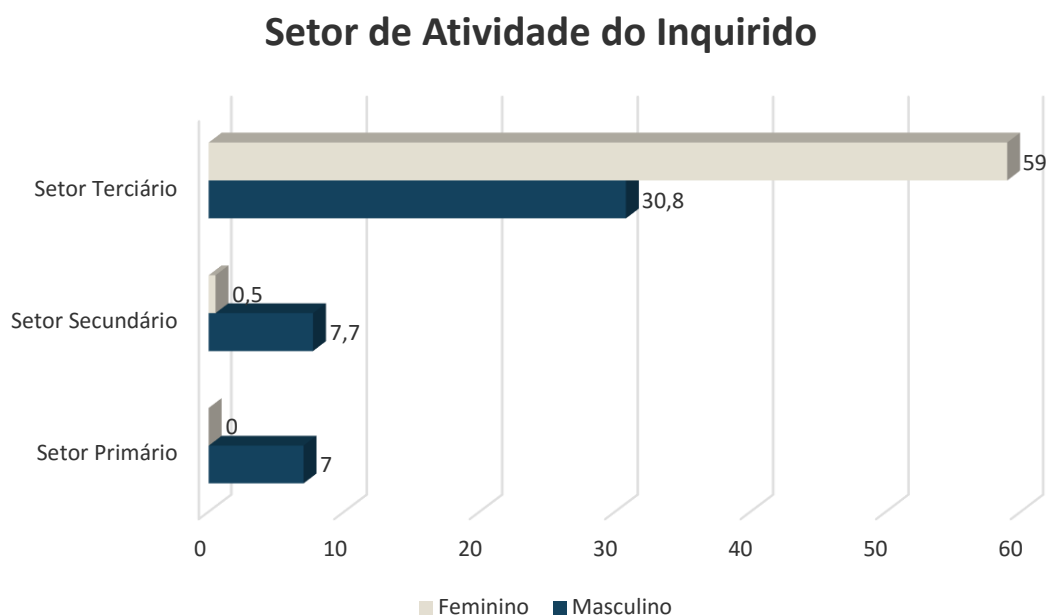
Em relação ao tipo de empresa que os inquiridos trabalham, a maioria trabalha em empresas privadas, em que 177 (44%) são mulheres e 140 (35%) são homens, relativamente ao trabalhar em empresas/instituições/associações públicas verifica-se a presença de 61 (15%) mulheres e 21 (5,2) homens. Não se verificando neste grupo de inquiridos o que diversos autores argumentam, que a maioria das mulheres trabalha em empresas públicas dado que a população estudada não ser um grupo tão abrangente da ilha de São Miguel, não podendo assim concluir este ponto como justificativo (Ver

Gráfico 5). As mulheres estão representadas maioritariamente na função pública, assim como entre os estudantes do ensino superior em quase todas as áreas (Moura, 2008:75).

**Gráfico 6:** Setor de atividade do Cônjuge segundo o Sexo (%)



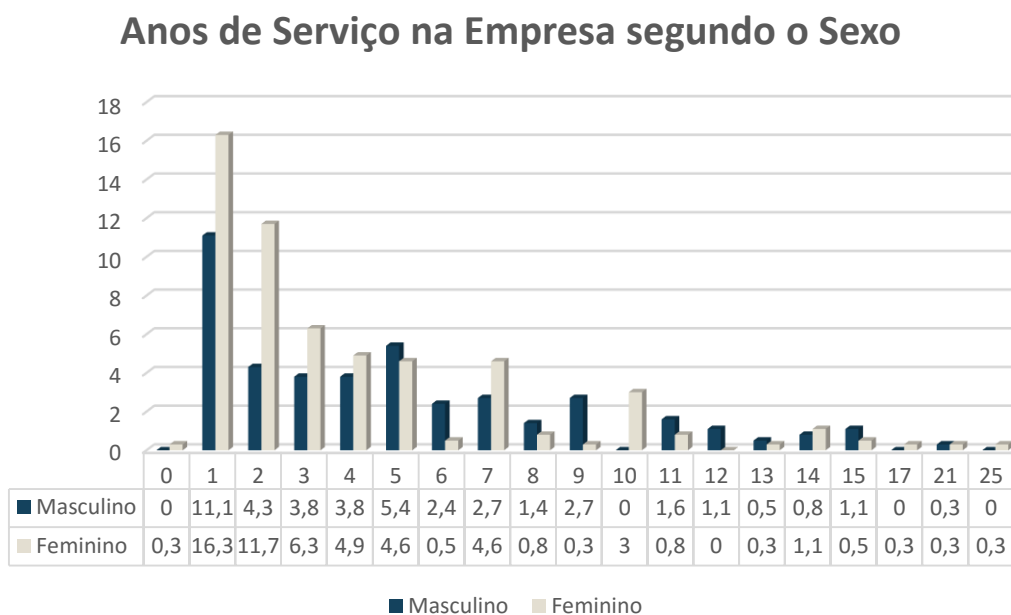
**Gráfico 7:** Setor de Atividade do Inquirido segundo o Sexo (%)



Segundo o setor de atividade percebe-se que os cônjuges dos inquiridos têm maior predominância no setor terciário em ambos os sexos (60 (46%) homens e 60 (46%) mulheres) e apenas 10 (6%) mulheres referem que os cônjuges trabalham no setor

secundário. Já relativamente ao próprio inquirido verifica-se a maior presença de mulheres no setor terciário com 236 (59%) mulheres e 123 (30,8%) homens, estando os homens também presentes no setor primário com 7 (1,7%) inquiridos e no setor secundário verifica-se a presença de 31 (7,7%) homens e 2 (0,5%) mulheres (Ver Gráfico 6 e 7). Tal como se pode verificar nos dados recolhidos do Pordata de 2011, a maioria da população empregada de São Miguel se concentra no setor terciário (39.536 pessoas), seguindo-se do setor secundário (11.478 pessoas) e por último com menor presença de população empregada o setor primário (4.338 pessoas) (Ver anexo 38). Logo conclui-se que a maioria dos inquiridos está presente no setor terciário e afirma-se que efetivamente a população tem tido uma progressiva evolução ao longo dos anos do setor primário para o setor terciário (Ver anexo 33).

**Gráfico 8:** Anos de serviço do inquirido na empresa segundo o Sexo<sup>4</sup>

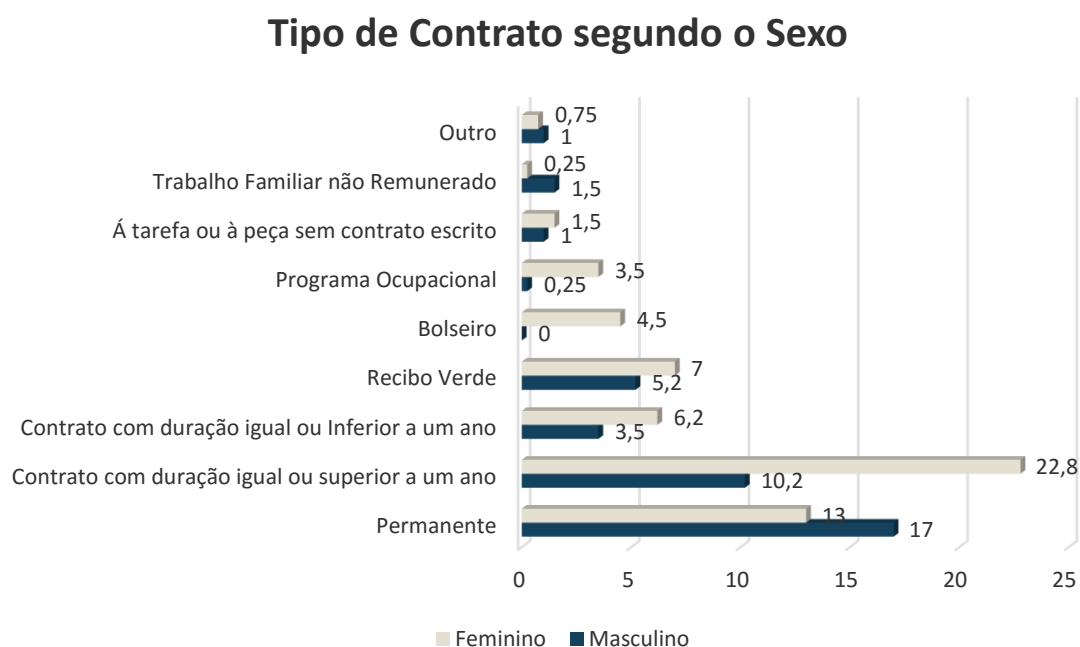


Relativamente aos anos de serviço na empresa confirma-se o que diversos autores afirmam, a presença das mulheres se encontra marcada com maior preponderância em poucos anos de serviço na empresa, tendo maior relevo os homens com o aumento do número de anos na empresa; sendo mais relevante com um ano de trabalho com a presença de 101 (25,3%) inquiridos, sendo 60 (16,3%) do sexo feminino e 41 (11,1%) do sexo masculino; tendo seguidamente relevância dois anos na empresa com 59 (14,8)

<sup>4</sup> Anexo 32

inquiridos, 43 (11,7%) do sexo feminino e 16 (4,3%) do sexo masculino; verificando-se com o aumento do número de anos na empresa que o número de inquiridos vem a reduzir progressivamente tendo nos 25 anos apenas 1 (0,3%) mulher. Assim percebe-se que os homens se encontram presentes mais anos nas empresas em oposição às mulheres (Ver Gráfico 8, Anexo 32). O que leva a perceber que homens e mulheres se inserem de forma divergente no mercado de trabalho, levando ao surgimento de diferenças nos acessos a postos de chefia e a existência de hierarquias que beneficiam um sexo em desfavor do outro (Cruz, 2003: 37), dificultando assim a progressão das mulheres no mercado de trabalho.

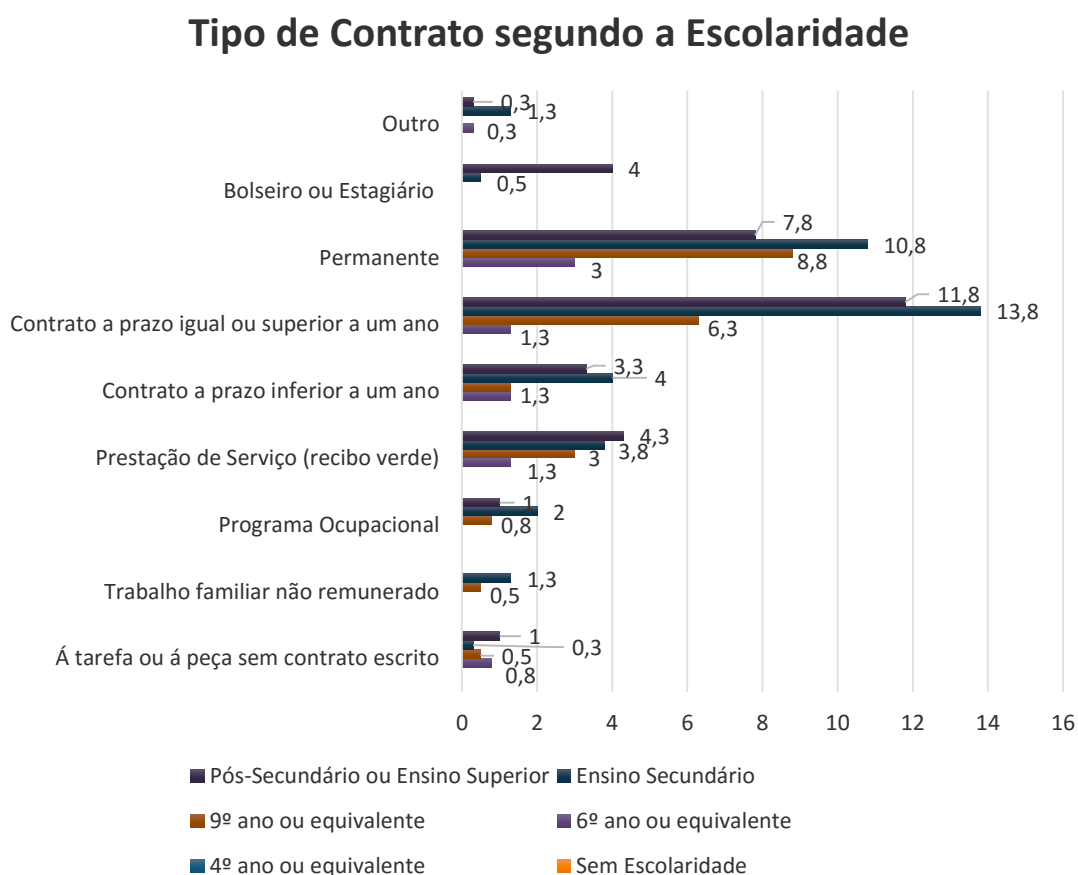
**Gráfico 9:** Tipo de contrato do inquirido segundo o Sexo (%)



Segundo o tipo de contrato que os inquiridos possuem na empresa/instituição/associação onde trabalham pode-se verificar que um elevado número de inquiridos possui contrato a prazo com duração igual ou superior a um ano, com 132 (33,1%) inquiridos, 91 (22,8%) do sexo feminino e 41 (10,2%) do sexo masculino; seguindo-se o contrato permanente com 121 (30,3) inquiridos, verificando-se o oposto do anterior, tendo presente 69 (17%) homens e 52 (13%) mulheres. Seguindo-se a prestação de serviços (recibo verde) com 49 (12,3%) inquiridos, dos quais 28 (7%) são mulheres e 21 (5,2%) são homens; o contrato a prazo com duração inferior a um ano apresenta 39

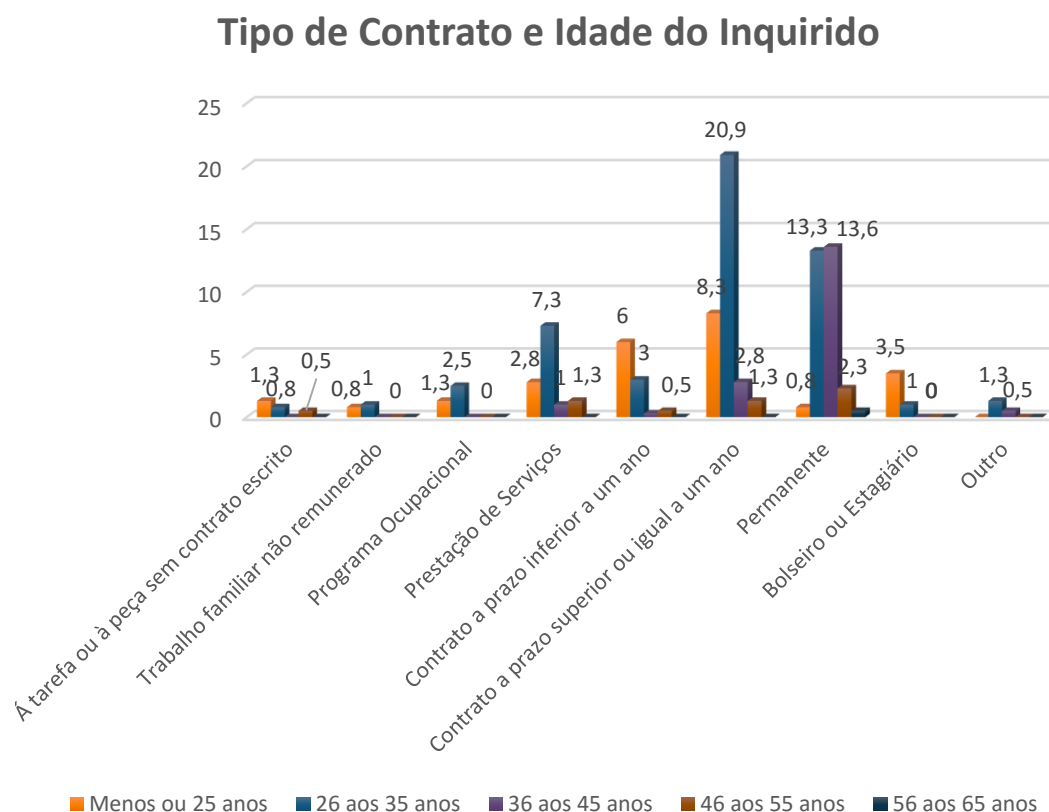
(9,8%) inquiridos, 25 (6,2%) mulheres e 14 (3,5%) homens, nos bolsseiros ou estagiários verifica-se a presença de apenas mulheres com 18 (4,5%) inquiridos; em programa ocupacional verifica-se a presença de 15 (3,8%) inquiridos, sendo 14 (3,5%) mulheres e 1 (0,25%) homem; à tarefa ou à peça sem contrato escrito apresenta 10 (2,5%) inquiridos, 6 (1,5%) mulheres e 4 (1%) homens; no trabalho familiar não remunerado e outro tipo de contrato não referenciado são as únicas situações em que o tipo de contrato é penalizante em que se verifica maior número de homens do que mulheres, mas estes apresentam um número de inquiridos muito reduzido ambos com 7 (1,8%) inquiridos, sendo 6 (1,5%) homens e 1 (0,25%) mulher; e 4 (1%) homens e 3 (0,75%) mulheres respetivamente. O que demonstra que os contratos que não garantem estabilidade profissional; estão representados com grande representatividade pelas mulheres em oposição aos homens que se encontram em maior destaque com contrato permanente e as mulheres com contratos provisórios que não lhes garantem estabilidade profissional (Ver Gráfico 9).

**Gráfico 10:** Tipo de Contrato dos Inquiridos segundo a Escolaridade (%)<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Anexo 33

**Gráfico 11:** Tipo de Contrato segundo a Idade do Inquirido (%)<sup>6</sup>

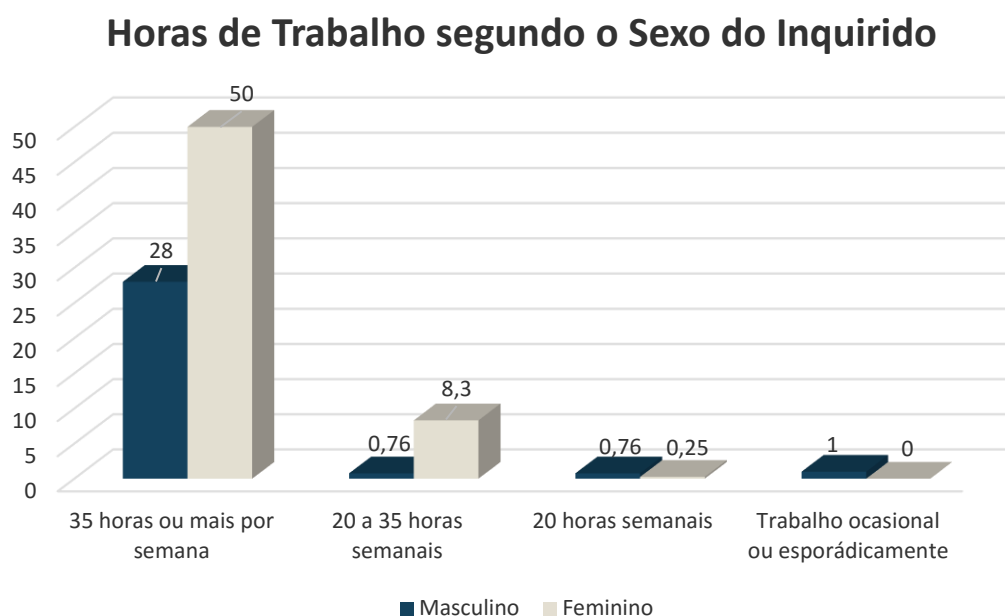


Tal como referido anteriormente o contrato com duração igual ou superior a um ano é o contrato com maior presença de inquiridos e tendo maior presença do sexo feminino, com base na escolaridade pode-se verificar que os níveis de ensino superiores possuem maior presença neste tipo de contrato, o ensino secundário (55 (13,7%) inquiridos) e Pós- Secundário ou Ensino Superior (47 (11,7%) inquiridos), seguidamente verifica-se o contrato permanente, com maior presença do Ensino Secundário com 43 (10,7%) inquiridos, o 9º ano de escolaridade com 35 (8,7%) inquiridos, e Pós-Secundário ou Ensino Superior com 31 (7,7%) inquiridos. O nível de escolaridade do Pós-Secundário ou Ensino Superior, dado representar maior número de mulheres pode-se verificar ainda a sua presença em contratos de Prestação de serviços (recibo verde), Bolseiros, contrato a prazo com duração inferior a um ano, programa ocupacional e à tarefa ou à peça sem contrato escrito, o que demonstra que mesmo que as mulheres tenham níveis de escolaridade superior tenderão a estar com contratos de trabalho esporádicos, não lhes garantindo estabilidade profissional. (Ver gráfico 10). Segundo os escalões de escolaridade verifica-se que as idades entre os 26 e os 35 anos têm maior

<sup>6</sup> Anexo 34

representatividade com 83 (20,8%) inquiridos com o contrato igual ou superior a um ano, seguindo-se com escalão de idade com menos ou igual a 25 anos (33 (8%) inquiridos) tendo os restantes menor representatividade. Relativamente ao contrato Permanente verifica-se a presença de todos os níveis de idade, dos menos ou igual a 25 anos (3 (0,75%) inquiridos), idades entre os 26 e os 35 anos (53 (13%) inquiridos), dos 36 aos 45 anos (54 (13,5%) inquiridos), dos 46 aos 55 anos (9 (2,2%) inquiridos) e dos 56 aos 65 anos (2 (0,50%) inquiridos). Nas situações em que se encontram à tarefa ou à peça sem contrato escrito, trabalho familiar não remunerado, programa ocupacional, prestação de serviços (recibo verde), contrato a prazo com duração inferior a um ano, bolseiro ou estagiário verifica-se a presença dos inquiridos mais jovens (menos ou igual a 25 anos e dos 26 aos 35 anos) o que demonstra a sua maior dificuldade de empregabilidade profissional; e ainda se verifica nos grupos de idades mais avançadas dos 46 aos 55 anos a sua presença nos contratos à tarefa ou à peça sem contrato escrito e nos contratos com prestação de serviços (recibo verde) o que demonstra a sua dificuldade de obtenção de estabilidade profissional, penalizando assim os mais jovens e os indivíduos de idade mais avançada (Ver Gráfico 11).

**Gráfico 12:** Horas de trabalho do Inquirido segundo o Sexo (%)



A maioria dos inquiridos de ambos os sexos trabalha 8h por dia, dias úteis, (312 inquiridos 23,1% homens e 28,4% mulheres), nos restantes tipos de trabalho verifica-se

o maior número de mulheres, (trabalho a tempo parcial 12 (1,9%) homens e 26 (4,2%) mulheres; trabalho por turnos 32 (5,3%) homens e 49 (8,1%) mulheres; trabalho aos fins-de-semana 47 (7,7%) homens e 60 (9,9%) mulheres; trabalho em part-time 21 (3,4%) mulheres e 5 (0,8%) homens; trabalho com duração inferior à duração normal 5 (0,8%) homens e 5 mulheres; horários pouco usuais 23 (5,7%) mulheres) o que demonstra o desequilíbrio no tipo de durabilidade do trabalho no mercado de trabalho em desfavor das mulheres, prejudicando a sua situação financeira. (Ver anexo 13). Relativamente ao número de horas que trabalham semanalmente verifica-se que a maioria dos inquiridos trabalha 35 horas ou mais por semana (151 (38%) homens e 198 (50%) mulheres), seguindo-se trabalho de 20 a 35 horas semanais (3 (0,76%) homens e 33 (8,3%) mulheres), nas 20 horas semanais e no trabalho ocasional ou esporadicamente verifica-se a reduzida presença das mulheres (3 (0,76%) homens e 1 (0,25%) mulher nas 20 horas semanais), (4 (1%) homens no trabalho ocasional ou esporadicamente) o que demonstra que neste grupo de inquiridos as mulheres não se encontram em pé de igualdade em relação aos homens a nível de horas de trabalho (Ver Gráfico 12). Segundo Cynthia Craford (et al., 2003: 474-475) e Gretchen Weber (et al., 2008: 753) nota-se também que as mulheres têm uma menor probabilidade de ter um cargo permanente no trabalho, e, quando colocadas nesses cargos, trabalham muito menos horas que os seus colegas homens no mesmo patamar.

Com base na profissão dos inquiridos em relação à profissão dos seus cônjuges, pode-se verificar que a maioria dos inquiridos são solteiros, não existindo grandes diferenças nos escalões das profissões, com exceção dos que estão dependentes economicamente como é o caso dos(as) domésticos(as) e desempregados(as) e há a divergência de escalões no sector profissional de ambos os sexos (ver anexo 39). Com destaque para as mulheres inquiridas, tendo como exemplos; uma arquiteta com um segurança, uma educadora de infância com um condutor, uma técnica administrativa com empregado de mesa-bar, uma animadora-cultural com um pintor, uma professora com um jardineiro; verifica-se ainda a presença de diversos homens desempregados dependentes das esposas, em que estas possuem altos cargos profissionais, como, duas técnicas superiores, advogada, animadora cultural e administrativa; em relação aos homens constata-se a presença de homens com cargos superiores em que as esposas são domésticas, como exemplo, fiscal, gerente, gestor comercial, chefe de sessão de fábrica. Os restantes enquadram-se no mesmo grupo profissional, não existindo grandes

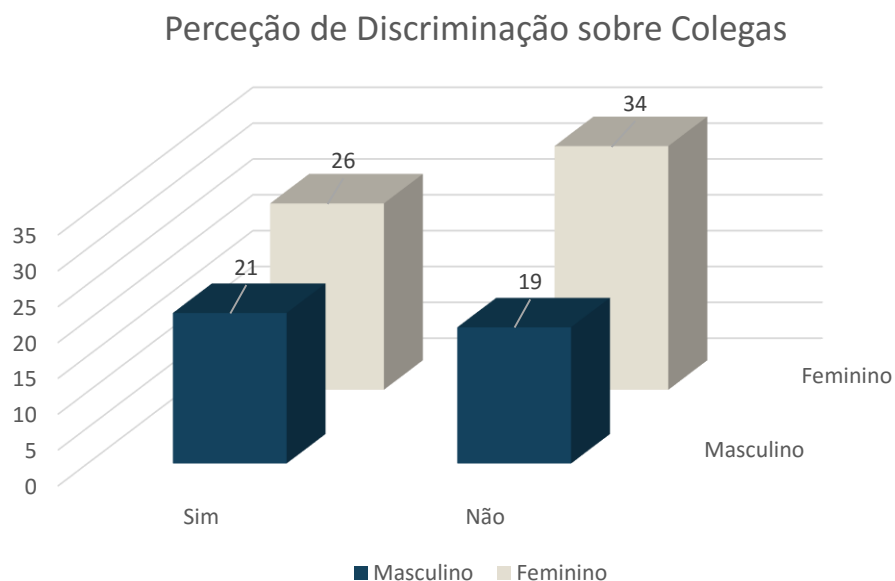
divergências. O que deste modo demonstra a passos largos a busca pela igualdade das mulheres em relação aos homens nos setores do mercado de trabalho.

### **3.3. Os Resultados sobre Discriminação no Estudo**

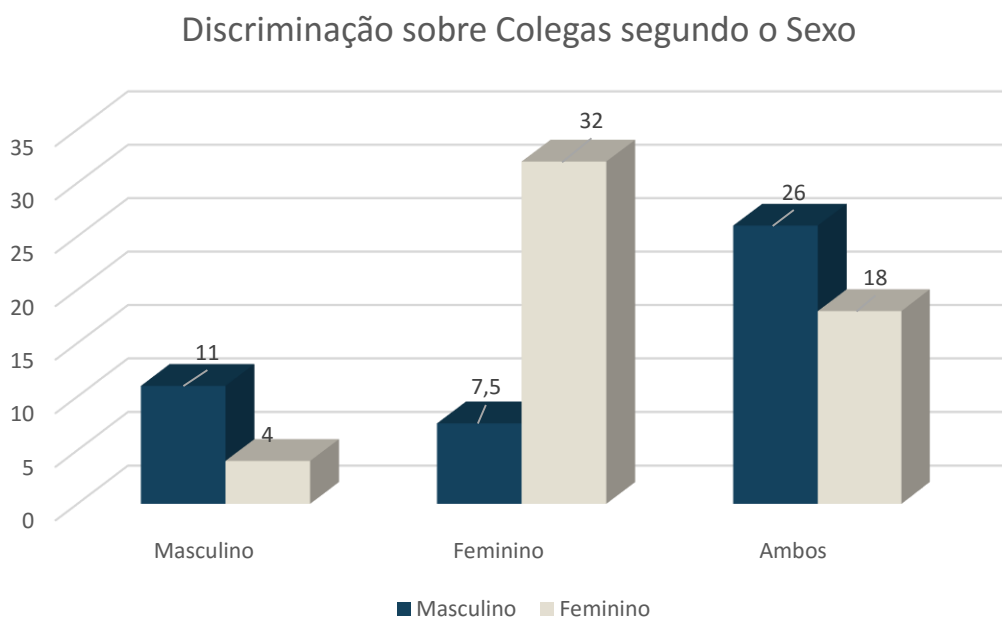
Percorrendo toda a investigação pode-se verificar que há a percepção de que as mulheres sofrem de maior discriminação laboral do que os homens, com base nas hipóteses 1 (As mulheres sofrem de maior discriminação laboral do que os homens) e 3 (Há um grau variável de percepção por parte das mulheres de que estão a ser alvo de forte discriminação laboral), pode-se afirmar a hipótese 1 e refutar a hipótese 3, pois com base no estudo efetuado verifica-se que 186 inquiridos de ambos os sexos consideram que os colegas já foram alvo de discriminação, sendo que 60 (32%) inquiridos do sexo feminino e 14 (7,5%) inquiridos do sexo masculino consideram que as colegas do sexo feminino já sofreram de discriminação; 29 inquiridos de ambos os sexos consideram que os colegas do sexo masculino já sofreram discriminação, 49 (26%) homens e 34 (18%) mulheres consideram que ambos os sexos sofreram de discriminação, verificando-se maior tendência para as mulheres considerarem que as colegas mulheres sofrem ou sofreram de discriminação e ainda se verifica grande visibilidade na percepção de ambos os sexos serem discriminados (Ver Gráfico 13 e 14).

Estes dão maior destaque para as discriminações exercidas sobre os colegas serem subestimados por serem muito jovens (105 (12%) homens e 133 (15,2%) mulheres), subestimados por terem idade avançada (91 (10,4%) homens e 52 (5,9%) mulheres), salários inferiores aos que deveriam ser aplicados (57 (6,5%) homens e 87 (9,9%) mulheres), inferiorizados ou desconsiderados por serem do sexo Feminino (44 (5%) homens e 72 (8,2%) mulheres), assédio sexual (27 (3,1%) homens e 38 (4,3%) mulheres), prejudicados profissionalmente devido à gravidez (20 (2,3%) homens e 55 (6,3%) mulheres), inferiorizados ou desconsiderados devido à origem social (18 (2,1%) homens e 19 (2,2%) mulheres), desconsiderados devido à sua raça, cor, ou nacionalidade (8 (0,9%) homens e 17 (1,9%) mulheres) e desconsiderados devido ao tipo de religião (13 (1,5%) homens e 5 (0,6%) mulheres). Verificando-se assim maior incidência nas idades dos inquiridos, salário inferior ao que deveria ser aplicado e ser inferiorizado por ser do sexo feminino (Ver anexo 25).

**Gráfico 13:** Percepção dos inquiridos de atos discriminatórios sobre os colegas (%)



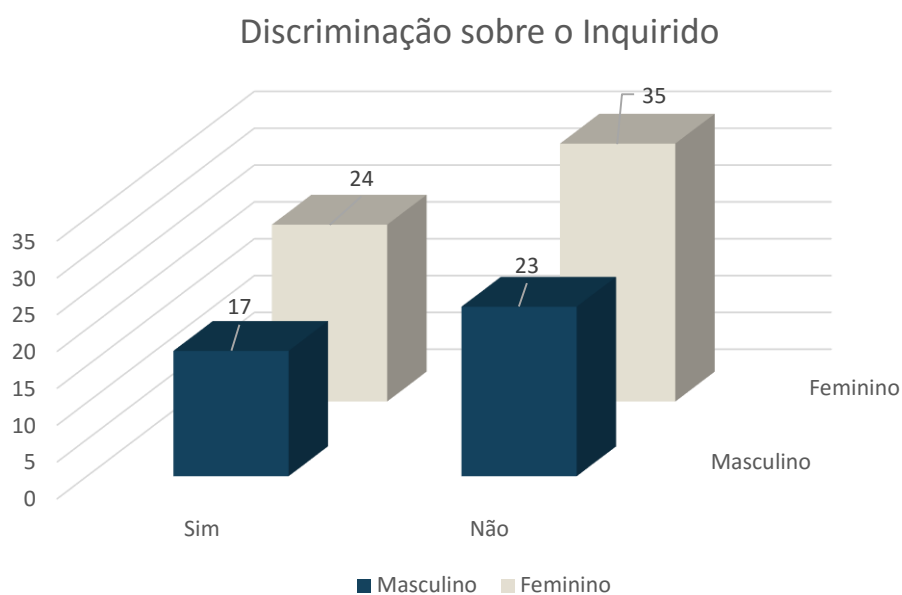
**Gráfico 14:** Sexo dos colegas que sofreram de discriminação (%)



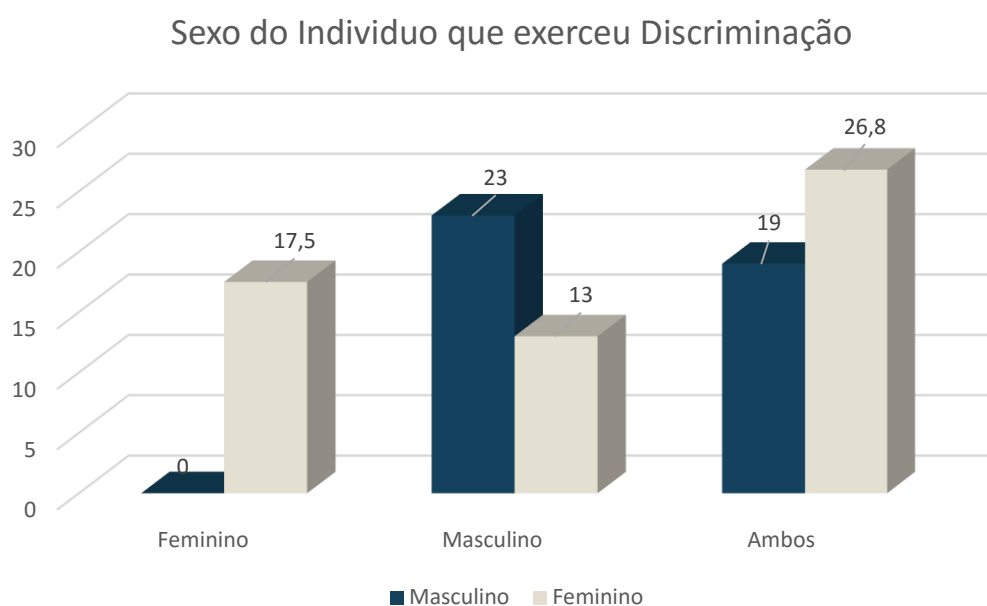
São apresentados pelos inquiridos (38 homens e 41 mulheres) outros motivos que consideram que causam discriminação sobre os colegas de trabalho, sendo apresentado que o colega não tinha boa apresentação (8 (10%) mulheres), a função que lhe foi atribuída não ser a mais adequada para a sua idade (6 (7%) mulheres), crítica excessiva do trabalho (8 (10%) homens), culpabilização pelos erros de outros colegas (8 (10%)

mulheres), desvalorização do trabalho (13 (16,5%) homens), devido à falha do funcionário (4 (5,1%) homens), devido à falta de cooperação (3 (3,8%) homens), falta de cooperação e compreensão entre colegas (6 (7,6%) mulheres), pretendeu humilhar o colega (10 (12,7%) mulheres), culpabilizar por mexer em objetos dos colegas (3 (3,8%) mulheres), discriminação noutros aspetos não apresentando quais as causas (10 (12,7%) homens) (Ver anexo 31).

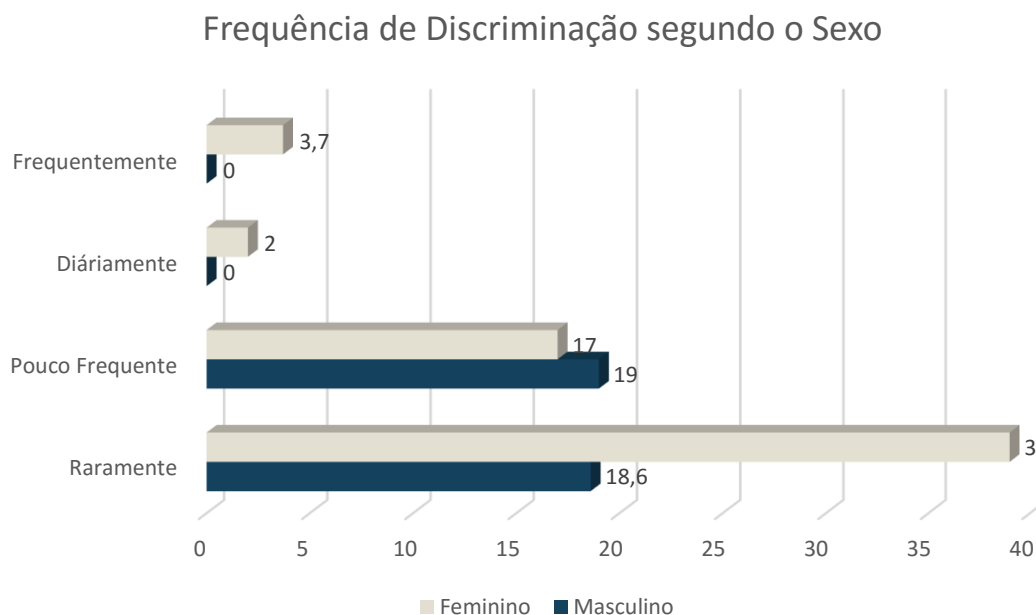
**Gráfico 15:** Discriminação sobre o inquirido (%)



**Gráfico 16:** Sexo do individuo que exerceu discriminação (%)



**Gráfico 17:** Frequência de Discriminação sobre o inquirido segundo o Sexo (%)



Por outro lado verifica-se que quase o dobro de ambos os sexos (141 (35%) mulheres, 93 (23%) homens) consideram que não foram preteridos (ultrapassado, abstraído, dispensado, subestimado, maltratado) por colegas (Ver gráfico 15). Sendo que 227 (93,6%) dos inquiridos consideram que é raro ou pouco frequente existir atos de discriminação sobre estes, apenas 14 (5,7%) inquiridos do sexo feminino referem ser discriminados diariamente (2%) ou frequentemente (3,7%) (Ver gráfico 17), o que deste modo, se pode captar a pouca perceção por parte dos indivíduos de terem sido alvo de discriminação. Relativamente aos indivíduos que exerceram o ato discriminatório, verifica-se maior incidência em indivíduos do sexo masculino com 58 (36%) inquiridos a considera-lo e 72 (45,8%) inquiridos a considerar que foram ambos os sexos que exerceram discriminação (Ver gráfico 16). Logo na perceção dos inquiridos estudados quem exerce atos discriminatórios sobre os colegas são ambos os sexos, mas com alguma visibilidade para os homens a exercê-lo. Assim as desigualdades baseadas no sexo ainda persistem, as mulheres continuam a ser o grupo mais afetado pela discriminação (Centro Regional de Informação das Nações Unidas, s/d: 1).

**Tabela 1:** Outro tipo de Discriminação que sofre/sofreu

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
<b>Outra Discriminação que sofre/sofreu</b>	Devido á posição política e ou familiar a que pertence	10	31.2%	0	0
	Por ser o membro mais novo da equipa	0	0	5	15.6%
	Não poder dar opinião, senão seria dispensado	8	26%	0	0
	Por ser o único licenciado a trabalhar no local	0	0	9	28.1%

Os inquiridos que referem ter sido alvo de discriminação dão maior relevância ao facto de serem muito jovens (53 (18,7%) homens e 54 (19%) mulheres) pois a maioria da população inquirida encontra-se em grupos de idades muito jovens, menos ou igual a 25 anos, e dos 26 aos 35 anos, logo o facto de apresentarem esta discriminação com maior destaque. Seguindo-se pelo salário inferior ao que deveria ser aplicado (28 (9,9%) homens e 32 (11,3%) mulheres). Cerca de 51 (18%) mulheres dão relevo à inferiorização ou desconsideração por ser do sexo feminino, enquanto 13 (4,6%) homens referem ser inferiorizados ou desconsiderados por serem do sexo masculino. Dos inquiridos, 10 (3,5%) homens referem ser inferiorizados ou desconsiderados devido ao seu tipo de religião e 12 (4,2%) mulheres referem ser prejudicadas profissionalmente devido à gravidez (Ver anexo 26). E ainda apresentam outros motivos que são alvo de discriminação, sendo estes, devido à posição política e ou familiar a que pertence (10 (31,2%) homens), por ser o membro mais novo da equipa (5 (15,6%) mulheres), não poder dar opinião, senão seria dispensado (8 (26%) homens) e por ser o único licenciado a trabalhar no local (9 28,1% mulheres) (Ver tabela 1).

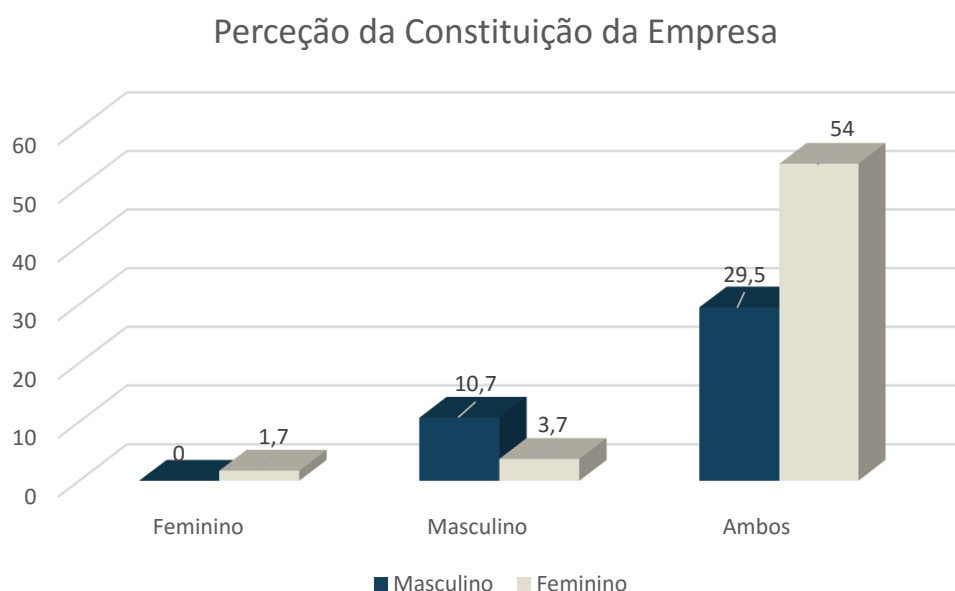
Fundamentando-se na questão de quem pratica habitualmente alguma forma de discriminação percebe-se um maior enfoque nos cargos superiores aos do indivíduo (122 (18,2%) homens e 168 (25,1%) mulheres) e com o mesmo cargo que o indivíduo discriminado (84 (12,6%) homens e 106 (15,8%) mulheres). Logo após consideram ser os colegas homens que discriminam as suas colegas mulheres (56 (8,4%) homens e 31 (4,6%) mulheres) tendo mais destaque esta percepção para os homens do que para as mulheres; com menor impacto verifica-se a presença de discriminação das mulheres sobre seus colegas homens (24 (3,6%) mulheres e 18 (2,7%) homens). Há a percepção por parte de vários autores apresentados ao longo da investigação que consideram que existe discriminação laboral do sexo masculino sobre o feminino, na percepção da grande maioria dos inquiridos existe efetivamente maior discriminação por parte dos homens sobre as mulheres do que o oposto, logo pode-se afirmar que a hipótese 1 está confirmada.

#### **3.4. Constituição da empresa segundo os Inquiridos**

Os inquiridos percebem que a empresa deveria de ser constituída na sua maioria por ambos os sexos (118 (29,5%) homens e 216 (54,1%) mulheres) e apenas 43 (10,7%) homens e 15 (3,7%) mulheres consideram que a empresa deveria de ser constituída na sua maioria por homens, e 7 (1,7%) mulheres consideram que deveria de ser constituída na sua maioria pelo sexo feminino, demonstrando assim a fraca discriminação entre os sexos, pois a maioria apoia a presença de ambos os sexos na empresa. Dando com maior preponderância as justificações, sendo um meio para existir um equilíbrio na empresa, obtenção de novos conhecimentos e modos de trabalhar (Ver anexo 30). Sendo que os motivos apresentados pelos inquiridos de que a empresa deveria ser constituída na sua maioria por ambos os sexos são; a empresa deve ser neutra para obter melhores resultados, ambos os sexos devem ter a mesma oportunidade, ambos os sexos são necessários, ambos são necessários para a função em causa, deve de existir igualdade de oportunidades sendo benéfico para a instituição, facilidade de trabalho, garantem ajuda equilibrada, garantir o bom funcionamento da instituição, haver um equilíbrio, igualdade de oportunidades, necessita de ambos, para existir igualdade de oportunidades, porque cada um é único, porque existiria maior equilíbrio, cooperação entre colegas, levando a empresa a funcionar corretamente, porque ficaria mais equilibrada em termos de funções atribuídas, porque são todos competentes, são necessários ambos os sexos na empresa, tarefas que poderá ser exercida por qualquer um

dos sexos (Ver anexo 30). Relativamente à oposição da presença de ambos os sexos na empresa apresentam como justificação por ser um trabalho mais para homens, devido ao tipo de trabalho; já as mulheres referem como causas, porque é uma empresa com trabalho apenas de mulheres e sendo uma escola de ballet só para meninas. O que demonstra que a grande maioria dos inquiridos que apresentaram opinião concordam que as empresas sejam constituídas por ambos os sexos, sendo de um modo geral, as justificações dadas para esta perceção, para existir o equilíbrio na empresa, igualdade de oportunidades e sendo uma mais-valia para a empresa levando esta a funcionar corretamente (Ver Gráfico 18).

**Gráfico 18:** Constituição da empresa segundo a opinião dos inquiridos (%)



### 3.5. Caraterização dos Colegas segundo os Inquiridos

Relativamente às caraterísticas dos colegas ambos os sexos consideram que ambos são profissionais (131 (32,8%) homens e 187 (46,9%) mulheres), organizados (110 (29,6%) homens e 144 (30,6%) mulheres), competentes (139 (35,5%) homens e 184 (47,1%) mulheres) e assíduos (114 (29,8%) homens e 176 (46%) mulheres), mas os restantes inquiridos do sexo masculino dão destaque para os homens e as restantes mulheres dão destaque às mulheres. O que ainda se faz denotar divergências de opiniões (Ver anexo 22). Já relativamente às caraterísticas de desorganizados, incompetentes e faltosos, verifica-se que a maioria dos inquiridos optou pela opção não responde

(Desorganizados – Não Responde 98 (25,6%) homens e 104 (27,2%) mulheres), (Incompetentes – Não Responde 130 (34,5%) homens e 187 (49,6%) mulheres), (Faltosos – Não Responde 92 (24,4%) homens e 138 (36,6%) mulheres). Mas alguns dos inquiridos referem que os homens são desorganizados (37 (9,7%) homens e 82 (21,4%) mulheres), em relação a incompetentes referem ser ambos os sexos (18 (4,8%) homens e 29 (7,7%) mulheres), em relação a faltosos verifica-se dispersão de opiniões, 21 (5,6%) homens e 21 (5,6%) mulheres referem ser os homens faltosos, 13 (3,4%) homens e 22 (5,8%) mulheres consideram ser as mulheres faltosas, e 35 (9,3%) homens e 35 (9,3%) mulheres consideram ser ambos os sexos faltosos, não existindo assim um equilíbrio de opiniões (Ver anexo 23).

Verifica-se que as mulheres possuem autoconfiança elevada dado que nas afirmações apresentadas no inquérito, o seu nível de concordância com as seguintes afirmações é elevado; participo no processo de decisão, as minhas opiniões são ouvidas no meu posto de trabalho (Concordo 51 (12,8%) homens e 136 (34,1%) mulheres); tenho autonomia para planear, executar e avaliar o meu próprio trabalho (Concordo 112 (28,1%) homens e 180 (45,1%) mulheres); possuo autoconfiança em mim próprio para efetuar as tarefas que me são destinadas (Concordo 142 (35,6%) homens e 201 (50,4%) mulheres); seria capaz de efetuar cargo superior ao que desempenho (Concordo 79 (19,8%) homens e 135 (33,8%) mulheres), verifica-se uma forte incidência por parte das mulheres em concordarem com estas afirmações, tendo os restantes a dispersarem-se em às vezes, discordo ou não responde mas sem forte preponderância, o que deste modo demonstra a autonomia e autoconfiança por parte dos trabalhadores, sendo de destacar que as opiniões das mulheres a nível profissional ouvidas não se registando com tanta incidência nos homens (Ver anexo 14).

### **3.6. Caraterização Profissional**

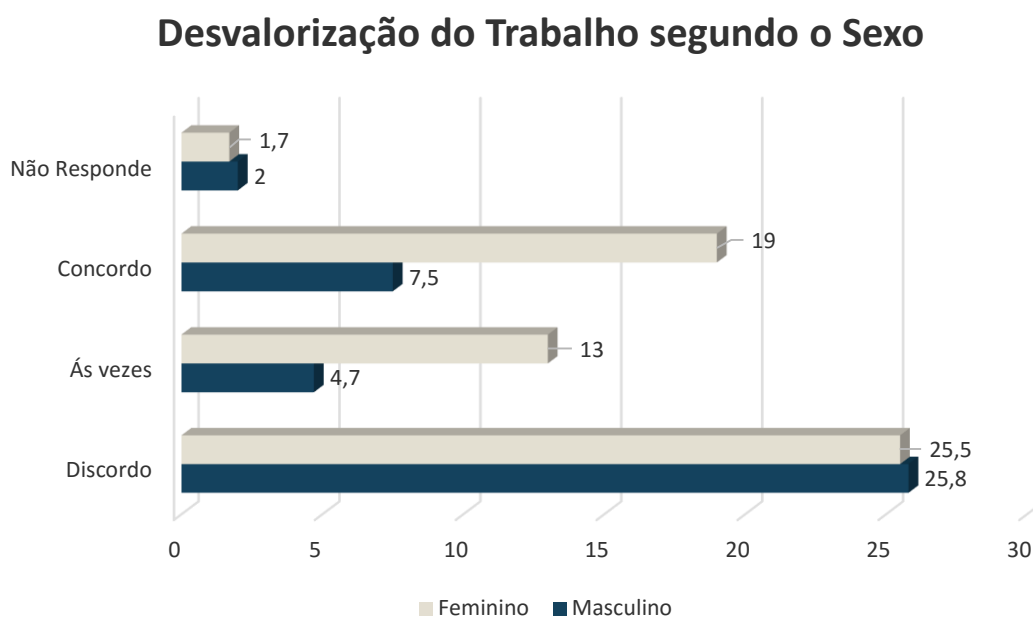
Na questão de ajuda, colaboração e apoio verifica-se que a maioria dos inquiridos possuem boas relações com os colegas (Concordo 82 (20,6%) homens e 124 (31,1%) mulheres); possuem colaboração e cooperação entre colegas (Concordo 68 (17%) homens e 154 (38,6%) mulheres, às vezes 84 (21,1%) homens e 70 (17,5%) mulheres); relativamente ao apoio por parte da chefia direta verifica-se um menor apoio sobre os homens dado que 100 (25,1%) homens terem referido que só teriam apoio às vezes e apenas 52 (13%) homens concordam terem apoio da chefia; em oposição 146 (36,6%)

mulheres concorda ter apoio dos chefes e apenas 78 (19,5%) referem ter apoio às vezes, estando assim as mulheres em melhor situação de relação com a sua chefia direta. Na questão de serem bem tratados pelos colegas e colaboradores verifica-se na situação dos homens que 79 (19,8%) homens consideram ser bem tratados às vezes e 73 (18,3%) homens concordam que são bem tratados existindo assim divergências de opiniões; relativamente às mulheres apenas 66 (16,5%) mulheres referem ser às vezes bem tratadas pelos colegas mas 158 (39,6%) mulheres concorda que são bem tratadas pelos colegas e colaboradores. Verifica-se assim que nestas situações de colaboração, apoio e tratamento os homens encontram-se mais penalizados do que as mulheres (Ver anexo 17).

Relativamente ao reconhecimento profissional verifica-se divergências pois 97 (24,3%) homens e 122 (30,6%) mulheres consideram ser às vezes que reconhecem o seu trabalho, e 55 (13,8%) homens e 102 (25,6%) mulheres considera que o seu trabalho é reconhecido existindo assim oposição de opiniões entre inquiridos. Apesar de a grande maioria perceber que não é discriminado, relativamente à questão do seu trabalho ser reconhecido por todos, verifica-se que não existe um consenso, sendo este do sexo feminino, o que demonstra a não linearidade desta afirmação (Ver anexo 18). Pois tal como refere Blau (1997 citado por Vicente, 2013: 6) a presença de membros de uma minoria em um grupo maioritário leva ao surgimento de estereótipos dos dois grupos e a fenómenos de tipificação; surgem juízos sobre os membros do grupo minoritário, forçando-os a lutar pelo reconhecimento, e não enquanto membros de um grupo.

A nível de ascensão profissional verifica-se que as opiniões estão dispersas mas dando maior destaque para 98 (24,6%) homens que discordam que irão ascender profissionalmente e 99 (24,8%) mulheres que concordam que poderão ascender, em oposição 61 (15,3%) mulheres discorda que poderá ascender. Em relação à realização pessoal na função que ocupa na empresa 71 (17,8%) homens afirma ter realização pessoal, enquanto 60 (15%) homens referem que às vezes sentem realização pessoal; já relativamente às mulheres verifica-se que 114 (28,6%) considera ser às vezes que tem realização pessoal enquanto 92 (23,1%) mulheres refere que possui realização pessoal na função que ocupa, logo os homens sentem-se mais realizados do que as mulheres nas funções que ocupam (Ver anexo 18). Para Carlos Barracho (et al., 2010: 133), isto deve-se ao facto de os estereótipos de género definirem estilos específicos de liderança feminina e liderança masculina, alimentando bipolaridades nas relações do trabalho, estabelecendo diferenças e desigualdades entre os géneros e alimentando barreiras para a ascensão das mulheres a cargos de poder e comando nas organizações.

**Gráfico 19:** Desvalorização do Trabalho do Inquirido segundo o Sexo (%)<sup>7</sup>



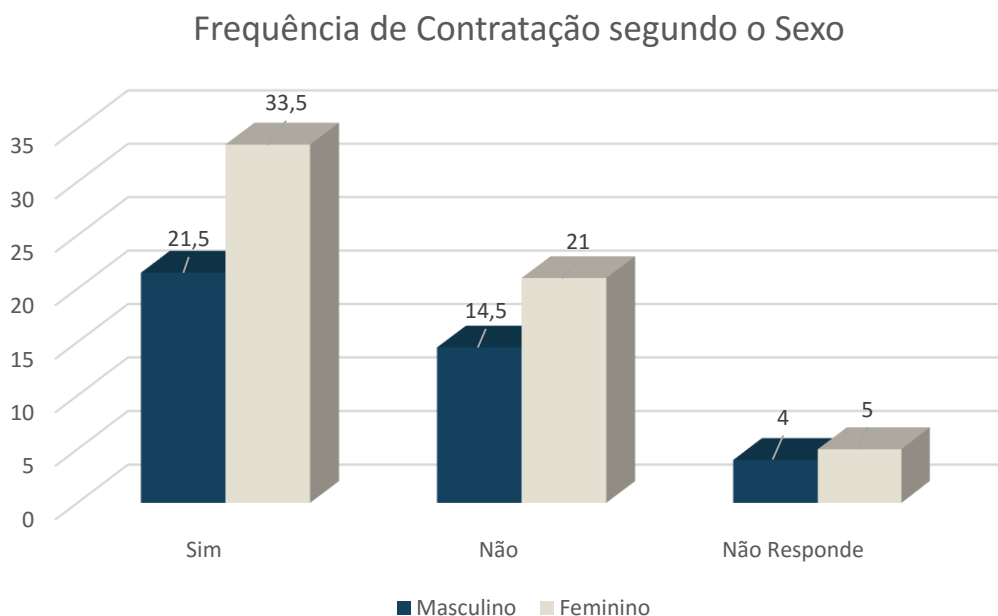
Relativamente à desvalorização do trabalho devido ao sexo, verifica-se que a grande maioria dos trabalhadores discorda desta afirmação, apresentando 103 (26%) homens e 102 (25,5%) mulheres, sendo que apenas 30 (7,5%) homens e 76 (19%) mulheres concordam que o seu trabalho é desvalorizado devido ao seu sexo. Assim verifica-se a reduzida influência do sexo na desvalorização do trabalho dos indivíduos (Ver Gráfico 19).

A maioria dos inquiridos referem que não recebem formação profissional por parte da empresa (66 (16,5%) homens e 96 (24,1%) mulheres) ou apenas às vezes (66 (16,5%) homens e 77 (19,3%) mulheres) dando maior destaque para as mulheres que recebem menor formação, o que demonstra uma grande falha por parte das empresas/associações em penalizarem as mulheres (Ver anexo 18). Relativamente a impedimentos no recrutamento dos inquiridos a grande maioria refere que não colocaram impedimentos para os recrutar (122 (30,6%) homens e 141 (35,3%) mulheres) tendo apenas 50 (12,5%) mulheres e 13 (3,3%) homens que referem ter tido impedimentos no seu recrutamento (Ver anexo 18).

<sup>7</sup> Anexo 18

### 3.7. Práticas de Contratação e Despedimento pela empresa

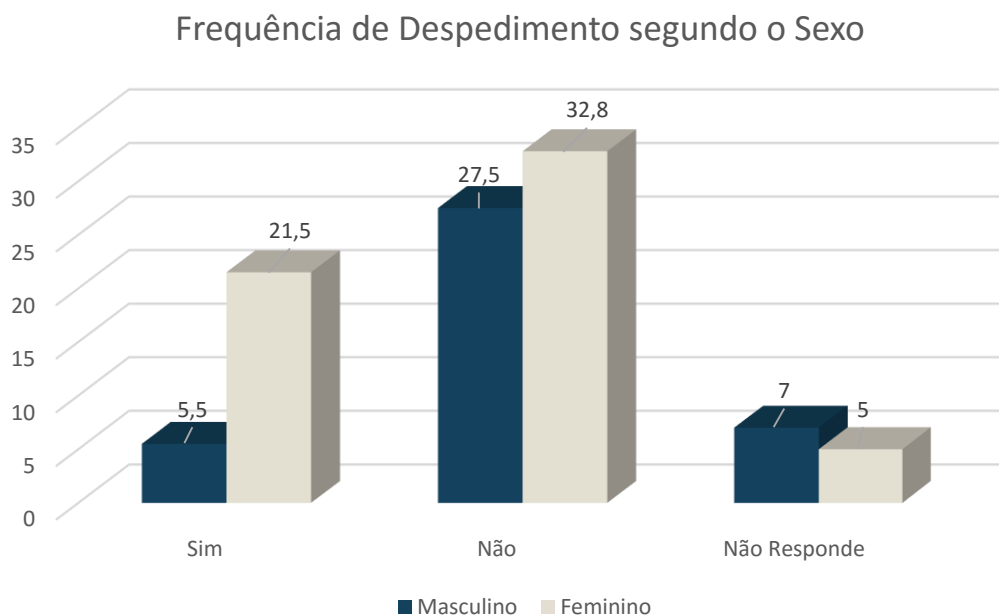
**Gráfico 20:** Frequência de contratação da empresa segundo o Sexo (%)<sup>8</sup>



Relativamente à contratação de pessoal por parte do local onde os inquiridos trabalham a maioria dos inquiridos refere que é frequente contratar pessoal (86 (21,5%) homens e 134 (33,5%) mulheres) (Ver Gráfico 20). Em relação à questão de contratarem mais homens verifica-se uma oposição de opiniões, os homens referem que é mais frequente contratar mais homens (107 (26,8%) homens e 59 (14,8%) mulheres), enquanto a maioria das mulheres refere que não é frequente contratar mais homens (46 homens e 118 mulheres). Devendo-se em parte ao tipo de trabalho de ambos os sexos em que há a predominância de cada sexo, “trabalhos dos homens e trabalhos das mulheres”. Relativamente à questão de contratarem mais mulheres verifica-se que os homens referem que não contratam mais mulheres (118 (29,6%) homens), mas a opinião das mulheres encontra-se dividida, 85 (21,3%) mulheres afirmam que efetivamente contratam mais mulheres e 99 (24,8%) mulheres referem o oposto, o que demonstra a divergência de opiniões de acordo com o tipo de trabalho que executam (Ver anexo 19).

<sup>8</sup> Anexo 19

**Gráfico 21:** Frequência de despedimento da empresa segundo o Sexo (%)<sup>9</sup>



Relativamente ao despedimento de pessoal verifica-se que a maioria dos inquiridos refere que não é frequente despedir pessoal (Não 110 (27,5%) homens e 131 (32,8%) mulheres) (Ver anexo 20). Na questão de despedirem mais mulheres a maioria dos inquiridos refere que não despedem mais mulheres (Não 122 (30,6%) homens e 108 (27,1%) mulheres), já em relação aos homens o mesmo sexo considera que despedem mais homens (Sim 107 (26,8%) homens e 59 (14,8%) mulheres) enquanto as mulheres consideram que não despedem mais homens (Não 118 (29,6%) mulheres e 46 (11,5%) homens). (Ver anexo 20) Logo na questão de despedimento os homens encontram-se em pior situação pois são referidos como os que são mais despedidos pelas empresas/ associações/ instituições, e nos cargos profissionais existe a delimitação destes, caracterizados como sendo do sexo feminino ou masculino pois os inquiridos percecionam que nos seus locais de trabalho despedem maior número de indivíduos do mesmo sexo, atribuído assim maior presença de despedimento de determinado sexo de acordo com o sexo do inquirido. Os inquiridos apresentam como causas ou motivos de despedimento, o despedimento coletivo; devido ao facto de ser do sexo feminino; por ter um curso diferente do cargo que executava; empresa estava sem verbas; a empresa encontra-se com problemas financeiros; a empresa faliu/ fechou; a empresa fechou por falta de condições;

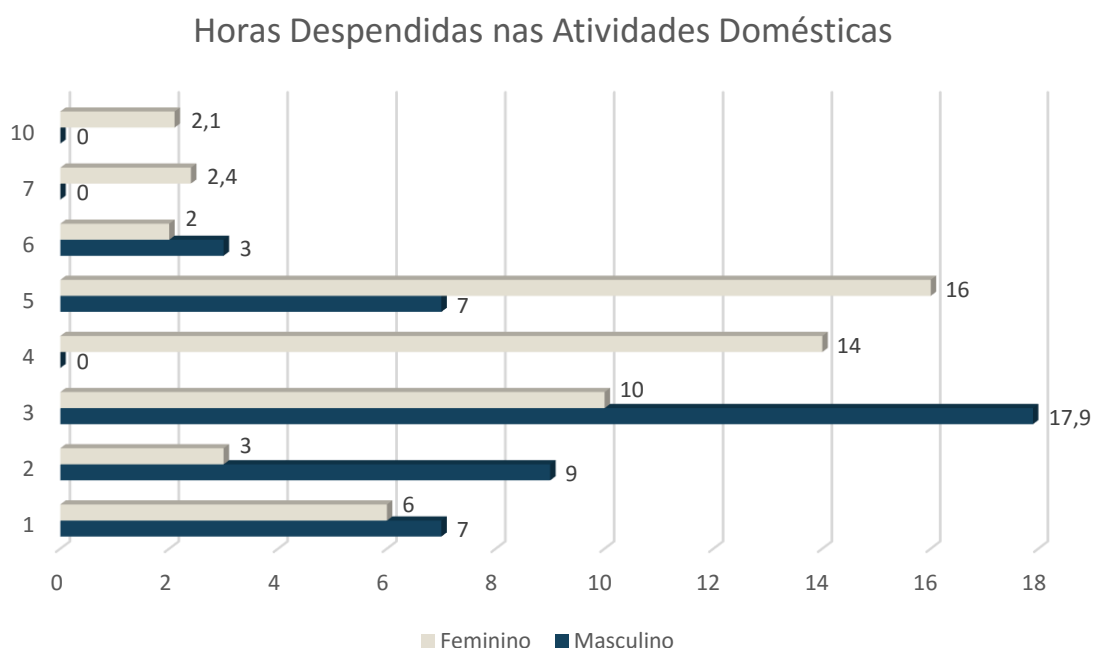
<sup>9</sup> Anexo 20

não existir trabalho; e devido à finalização do contrato (Ver anexo 21).

### 3.8. Ótica familiar dos inquiridos

Relativamente à ótica familiar a maioria dos inquiridos refere ter valorização junto dos membros do seu agregado familiar (152 (38,1%) homens e 220 (55,1%) mulheres); em relação à contribuição económica para o rendimento familiar a maioria dos inquiridos também refere que contribui (104 (26,1%) homens e 173 (43,4%) mulheres); mas em relação a ser a pessoa principal responsável pelo sustento familiar a maioria respondeu que não (111 (27,8%) homens e 148 (37,1%) mulheres), com apenas 50 (12,5%) homens e 59 (14,8%) mulheres que referem ser o principal responsável pelo sustento familiar, este resultado deve-se ao facto de ser uma população muito jovem que ainda não constituiu a sua própria família (Ver anexo 27).

**Gráfico 22:** Horas despendidas nas Atividades Domésticas (%)

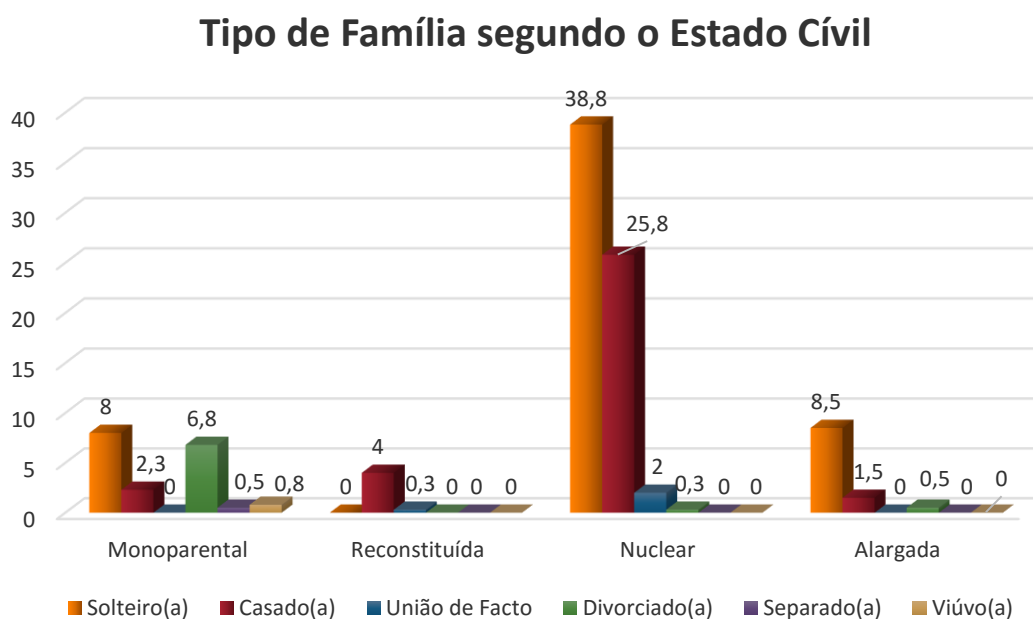


Relativamente à ótica das tarefas domésticas e responsabilidades familiares verifica-se que esta incide maioritariamente sobre as mulheres (77 (19,3%) homens e 213 (53,4%) mulheres) sendo estas as principais responsáveis pela sua execução (30 (7,5%) homens e 107 (26,8%) mulheres) (Ver anexo 28). Tendo maior visibilidade de mulheres a efetuar mais horas em atividades domésticas, os homens efetuam entre 1 a 3 horas com maior relevância, com apenas 22 (7%) inquiridos a referir que efetuam 5 horas e 11 (3%)

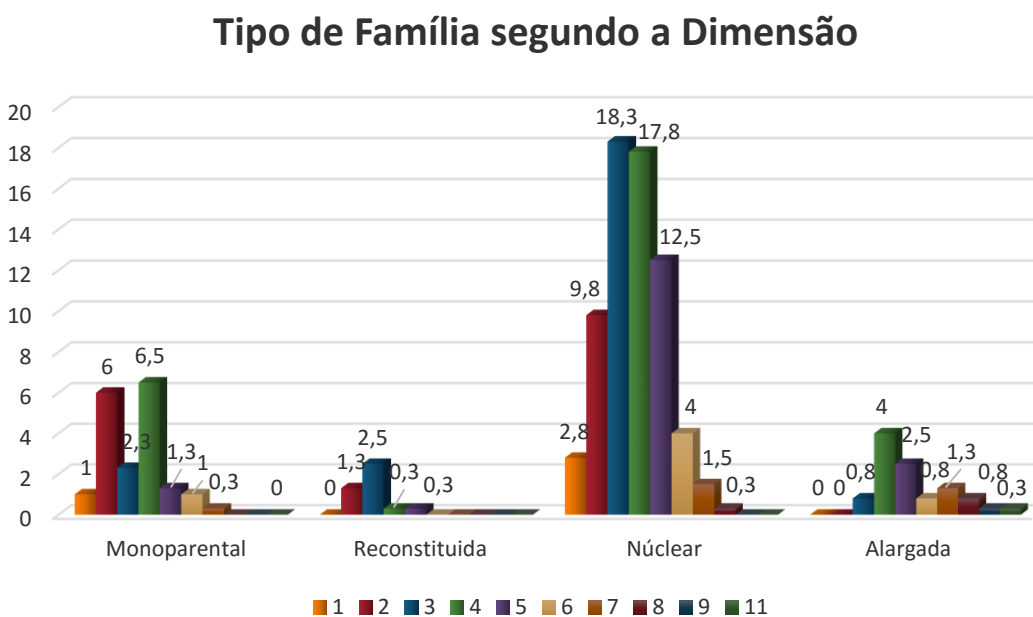
inquiridos efetuam 6 horas, já as mulheres vão desde a 1 h às 10 horas de trabalho doméstico, sendo que as mulheres efetuam 6 horas, 7 horas e 10 horas são as mulheres em que a sua atual atividade é doméstica, sem ocupação definida, ou se encontra desempregada, tendo maior intensidade nas 5 horas de trabalho com 54 (16%) mulheres (Ver gráfico 22). Tal como refere Catarina Marcelino (et al. 2009: 32) as mulheres realizam, por comparação com os homens, mais do dobro do trabalho doméstico e familiar e sendo estas tarefas qualitativamente diferentes do trabalho executado pelos homens. Trabalhando assim mais 13h15 que os homens (Ver anexo 2). Dado ser uma população muito jovem verifica-se que a grande maioria não recorre a serviços de apoio à família (creche, escola, centro de idosos) (112 (28,1%) homens e 151 (37,8%) mulheres) (Ver anexo 28). Esta falta de equilíbrio na partilha das responsabilidades domésticas e familiares condicionam a escolha dos percursos educativos, e influencia a escolha das carreiras profissionais limitando assim as escolhas das mulheres para as áreas da educação, cuidado, saúde e serviços administrativos, sendo estas áreas menos bem remuneradas (Ribeiro 2014, Março, 98).

Na questão de conciliar o trabalho com a vida familiar a maioria dos inquiridos refere não ter dificuldades de conjugação entre ambas as esferas (153 (38,3%) homens e 110 (27,6%) mulheres), no entanto 86 (21,6%) mulheres argumentam ter dificuldades de conjugação e 42 (10,5%) mulheres referem que têm às vezes dificuldades de conciliação. E ainda na questão de dever pedir horas ou dias para cuidar dos filhos e/ou efetuar responsabilidades familiares, a maioria dos inquiridos não concorda que deva fazê-lo (138 (34,6%) homens e 163 (40,9%) mulheres), sendo que apenas 13 (3,3%) homens e 40 (10%) mulheres ache que deva fazê-lo e 10 (2,5%) homens e 35 (8,8%) mulheres refira que deveria pedir às vezes, sendo estes parte dos inquiridos que já constituíram família (Ver anexo 29). Assim o facto de as mulheres terem que conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho, constitui um obstáculo à aquisição das competências valorizadas na progressão profissional, reforçando a segregação no mercado de trabalho (Santos, 2011: 10).

**Gráfico 23:** Tipo de Família do Inquirido segundo o Estado Civil (%)<sup>10</sup>



**Gráfico 24:** Dimensão do Agregado Familiar segundo o Tipo de Família (%)<sup>11</sup>



Pode-se verificar que a maioria dos inquiridos são solteiros em famílias nucleares (156 (39%) inquiridos), seguindo-se na família nuclear 110 (27,5%) inquiridos casados, 8 (2%) inquiridos em União de facto, e 1 (0,25%) inquirido divorciado; seguindo-se a

<sup>10</sup> Anexo 35

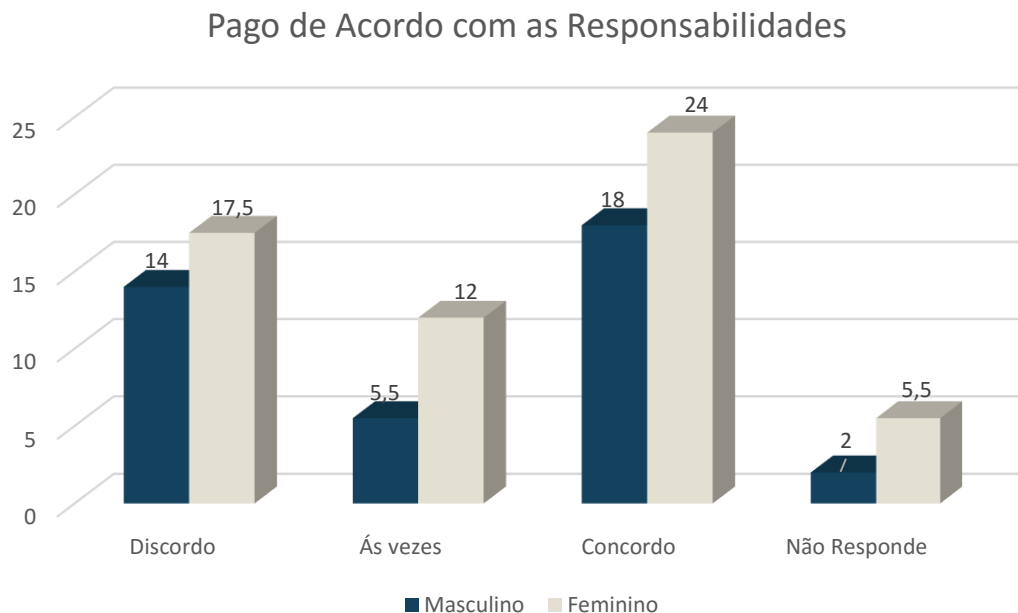
<sup>11</sup> Anexo 36

família alargada com 34 (8,5%) inquiridos solteiros, 6 (1,5%) inquiridos casados e 2 (0,5%) inquiridos divorciados; a família monoparental apresenta 31 (7,7%) inquiridos solteiros, 27 (6,7%) inquiridos divorciados, 3 (0,75%) inquiridos viúvos e 2 (0,5%) inquiridos separados; e a família reconstituída apresenta 18 (4,5%) inquiridos casados e 1 (0,25%) inquirido em união de facto. Verificando-se assim uma maior concentração de inquiridos solteiros e casados em famílias nucleares (Ver gráfico 23). Pode-se também constatar que os agregados familiares possuem dimensões de 1 a 9 membros. As famílias monoparentais possuem entre 2 a 5 membros, com maior visibilidade nos dois sexos com 25 (6%) inquiridos; as famílias reconstituídas estão presentes entre os 2 e os 4 membros, tendo maior relevância nos 3 (0,75%) membros com 10 (2,5%) inquiridos; a família nuclear é a que representa maior número de inquiridos, entre 1 a 8 membros, tendo maior destaque nas famílias de 3 e 4 membros (74 (18,5%) e 73 (18%) inquiridos respetivamente); e a família alargada possui membros de 3 a 9 membros, tendo maior destaque nas famílias com 4 membros (16 (4%) inquiridos) (Ver gráfico 24).

Apesar de diversos autores referirem a não compatibilidade do horário de trabalho profissional com as atividades externas ou familiares, a maioria dos inquiridos respondem ter um horário compatível com estas, sendo que 99 (24,8%) inquiridos do sexo masculino e 139 (34,8%) inquiridos do sexo feminino concordam com a afirmação, e apenas 11 (2,8%) e 38 (9,5%) inquiridos de ambos os sexos refere a não compatibilidade, logo a maioria dos inquiridos considera que o seu horário de trabalho está de acordo com as suas atividades externas ou familiares (Ver anexo 15).

### 3.9. Rendimento dos Inquiridos

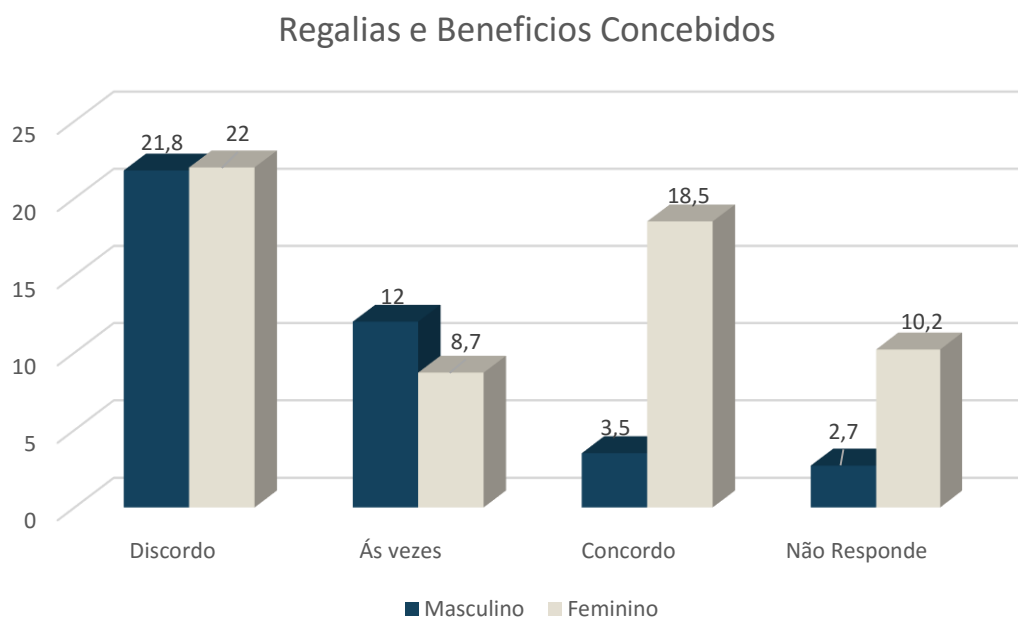
**Gráfico 25:** Pagamento dos inquiridos de acordo com as responsabilidades (%)<sup>12</sup>



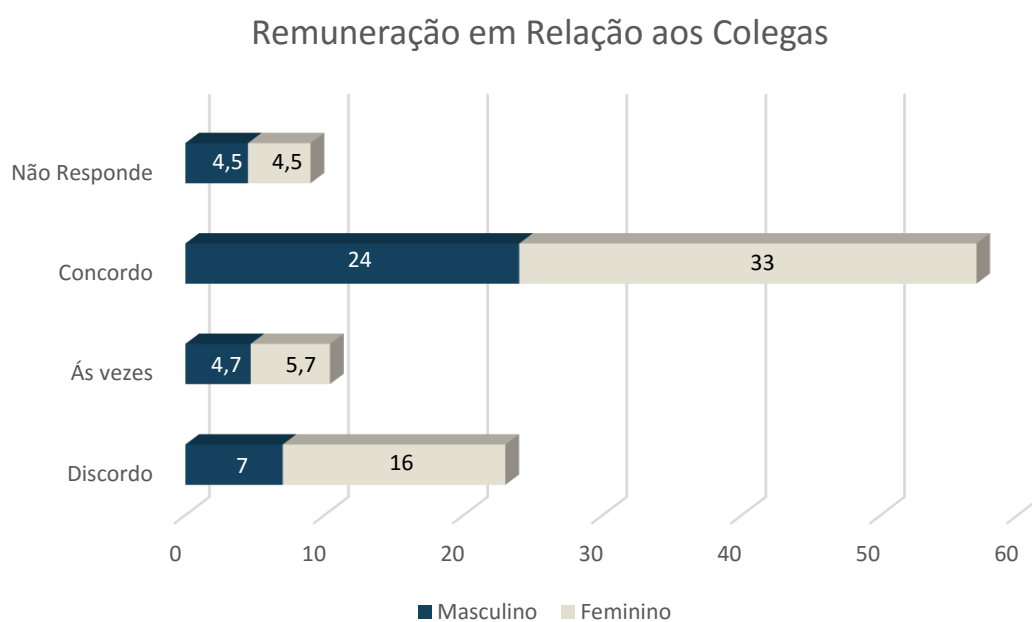
Relativamente ao vencimento dos inquiridos, referente à hipótese 2 (O salário das mulheres é inferior ao dos homens mesmo possuindo o mesmo cargo profissional e anos de experiência) esta é confirmada apesar de se verificar divergências pois 73 (18%) homens e 97 (24%) mulheres consideram que são pagos de acordo com as suas responsabilidades, mas 57 (14%) homens e 70 (17,5%) mulheres consideram que não são pagos de acordo com as responsabilidades que possuem no trabalho e 22 (5,5%) homens e 49 (12%) mulheres consideram ser às vezes, o que se denota que a maioria não é corretamente pago de acordo com as suas responsabilidades profissionais (Ver gráfico 25).

<sup>12</sup> Anexo 16

**Gráfico 26:** Regalias e Benefícios concebidos aos Inquiridos (%)<sup>13</sup>



**Gráfico 27:** Remuneração dos Inquiridos justa em relação ao dos colegas (%)<sup>14</sup>



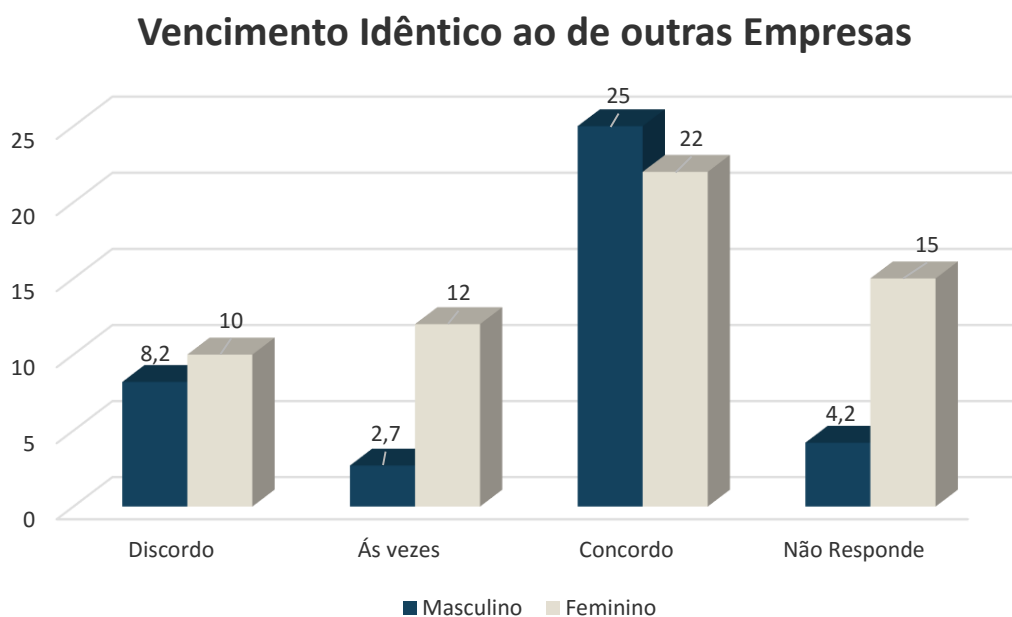
Em relação às regalias e benefícios concebidos há uma grande dispersão de opiniões mas a que apresenta maior representação é o discordo em estar satisfeito com as

<sup>13</sup> Anexo 16

<sup>14</sup> Anexo 16

regalias e benefícios concebidos (87 (21,8%) homens e 88 (22%) mulheres). A maioria dos inquiridos considera que a sua remuneração é justa face aos colegas em situação semelhante (Concordo 96 (24%) homens e 132 (33%) mulheres), sendo de realçar que 65 (16%) mulheres não concordam que a sua remuneração seja justa face a colegas em situação semelhante, o que se denota discriminação neste ponto sobre algumas mulheres (Ver Gráfico 27). Mas na perceção da autora Virgínia Ferreira (2010: 22) existem diversos pontos que devem ser tidos em conta como as principais causas de discriminação, tal como refere a autora, são apresentados para compreender a diminuição dos salários das mulheres, tais como, os prémios de assiduidade que estão incluídos no conceito de remuneração e são atribuídos numa base regular, e as inquiridas que são mães são colocadas em desvantagem, ao sofrerem penalizações.

**Gráfico 28:** Perceção dos inquiridos: seu vencimento em relação ao de outras empresas (%)<sup>15</sup>



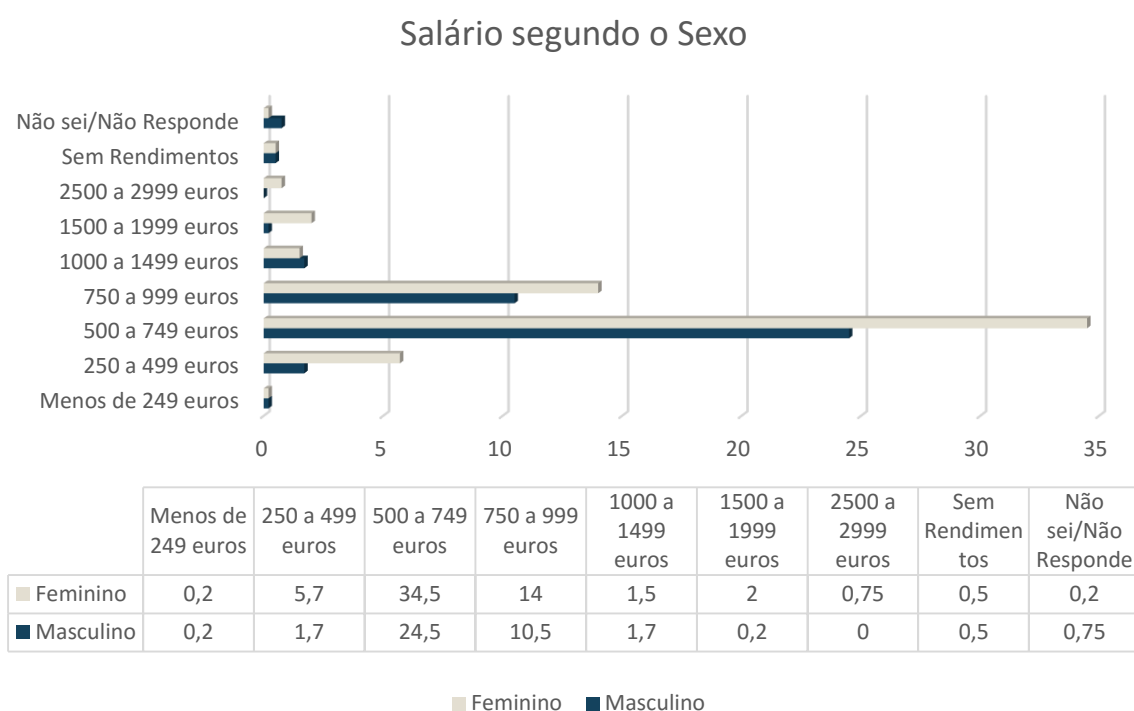
A maioria dos inquiridos considera que o seu vencimento é idêntico ao praticado em outras empresas (Concordo 100 (25%) homens e 89 (22%) mulheres), sendo que 33 (8,2%) homens e 40 (10%) mulheres discordam desta perceção e 11 (2,7%) homens e 49 (12%) mulheres consideram ser apenas às vezes, outro ponto a ter em consideração (Ver

<sup>15</sup> Anexo 16

Gráfico 28).

Tal como refere Virgínia Ferreira (2010: 22) as grandes diferenças salariais para trabalhadores aparentemente possuidores de qualificações equivalentes indicam flexibilidade em função das especificidades do sector industrial ou das empresas e estabelecimentos, que podem estar relacionadas com circunstâncias particulares das relações industriais. Assim, no local de trabalho surgem práticas e interações que reforçam os estereótipos de género (Moura, 2008: 28).

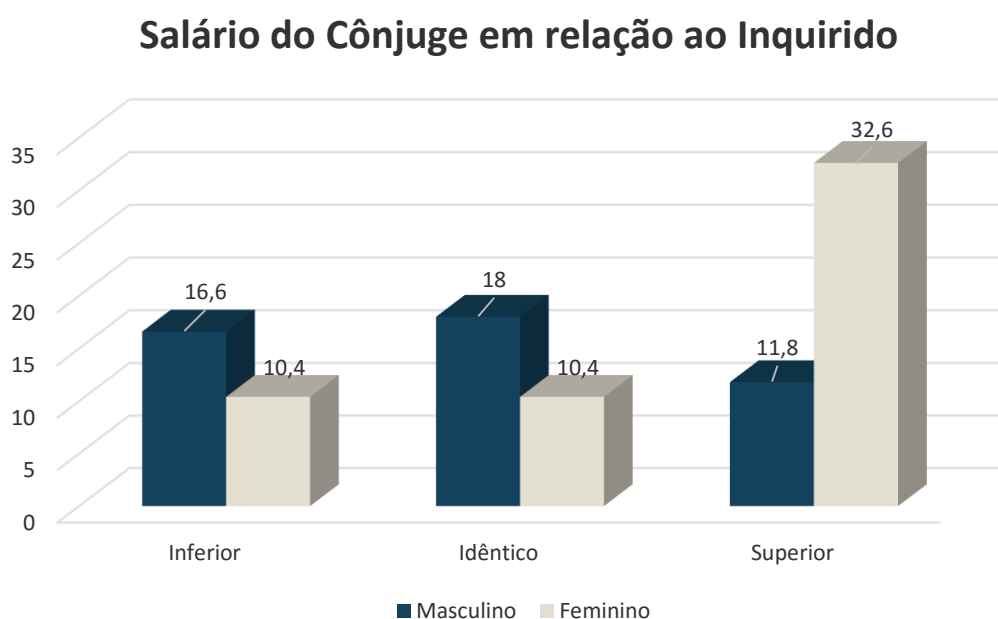
**Gráfico 29:** Salário do inquirido segundo o Sexo (%)



A maioria dos inquiridos auferem um salário que se enquadra no escalão 500 a 749 euros, sendo mais representativo no sexo feminino (138 (34,5%) mulheres) e sendo também o escalão que possui maior relevância para o sexo masculino (98 (24,5%) homens). Seguidamente se apresenta o escalão de rendimento 750 a 999 euros com 56 (14%) mulheres e 42 (10,5%) homens. Nos escalões mais baixos menos de 249 euros e de 250 a 499 euros verifica-se a presença dos homens (1 (0,2%) e 7 (1,7%) respetivamente) mas com maior presença das mulheres (1 (0,2%) e 23 (5,7%) mulheres respetivamente), e sem rendimentos encontra-se 2 (0,50%) inquiridos do sexo masculino e 2 (0,50%) do sexo feminino, verifica-se assim a maior dificuldade por parte das

mulheres devido ao seu baixo rendimento. Mas dos 1000 a 2999 euros verifica-se a presença das mulheres com maior representatividade do que os homens, mas sendo uma representação muito reduzida em relação ao nível de escolaridade que possui a maioria da população feminina, verificando-se assim desvantagem para a maioria da população feminina inquirida, encontrando-se a maioria em postos de trabalho mais desfavoráveis e com baixos salários em relação ao seu nível de escolaridade (Ver Gráfico 29) devendo-se em parte à organização do trabalho, a hierarquia dos salários, a concentração das mulheres em determinadas profissões ilustram uma segregação sexual no mercado de trabalho, decorrente da existência de uma divisão das tarefas entre os sexos tida como natural (Cruz, 2003: 37).

**Gráfico 30:** Salário do Cônjuge em relação ao do Inquirido (%)



Referente à relação entre o salário do cônjuge e o salário do inquirido verifica-se a maior predominância das mulheres terem salário inferior ao do cônjuge com 47 (32,6%) mulheres e apenas 17 (11,8%) inquiridos do sexo masculino referem que o cônjuge tem um salário superior ao seu; por outro lado verifica-se que 15 (10,4%) mulheres referem que os cônjuges têm o salário idêntico e apenas 15 (10,4%) mulheres referem que o salário do cônjuge é inferior ao seu; já os homens que referem ter salário idêntico ao cônjuge é de 18% (26 homens) e 16,6% (24 homens) referem que o cônjuge tem um salário inferior

ao seu salário. Deste modo, verifica-se que os homens na situação referente ao salário possuem melhores salários do que o cônjuge, em oposição às mulheres que se encontram em situação oposta (Ver gráfico 30). Confirmando-se a baixa remuneração feminina em relação ao cônjuge, pois verifica-se que até mesmo os postos de trabalho desqualificados são ocupados maioritariamente por mulheres (Cruz, 2003: 33). O que reverte para que raramente o salário da mulher se revele superior ao do homem, o que resulta num reforço da desigualdade de papéis e o salário inferior da mulher justifica-se pela sua menor produtividade. Causado em parte pela menor antiguidade nos postos de trabalho (Becker, 1981: 42). Pois tal como afirma Sofia Cruz (2003: 37) as disparidades salariais entre homens e mulheres verificadas têm a ver, muitas vezes, não com as qualificações detidas pelos trabalhadores, mas com as diferenças entre os sexos e a divisão sexual do trabalho.

## **Conclusões**

Com base no estudo desenvolvido ao longo da investigação, percebe-se que a situação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal apresenta uma elevada taxa de participação, revestindo-se de aspetos negativos, tais como, maiores dificuldades de acesso ao emprego, maiores dificuldades de progressão na carreira, maior precariedade nas relações laborais, maior desemprego, reduzida representação nas funções de chefia.

Também no que se refere à discriminação salarial, quer em Portugal, quer na generalidade dos países da União Europeia e do mundo, o salário médio feminino é substancialmente inferior ao salário médio masculino.

As formas de discriminação verificam-se nas áreas e categorias profissionais predominantemente femininas em que são menos valorizadas e pior remuneradas.

Outra forma importante de discriminação entre mulheres e homens, com reflexos ao nível da participação no mercado laboral e da desigualdade salarial, tem a ver com o exercício dos direitos inerentes à maternidade, sendo que nesta situação são as mulheres que são penalizadas pelo exercício dos seus direitos, incluindo os que se ligam às responsabilidades familiares.

Os processos internos das empresas estabelecem prémios salariais relativos à assiduidade, o que provoca situações de discriminação em oposição às mulheres que, em situação de gravidez ou maternidade, tenderão a não manter os mesmos padrões de

assiduidade e, conseqüentemente, de produtividade.

Verifica-se que as mulheres oscilam entre o trabalho e os valores da sociedade com base em valores masculinos ou patriarcais levando à preservação das formas tradicionais de poder, condicionando assim as responsabilidades na esfera da família e pelo bem-estar da criança. Estas adquiriram autossuficiência econômica e social através do investimento na esfera do trabalho e do capital humano e com o apoio dos novos valores políticos e sociais para eliminar a discriminação presente na sociedade. Mas estas continuam a assumir as responsabilidades de cuidados da família e acumulam com o trabalho assalariado o que acaba por sobrecarregar as mulheres, trazendo outros custos para estas, o que importa analisar em profundidade em outras investigações.

Com base nos dados adquiridos verifica-se que a grande maioria dos inquiridos são pessoas em idades compreendidas entre os 26 e os 35 anos, sendo assim uma população inquirida muito jovem. As mulheres inquiridas apresentam maior nível de escolaridade do que os homens, o que poder-se-á ter em conta que as mulheres atualmente estão a obter maiores níveis de escolaridade do que os homens mas a efetuar em certa medida os mesmos cargos ou equivalentes aos homens com menor escolaridade.

Verificando-se uma maior presença das mulheres em situação profissional precária, mais mulheres desempregadas, em estágio, programa ocupacional, trabalho ocasional, doméstica, sem ocupação definida, pois apesar de existir um menor número de homens inquiridos verifica-se que a maioria deste grupo de inquiridos estão a trabalhar, o que demonstra que as mulheres em relação aos homens estão em desvantagem a nível de ocupação profissional.

Segundo o setor de atividade percebe-se que os cônjuges dos inquiridos têm maior predominância no setor terciário em ambos os sexos. Já relativamente aos próprios inquiridos verifica-se a maior presença de mulheres e homens no setor terciário, estando os homens também presentes no setor primário e secundário mas não estando presentes nestes com tanta relevância.

Relativamente aos anos de serviço na empresa confirma-se o que muitos autores afirmam, a presença das mulheres se encontra representada com maior preponderância em poucos anos de serviço na empresa, tendo maior relevo para os homens com o aumento do número de anos na empresa; mas sendo mais relevante com um ano de trabalho. Assim percebe-se que os homens se encontram presentes mais anos nas empresas em oposição às mulheres.

Segundo o tipo de contrato que os inquiridos possuem na empresa/ instituição/

associação onde trabalham verifica-se que um elevado número de inquiridos possui contrato a prazo com duração igual ou superior a um ano.

Os contratos não garantem estabilidade profissional; estando representados com maior destaque pelas mulheres em oposição aos homens que se encontram em maior relevância com contratos permanentes e as mulheres com contratos provisórios, não lhes garantindo estabilidade profissional.

As mulheres com os níveis de ensino superior possuem maior presença no contrato com duração igual ou superior a um ano, o que demonstra que mesmo que as mulheres tenham níveis de escolaridade superior tenderão a estar com contratos de trabalho esporádicos, não lhes garantindo estabilidade profissional, tal como se verifica nos escalões de idade mais jovens, estando representados em situações esporádicas (à tarefa ou à peça sem contrato escrito, trabalho familiar não remunerado, programa ocupacional, prestação de serviços (recibo verde), contrato a prazo com duração inferior a um ano, bolseiro ou estagiário) o que reverte para que tenham mais instabilidade, e ainda se verifica nos grupos de idades mais avançadas a sua presença (à tarefa ou à peça sem contrato escrito e nos contratos com prestação de serviços (recibo verde)) o que demonstra a sua dificuldade de estabilidade profissional, penalizando assim também os mais jovens e os indivíduos de idade mais avançada.

A maioria dos inquiridos de ambos os sexos trabalha 8h por dia, dias úteis, nos restantes tipos de trabalho verifica-se maior número de mulheres. Relativamente ao número de horas que trabalham semanalmente verifica-se que a maioria dos inquiridos trabalha 35 horas ou mais por semana. E neste grupo de inquiridos as mulheres não se encontram em pé de igualdade em relação aos homens a nível de horas de trabalho, pois têm alguma representatividade em menores horas de trabalho semanal.

Com base na profissão dos trabalhadores em relação à dos cônjuges, verifica-se que não existe grandes diferenças nas profissões, sem ser os que estão dependentes economicamente, que se encontram desempregados ou são domésticos(as). E pode-se constatar que existem alguns onde existem forte divergência no setor profissional em ambos os sexos, verifica-se a presença de diversos homens desempregados dependentes das esposas, em que estas possuem altos cargos profissionais. Os restantes enquadram-se no mesmo grupo profissional, não existindo grandes divergências. O que deste modo demonstra a passos largos a busca pela igualdade das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho.

Com base no estudo efetuado verifica-se que ambos os sexos consideram que os

colegas já foram alvo de discriminação. Consideram que ambos os sexos sofreram de discriminação, verificando-se maior tendência para as mulheres considerarem que as colegas mulheres sofrem ou sofreram de discriminação e grande visibilidade na percepção de ambos os sexos serem discriminados. Os inquiridos apresentam como discriminações de maior destaque sobre os colegas, as idades dos funcionários, salário inferior ao que deveria ser aplicado e ser inferiorizado por ser do sexo feminino.

Por outro lado verifica-se que ambos os sexos consideram que não foram preteridos (ultrapassado, abstraído, dispensado, subestimado, maltratado) por colegas. Sendo que consideram que é raro ou pouco frequente existir atos de discriminação sobre estes.

Os inquiridos que referem ter sido alvo de discriminação dão maior relevo ao facto de serem muito jovens, pois a maioria da população inquirida encontra-se em grupos de idades muito jovens, logo o facto de apresentarem esta discriminação com maior relevância.

Relativamente aos indivíduos que exerceram ato discriminatório, os inquiridos estudados não percebem que sejam só os homens que exerçam atos de discriminação sobre os colegas e sim ambos os sexos, mas dando-se seguidamente algum destaque aos homens.

Os inquiridos apresentam uma diversidade de justificações de a empresa dever ser constituída na sua maioria por trabalhadores de determinado sexo, pois a grande maioria dos inquiridos que apresentaram opinião concordam que as empresas devam ser constituídas por ambos os sexos, sendo de modo geral, as justificações dadas para esta percepção; existir equilíbrio na empresa, igualdade de oportunidades e sendo uma mais-valia para a empresa levando esta a funcionar corretamente.

Verifica-se que as mulheres possuem autoconfiança elevada de acordo com as afirmações apresentadas, ambos os sexos apresentam autonomia e autoconfiança, sendo as opiniões das mulheres a nível profissional ouvidas não se verificando de igual modo aos homens.

Relativamente à ajuda, colaboração e apoio verifica-se que a maioria dos inquiridos possui boas relações com os colegas; possuem colaboração e cooperação entre colegas; relativamente ao apoio por parte da chefia direta verifica-se um menor apoio sobre os homens; em oposição às mulheres que têm apoio dos chefes, estando assim as mulheres em melhor situação de relação com a sua chefia direta.

Em relação a serem bem tratados pelos colegas e colaboradores verifica-se na

situação dos homens e das mulheres que existem divergências de opiniões; relativamente a concordarem ou a considerarem ser às vezes que são bem tratados pelos colegas. Mas verifica-se nestas situações de colaboração, no apoio e tratamento que os homens encontram-se mais penalizados do que as mulheres.

Apesar de a grande maioria perceberem que não é discriminado, relativamente à questão do seu trabalho ser reconhecido por todos, verifica-se que não existe um consenso, entre o sexo feminino, existindo oposição de opiniões, não existindo assim linearidade nesta afirmação.

A nível de ascensão profissional verifica-se que os homens consideram que não irão ascender profissionalmente tal como algumas mulheres, mas são apresentadas mulheres com algum destaque que consideram que poderão ascender, logo verifica-se que os homens em relação a esta percepção encontram-se em situação desvantajosa. Em relação à realização pessoal na função que ocupa na empresa, os homens sentem-se mais realizados do que as mulheres nas funções que ocupam.

A maioria dos inquiridos refere que não recebe formação profissional por parte da empresa, dando maior destaque para as mulheres que recebem menor formação, o que demonstra uma grande falha por parte das empresas/associações ou instituições, penalizando as mulheres.

Relativamente à contratação de pessoal por parte do local onde os inquiridos trabalham a maioria dos inquiridos refere que é frequente contratar pessoal. Em relação à questão de contratarem mais homens verifica-se uma oposição de opiniões, os homens referem que é mais frequente contratar mais homens, enquanto a maioria das mulheres refere que não é frequente contratar mais homens. Devendo-se em parte ao tipo de trabalho de ambos os sexos em que há a predominância de cada sexo, “trabalhos dos homens e trabalhos das mulheres”. Relativamente à questão de contratarem mais mulheres verifica-se que os homens referem que não contratam mais mulheres, mas a opinião das mulheres encontra-se dividida, o que demonstra a divergência de opiniões de acordo com o tipo de trabalho que executam.

Na questão de despedimento os homens encontram-se em pior situação pois são referidos como os que são mais despedidos pelas empresas/ associações/ instituições. Os inquiridos apresentam como causas ou motivos de despedimento, o facto de as empresas estarem com problemas financeiros ou terem falido.

Referente à ótica familiar percebe-se que a maioria dos inquiridos refere ter valorização junto dos membros do seu agregado familiar; em relação à contribuição

económica para o rendimento familiar a maioria dos inquiridos também refere que contribui; mas em relação a ser a pessoa principal responsável pelo sustento familiar a maioria respondeu que não, com apenas alguns indivíduos de ambos os sexos que referem ser o principal responsável pelo sustento familiar, sendo que este resultado deve-se ao facto de ser uma população muito jovem que ainda não constituiu a sua própria família.

Na ótica das tarefas domésticas e responsabilidades familiares verifica-se que esta incide maioritariamente sobre as mulheres sendo estas as principais responsáveis pela sua execução. Tendo maior visibilidade de mulheres a efetuar mais horas em atividades domésticas, as mulheres que efetuam 7 horas e 10 horas são as mulheres que a sua atual atividade é doméstica, sem ocupação definida, ou se encontra desempregada, tendo maior intensidade nas 5 horas de trabalho diárias.

Na questão de conciliar o trabalho com a vida familiar a maioria dos inquiridos refere não ter dificuldades de conjugação entre ambas as esferas, no entanto algumas mulheres argumentam ter dificuldades de conjugação/ conciliação de atividades. E ainda na questão de dever pedir horas ou dias para cuidar dos filhos e/ou efetuar responsabilidades familiares, a maioria dos inquiridos não concorda que deva fazê-lo, sendo que apenas alguns dos inquiridos considere que deva fazê-lo, sendo estes parte dos inquiridos que já constituíram família.

Apesar de diversos autores referirem a não compatibilidade do horário de trabalho profissional com as atividades externas ou familiares, a maioria dos inquiridos considera ter um horário compatível com estas, a maioria dos inquiridos considera que o seu horário de trabalho está de acordo com as suas atividades externas ou familiares.

No vencimento dos inquiridos, verifica-se divergências, o que se denota que a maioria não é corretamente pago de acordo com as suas responsabilidades profissionais. Em relação às regalias e benefícios concebidos há uma grande dispersão de opiniões mas a que apresenta maior representação é o discordar em estar satisfeito com as regalias e benefícios concebidos. A maioria dos inquiridos considera que a sua remuneração é justa face aos colegas em situação semelhante, no entanto destaca-se a presença de algumas mulheres que não concordam que a sua remuneração seja justa face a colegas em situação semelhante, o que se denota discriminação neste ponto sobre estas mulheres. A maioria dos inquiridos considera que o seu vencimento é idêntico ao praticado em outras empresas, mas destacando-se que alguns inquiridos discordam e outros consideram ser apenas às vezes, sendo outro ponto a ter em consideração, e se verificar divergências de remuneração.

A maioria dos inquiridos auferem um salário que se enquadra no escalão 500 a 749 euros, sendo mais representativo no sexo feminino e sendo também o escalão que possui maior relevância para o sexo masculino, mas nos escalões mais elevados verifica-se maior representatividade do sexo masculino, verificando-se assim a maior dificuldade por parte das mulheres devido ao seu baixo rendimento. Mas dos 1000 a 2999 euros verifica-se a presença das mulheres com maior representatividade do que os homens, devendo-se em parte ao seu elevado nível de escolaridade e postos de trabalho, mas existindo maior representatividade dos inquiridos nos escalões posteriores, o que leva-nos a perceber que apesar destas mulheres possuírem elevado nível de escolaridade apresentam um rendimento salarial reduzido em relação à escolaridade.

Referente à relação entre o salário do cônjuge e o salário do inquirido verifica-se a maior predominância das mulheres terem salário inferior ao do cônjuge, em relação aos homens estes possuem salários superiores ao do cônjuge, em oposição às mulheres que se encontram em situação oposta. O que reverte que apesar de os homens terem pouco apoio por parte da chefia direta e as suas opiniões não serem ouvidas, e o seu nível de despedimento ser mais elevado, os homens encontram-se em melhor situação do que as mulheres tanto a nível de discriminação laboral como salarial, pois as mulheres encontram-se em uma situação profissional precária, contratos provisórios; menor número de anos de serviço na empresa; menor número de horas de trabalho; menor incidência nas contratações; menor investimento por parte das empresas na sua formação; apresentam as colegas como alvo de discriminação, apesar de as próprias referirem não serem alvo de discriminação, possuem maior incidência nas responsabilidades, nas tarefas domésticas e responsabilidades familiares; efetuam mais horas em atividades domésticas; salário inferior ao do cônjuge e sofrem penalizações nas regalias e benefícios concebidos pelas empresas, revertendo para que as mulheres se encontrem em pior situação e sendo penalizadas a nível profissional.

Pois apesar do aumento dos diplomas universitários por parte das mulheres, a progressiva desvalorização dos valores masculinos presentes na sociedade pouco alterou a questão da presença reduzida das mulheres nos centros de poder.

Em jeito de conclusão, com base na autora Ana Salada (2004: 82), verifica-se que os critérios que conduzem a formas de discriminação no mercado de trabalho, com base no sexo, estão profundamente ligados a uma perspetiva cultural de funções estereotipadas para cada um dos sexos, que permanecem como impedimento aos princípios igualitários consagrados na lei.

Devendo assim ser implementadas medidas de vigilância para o seu cumprimento e intervir na educação, formação e sensibilização para esta temática (Salada, 2004: 82).

## Bibliografia

Amâncio, Lígia (1993). *Género – Representações e Identidades. Sociologia – Problemas e Práticas. N° 14*, 127-140. Recuperado em 31 de Janeiro de 2015, de <http://sociologiapp.iscte.pt/pdfs/26/261.pdf>

Amâncio, Lígia (1994). *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*. Porto: Afrontamento.

Amaro, Fausto, Moura, Rui, Neto, António, Quintino, Celeste, & Serapicos, Rui (2008). *Igualdade de Género no Trabalho, Situações, Problema e Perspetivas de Futuro*. Lisboa: AEDES/ ISCSP.

Barracho, Carlos, & Martins, Cláudia (2010). *Liderança e género*. Lisboa: Sílabo.

Becker, Gary (1981). *A treatise on the family*. Harvard: Harvard University Press.

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

Bourdieu, Pierre (1999). *A Dominação Masculina*. Oeiras: Celta Editora.

Brush, Lisa (1999). *Gender: Work, Who Cares?! Production, Reproduction, Deindustrialization, and Business as Usual*. In Myra Ferree, Judith Lorber, & Beth Hess, (Eds.) *Revisioning Gender* (pp. 161-189). Thousand Oaks: Sage Publications. Recuperado a 5 Março, 2015, <https://books.google.pt/books?id=edwE4L->

Carmo, Hermano, & Ferreira, Maria Manuela (1998). *Metodologia da investigação: guia para autoaprendizagem*. Lisboa: Ed. Universidade Aberta.

Casaca, Sara Falcão, Estanque, Elísio, Costa, Hermes Augusto, Kovács, Ilona Zsuzsanna, Peixoto, João, Abrantes, Manuel, Lopes, Margarida Chagas, Bould, Sally (2012).

*Mudanças Laborais e Relações de Género*. Coimbra: Almedina.

Creswell, John (2007). *Projeto de Pesquisa, Método Qualitativo, Quantitativo e Misto*. Porto Alegre: Artmed.

Cruz, Sofia (2003). *Entre a Casa e a caixa. Retrato de Trabalhadoras da Grande distribuição*. Porto: Afrontamento.

Cutileiro, José (1977). *Ricos e Pobres no Alentejo*. Lisboa: Sá da Costa.

Cutileiro, José (1988). Honra, vergonha e amigos. In J. G. Peristiany (org.), *Honra e Vergonha. Valores das sociedades mediterrânicas* (pp. ix-xxvii). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Dias, Isabel (1998) Exclusão Social e violência doméstica: que relação?. In *Revista Sociologia* (08) (pp. 189-205). Porto.

Engels, Fiedrich (1964). *A origem da família, da propriedade privada do Estado*. Brasil: Editorial Vitória Limitada.

Ferreira, António (2005). *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho: o Caso da Discriminação entre as Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.

Ferreira, José, Neves, José, & Abreu, Paulo (1998). *Psicologia das Organizações*. Alfragide: McGraw-Hill.

Ferreira, Virgínia, Monteiro, Rosa, Rego, Maria, Santos, Gina, Lopes, Margarida, Perista, Heloísa, Araújo, Helena, Oliveira, João, Batel, Susana, Amâncio, Virgínia, Casaca, Sara, Silva, Sofia, & Cruz, Sofia, (2010). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e Circunstancias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Fortin, Marie-Fabienne (2009). *Fundamentos e Etapas no Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.

Giddens, Anthony (2001). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Guerreiro, Maria, & Pereira, Inês (2006). *Responsabilidade Social das empresas, Igualdade e conciliação Trabalho – Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*. Lisboa: CITE.

Iturra, Raul (1983). Estratégias na organização doméstica da produção na Galiza rural. In *Ler História*, (1) (pp. 81-109).

Kanter, Rosabeth Moss (1993). *Men and Women of the corporation*. New York: Basic Books.

Lorber, Judith, & Susan Farrell (1991). *The Social Construction of Gender*. Londres: Sage Publications. Recuperado a 5 Janeiro, 2015, [http://130.58.92.210/Students/phys29\\_2013/ElectronicReadings/Week%2012/Lorber.pdf](http://130.58.92.210/Students/phys29_2013/ElectronicReadings/Week%2012/Lorber.pdf)

Marcelino, Catarina, Antunes, Ana, Vale, Ana, Rodrigues, Anabela, Saraiva, Eduarda, & Serra, Helena (2009). *Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*. Lisboa: CITE.

Marshall, Judi (1984). *Women managers-travellers in a male world*. Chichester: John Wiley & Sons.

Marques, Ana Paula (2002). *Jovens Engenheiros: Entre o diploma e o emprego*. Braga: Universidade do Minho.

Martins, Carla (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Braga: Psiquilíbrios Edições.

Neto, Félix. (2000). *Psicologia Social* (V.II). Lisboa: Universidade Aberta.

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

Ockrent, Christine (2007). *O livro negro da condição das mulheres*. Lisboa: Temas e Debates.

Oliveira, António (1986, Março, 20-22). A mulher na sociedade portuguesa: visão histórica e perspectivas actuais. Colóquio 20-22 de Março de 1985 actas. (Volume 1). Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra.

O'Neill, Brian Juan (1984). *Proprietários, Lavradores e Jornaleiras*. Lisboa: Dom Quixote.

Pedrosa, Inês (2000). *20 mulheres para o Século XX*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Porter, Liman., Lawler, Edward., & Hackman, Richard (1975). *Behavior in Organization*. New York: McGraw Hill Book Co.

Quivy, Raymond (2003). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Rocha, Gilberta, Medeiros, Octávio, Tomás, Licínio, Madeira, Artur, & Borralho, Álvaro (1999). *A situação das mulheres nos Açores*. Ponta Delgada: Assembleia Legislativa Regional dos Açores.

Roseta, Helena (1987). *A Mulher e o Poder Comunicações de um Seminário: cadernos condição feminina n.º20 - 13 a 15 de Novembro de 1985*. Lisboa: Edição da Comissão da Condição Feminina.

Salada, Ana (2004). *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre a igualdade de remuneração entre mulheres e homens*. Lisboa: Direcção Geral Estudos, Estatística e Planeamento.

Salada, Ana. (2005). *Actas de Conferencia final: Garantir os Direitos em Matéria de Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.

Sandberg, Sheryl, & Scovell, Nell (2013). *Faça Acontecer: Mulheres, Trabalho e a Vontade de Liderar*. Lisboa: Editorial Presença.

Santos, Boaventura de Sousa (1994), *Pela Mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. Porto: Afrontamento.

Santos, Fernanda (2012). *Igualdade de Género em Portugal 2011*. Lisboa: CIG.

Silva, Manuel Carlos (1998). *Resistir e Adaptar-se. Constrangimentos e estratégias camponesas no Noroeste de Portugal*. Porto: Afrontamento.

Silva, Manuel Carlos (2002) Conflitos interfamiliares e “mal de inveja”. In *Análise Social*. (vol. XXXVII, 162, pp. 209-241).

Sobral, José Manuel (1999). *Trajectos: Passado e presente na vida de uma freguesia da Beira*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Tajfel, Henri (1982). *Grupos Humanos e categorias sociais*. Lisboa: Livros Horizonte.

Teixeira, Aurora, Silva, Sandra, Teixeira, Pedro (2010). *O que sabemos sobre a Pobreza em Portugal?*. Porto: Vida Económica.

Torres, Anália (2001). *Sociologia do Casamento. A Família e a questão feminina*. Oeiras: Celta Editora.

Torres, Anália (2004). *Vida Conjugal e Trabalho*. Oeiras: Celta Editora.

Viegas, José Manuel Leite, & Faria, Sérgio (1999). *As Mulheres na Política*. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da Moeda.

Wallgren, Anders, Wallgren, Britt, Persson, Rolf, Jorner, Ulf, & Haaland, Jan-Aage

(1996). *Graphing statistics & data: Creating better charts*. London: Sage.

### **Dissertações de mestrado**

Barroso, Daniel dos Anjos (2010). *Produção de eventos: A relevância da Animação sociocultural na agenda cultural chaves/Verín*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, Portugal.

Furtado, Isabel Cristina dos Santos (2013). *Género e Profissões: uma análise empírica para Portugal*. Dissertação de Mestrado, Universidade dos Açores, Ponta Delgada, Portugal.

Pacheco, Isabel Maria de Aguiar da Câmara Salema Bicudo (2013). *A perceção da discriminação no mercado de trabalho português*. Dissertação de Mestrado, Universidade dos Açores, Ponta Delgada, Portugal.

Santos, Sara da Silva dos (2011). *Análise da Segregação entre homens e mulheres por níveis de qualificação: o caso dos Açores*. Dissertação de Mestrado, Universidade dos Açores, Ponta Delgada, Portugal.

### **Artigos Científicos**

Anónimo (s/d). *Discrimination in the Workplace. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILO Q&A - Discrimination in the workplace. Work in Freedom*. Recuperado a 21 de Fevereiro, 2015,  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_95\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_95_en.pdf)

Anónimo (2002, Julho-Agosto). *A Mulher no mercado da força de trabalho. O Militante* Nº 259. Recuperado a 7 Março, 2015,  
<http://www.pcp.pt/publica/militant/259/p18.html#nota6>

Anker, Deborah (s/d). *Género, mercados de trabalho e o trabalho das mulheres*. Bowdoin College e Organização Internacional do Trabalho. Recuperado em 3 Janeiro, 2015,

[http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/Demographicas2/demographicas2artigo4\\_163a197.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/Demographicas2/demographicas2artigo4_163a197.pdf)

Anker, Richard, Melkas, Helina, & Korten, Ailsa (2003, Setembro). *Gender-based occupational segregation in the 1990's*. International Labour Office: Working Paper 16. Recuperado a 27 Novembro, 2014, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_18\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf)

Bielby, William & Baron, James (1986). *Men and women at work: sex segregations and statistical discrimination*. *American Journal of Sociology* (91) 759-799. Recuperado a 5 Janeiro, 2015, <http://www.jstor.org/stable/2779958>

Bjerk, David (2008). Glass Ceiling or Sticky Floors? Statistical Discrimination in a Dynamic Model of Promotion and Hiring. *The Economic Journal*, (118) 961-982. Recuperado a 5 Fevereiro, 2015, <http://www1.cmc.edu/pages/faculty/dbjerk/glassceilingEJ.pdf>

Blau, Francine, & DeVaro, Jed (2007). New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. *Industrial Relations*, (46), 511-550. Recuperado a 9 de Fevereiro, 2015, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1114&context=articles>

Bonelli, Maria da Glória (2003). Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções. *SciELO*. Recuperado a 7 de Junho, 2015, <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n22/n22a15.pdf>

Booth, Alison, Francesconi, Marco, & Frank, Jeff (2003). A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender. *European Economic Review*, (47), 295-322. Recuperado a 7 de Novembro, 2014, [http://www.researchgate.net/profile/Alison\\_Booth2/publication/222661912\\_A\\_sticky\\_floors\\_model\\_of\\_promotion\\_pay\\_and\\_gender/links/09e4150661d0febef2000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Alison_Booth2/publication/222661912_A_sticky_floors_model_of_promotion_pay_and_gender/links/09e4150661d0febef2000000.pdf)

Branco, Alberto (s/d). O posicionamento da mulher na sociedade portuguesa. *Escola Superior de Educação de Viseu*. Recuperado a 5 de Novembro, 2014, [http://www.ipv.pt/forumedia/f2\\_idei1.htm](http://www.ipv.pt/forumedia/f2_idei1.htm)

Centro Regional de Informação das Nações Unidas. Pôr fim à violência contra as mulheres: das palavras aos actos – *Relatório do Secretário-Geral*. Recuperado a 7 de Novembro, 2014, <http://www.unric.org/pt/mulheres/6786>

Coelho, Lina (2011). *Mulheres e Desigualdades em Portugal: Conquistas, Obstáculos, Contradições e Ameaças*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais. Recuperado a 9 de Dezembro, 2014, [http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/encontros/867\\_Mulheres%20em%20Portugal\\_conquistas,%20obst%20E1culos%20e%20amea%20E7as.pdf](http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/encontros/867_Mulheres%20em%20Portugal_conquistas,%20obst%20E1culos%20e%20amea%20E7as.pdf)

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2014, Julho – Agosto). Um longo caminho pela frente. *Human Resources*. Recuperado a 13 Fevereiro, 2015, [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/HR49\\_cadernoigualdadegen.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/HR49_cadernoigualdadegen.pdf)

Craford, Cynthia, Vosko, Leah, & Zukewich, Nancy (2003). The gender of precarious employment. In *Canada. Relations industrielles/ Industrial Relations*, (58), 454-482. Recuperado a 5 Janeiro, 2015, <https://www.erudit.org/revue/ri/2003/v58/n3/007495ar.pdf>

Cunha, João (2015). Esperança, desilusão e o ser mulher numa empresa. *Portal da Liderança*. Recuperado a 25 de Abril, 2015, <http://www.portaldalideranca.pt/opiniao/convidado/3862-joao-vieira-da-cunha-esperanca-desilusao-e-o-problema-de-ser-mulher-numa-empresa>

Direção de Serviços do Trabalho (Novembro 2014). *Contratação coletiva pública na Região autónoma dos Açores – Profissionais do Comércio e Escritório*. Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional. Recuperado a 17 de Dezembro, 2014, <https://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/3D9134D0-465E-476F-9068-51BDA01DABE0/834429/EstudoComrcioeEscritrios95.pdf>

Espanca, Florbela (2010, 15 Dezembro). Factos sobre as mulheres no trabalho. Lisboa: OIT. Recuperado a 23 de Janeiro, 2015,  
[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_dia\\_mulher\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_dia_mulher_pt.htm)

Falcão, Catarina (2015, Março, 5). Portugal é o país da EU onde a desigualdade salarial entre homens e mulheres mais aumentou com a crise. *Observador*. Recuperado a 23 de Janeiro, 2015,  
<http://observador.pt/2015/03/05/portugal-e-o-pais-da-ue-onde-a-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-mais-aumentou-com-a-crise/>

Filipe, Odete (2012 Março-Abril). A participação das trabalhadoras na luta pelos direitos sociais e laborais. In *O Militante* (317). Recuperado a 19 de Novembro, 2014,  
<http://www.omilitante.pcp.pt/pt/317/Mulheres/678/A-participa%C3%A7%C3%A3o-das-trabalhadoras-na-luta-pelos-direitos-sociais-e-laborais.htm>

Haveman, Heather, & Beresford, Lauren., (2012, Janeiro). If You're So Smart, Why Aren't you the Boss? Explaining the Persistent Vertical Gender Gap in Management. *ANNALS, AAPSS*, (639), 114-130. Recuperado a 7 Fevereiro, 2015,  
[http://sociology.berkeley.edu/sites/default/files/faculty/haveman/HB\\_2012\\_AAPSS.pdf](http://sociology.berkeley.edu/sites/default/files/faculty/haveman/HB_2012_AAPSS.pdf)

Kalleberg, Arne, Reskin, Barbara, & Hudson, Ken (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relationships and Job Quality in the United States. *American Sociological Review* (65), 256-278. Recuperado a 10 Dezembro, 2014,  
[http://www.academia.edu/810004/Bad\\_Jobs\\_In\\_America\\_Standard\\_and\\_Nonstandard\\_Employment\\_Relations\\_and\\_Job\\_Quality\\_In\\_the\\_United\\_States](http://www.academia.edu/810004/Bad_Jobs_In_America_Standard_and_Nonstandard_Employment_Relations_and_Job_Quality_In_the_United_States)

Lipman-Blumen, Jean (1980). Female leadership in formal organizations: must the female leader go formal. In Harold Leavitt, Louis Pondy, & David Boje (Eds.), *Readings in managerial psychology*, 54 (21), 341-362. Recuperado a 7 de Janeiro, 2015,  
[https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=dwTvE44DOgQC&oi=fnd&pg=PA325&dq=Female+leadership+in+formal+organizations:+must+the+female+leader+go+formal+&ots=sRqKlZ7KDI&sig=KbvubCqMFZzTtaD63E1\\_LjH9Rz0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=dwTvE44DOgQC&oi=fnd&pg=PA325&dq=Female+leadership+in+formal+organizations:+must+the+female+leader+go+formal+&ots=sRqKlZ7KDI&sig=KbvubCqMFZzTtaD63E1_LjH9Rz0#v=onepage&q&f=false)

Lusa (2012, 8 Março). Mulheres continuam a ser discriminadas no meio laboral. *DN Portugal*. Recuperado a 25 de Fevereiro, 2015,  
[http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content\\_id=2349798&page=-1](http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=2349798&page=-1)

Maruani, Margaret (2005). Les femmes travaillent beaucoup plus que les hommes.... *Sciences Humaines*, (4), 44. Recuperado a 7 Novembro, 2014,  
[http://www.scienceshumaines.com/les-femmes-travaillent-beaucoup-plus-que-les-hommes\\_fr\\_14382.html#achat\\_article](http://www.scienceshumaines.com/les-femmes-travaillent-beaucoup-plus-que-les-hommes_fr_14382.html#achat_article)

Nogueira, Maria Conceição (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. Universidade do Minho: Minho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 9, (2), 57-72. Recuperado a 9 Janeiro, 2015,  
<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/3959/4/os%20discursos%20das%20mulheres%20em%20posi%C3%A7%C3%B5es%20de%20poder.pdf>

ONU (2015, 28 Abril). Governo quer acabar com discriminação sexual nas empresas. *Sapo Jornal*. Recuperado a 8 de Março, 2015,  
[http://rr.sapo.pt/informacao\\_detalhe.aspx?fid=24&did=185605](http://rr.sapo.pt/informacao_detalhe.aspx?fid=24&did=185605)

Phelps (1972, Setembro). The statistical theory of racismo and sexismo. *American Economic Review*, (62), 659-661. Recuperado a 5 Dezembro, 2014,  
[https://books.google.pt/books?id=1clJz7tVN5AC&pg=PA20&lpg=PA20&dq=Occupational+segregation+Phelps,+%281972&source=bl&ots=ZxBrZsTjCG&sig=JEN5Ni\\_HblqTLIdEn9qhXae8URw&hl=pt-PT&sa=X&ei=UDZuVeOlGcr9UK\\_lgIAI&ved=0CDUQ6AEwAg#v=onepage&q=Occupational%20segregation%20Phelps%2C%20\(1972&f=false](https://books.google.pt/books?id=1clJz7tVN5AC&pg=PA20&lpg=PA20&dq=Occupational+segregation+Phelps,+%281972&source=bl&ots=ZxBrZsTjCG&sig=JEN5Ni_HblqTLIdEn9qhXae8URw&hl=pt-PT&sa=X&ei=UDZuVeOlGcr9UK_lgIAI&ved=0CDUQ6AEwAg#v=onepage&q=Occupational%20segregation%20Phelps%2C%20(1972&f=false)

Pimentel, Ana (2015, Março, 8). Há mais mulheres líderes. Mas nenhuma em empresas cotadas em bolsa. *Observador*. Recuperado a 5 Abril, 2015,  
<http://observador.pt/2015/03/08/ha-mais-mulheres-lideres-mas-nenhuma-em-empresas-cotadas-em-bolsa/>

Rebello, Dulce (s/d). As conquistas Democráticas da Mulher Portuguesa. Recuperado a

17 de Maio, 2015,

<http://www.25abril.org/a25abril/docs/congresso/democracia/00.07-Dulce%20Rebelo.pdf>

Relvas, Rafaela (2015, 15 Janeiro). Mulheres não têm acesso ao topo das maiores empresas. *Revista Dinheiro Vivo*. Recuperado a 17 de Maio, 2015,

[http://www.dinheirovivo.pt/Empresas/interior.aspx?content\\_id=4342119](http://www.dinheirovivo.pt/Empresas/interior.aspx?content_id=4342119)

Ribeiro, Sandra (2011, Julho – Agosto). Igualdade de género: Mito ou Realidade? *CITE: Human Resources, Portugal*, (24). Recuperado a 25 Fevereiro, 2015,

[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade%20de%20genero\\_mito%20ou%20realidade.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade%20de%20genero_mito%20ou%20realidade.pdf)

Ribeiro, Sandra (2012, Maio). Liderança é um mundo de homens?. *Opinião, Human Resources, Portugal*. Recuperado a 25 Novembro, 2014,

<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Lideranca.pdf>

Ribeiro, Sandra (2013, Março). Desigualdade salarial. *Human Resources Portugal, Opinião* (82). Recuperado a 5 Fevereiro, 2015,

<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/desigualdadesalarial.pdf>

Ribeiro, Sandra (2013, Julho – Agosto). Igualdade de géneros. *Human Resources – Portugal, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*.

Ribeiro, Sandra (2014 Março). Mais um ano em que os Homens ganharam mais do que as Mulheres!. *Human Resources Portugal, Opinião*, (98). Recuperado a 27 Novembro, 2014,

<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/HR1403.pdf>

Riegelhaupt, Joyce (1967). Saloio Women: an Analysis of Informal and Formal Political and Economic Roles of Portuguese Peasant Women. In *Anthropological Quarterly*, vol. 40, (3) 109-126. Recuperado a 27 de Maio, 2015,

[http://www.jstor.org/stable/3316944?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/3316944?seq=1#page_scan_tab_contents)

Ryan, Michelle, & Haslam, Alexander (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, vol. 16, 81-90. Recuperado a 5 de Janeiro, 2015, [http://www.researchgate.net/profile/Michelle\\_Ryan4/publication/227680644\\_The\\_Glass\\_Cliff\\_Evidence\\_that\\_Women\\_are\\_OverRepresented\\_in\\_Precarious\\_Leadership\\_Positions/links/0912f50d17a4c0d84c000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Michelle_Ryan4/publication/227680644_The_Glass_Cliff_Evidence_that_Women_are_OverRepresented_in_Precarious_Leadership_Positions/links/0912f50d17a4c0d84c000000.pdf)

Sanches, Andreia (2015, 12 Janeiro). Mulheres ganham importância nas empresas, mas não chegam ao topo. *Jornal o Publico*. Recuperado a 5 Janeiro, 2015, <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/mulheres-ganham-importancia-nas-empresas-mas-nao-chegam-ao-topo-1681988>

Schein, Virginia (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, vol. 57, (4), 675-688. Recuperado a 7 de Dezembro, 2014, [http://www.researchgate.net/profile/Virginia\\_Schein/publication/227680882\\_A\\_Global\\_Look\\_at\\_Psychological\\_Barriers\\_to\\_Women%27s\\_Progress\\_in\\_Management/links/02e7e51882d533e06d000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Virginia_Schein/publication/227680882_A_Global_Look_at_Psychological_Barriers_to_Women%27s_Progress_in_Management/links/02e7e51882d533e06d000000.pdf)

Silva, Ana (2014). O papel das Mulheres na Sociedade Atual. Minho: EEG. Recuperado a 27 de Março, 2015, <http://ecportuguesaeeuropeia.blogspot.pt/2014/11/o-papel-da-mulheres-na-sociedade-atual.html>

Silva, Manuel (2008). Desigualdades de género. *Configurações*, 65-89. Recuperado a 25 de Maio, 2015, [configuracoes.revues.org/pdf/370](http://configuracoes.revues.org/pdf/370)

Smith, Ryan (2002). Race, Gender, and Authority in the workplace: Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, Vol. 28, 509-542. Recuperado a 10 Março, 2015, <http://www.csun.edu/~snk1966/R.A.%20Smith%20-%20Race,%20Gender,%20and%20Authority%20in%20the%20Workplace%20--%20Theory%20and%20Research.pdf>

Sousa Fernando, Monteiro Ileana, Luís Marlene, Machado Carla, Brito João, & Bradacova Helena (2013). *Liderança Feminina, Bem-Estar e Inovação nas Empresas*. Associação Portuguesa de Criatividade e Inovação. Recuperado a 7 de Março, 2015,

<http://www.igfse.pt/upload/docs/2014/LIDERANCAFEMININABEMESTAREINOVA CAONASEMPRESAS.PDF>

Souza, Sandra (2008). Educação, trabalho e socialização de género: quando ser mulher pesa mais na balança da desigualdade social. *Educação & Linguagem*, (18), 170-185. Recuperado a 27 de Março, 2015, <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/EL/article/viewFile/113/123>

Teixeira, Marilane Oliveira (2008). Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. *Instituto de Economia da Unicamp. Niterói*, v. 9, (1), 31-45.

Vicente, Mara (2013). *O género nas estruturas organizacionais: a diferenciação entre homens e mulheres na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários*. Lisboa: CIES. Recuperado a 23 Novembro, 2014, [http://www.cies.iscte.pt/np4/?newsId=453&fileName=CIES\\_WP153\\_Vicente.pdf](http://www.cies.iscte.pt/np4/?newsId=453&fileName=CIES_WP153_Vicente.pdf)

Wall, Karin (1998). *Famílias no Campo: Passado e presente em duas freguesias do Baixo Minho*. Lisboa: Dom Quixote. [http://www.jstor.org/stable/41011391?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/41011391?seq=1#page_scan_tab_contents)

Weber, Gretchen, & Williams, Christine. (2008). Mothers in good and bad part-time jobs: different problems, same results. *Gender and Society* 22 (6), 753-777. Recuperado a 5 Novembro, 2014, [http://www.jstor.org/stable/27821693?&seq=2#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/27821693?&seq=2#page_scan_tab_contents)

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

### **Bibliografia Consultada**

Canso, Dina, & Gradim, Teresa (2007). *A Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Comissão para a cidadania e Igualdade de Género.

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

Centro de Estudos sobre Mudança Socioeconómica (1997). *Caracterização Sociográfica das Mulheres Eleitas para as Autarquias Locais – 1993*. Lisboa: STAPE, Ministério da Administração Interna.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2009, Setembro, 12). Artigo Competitividade e igualdade de género. *Expresso* n.º 1924. Recuperado a 10 Janeiro, 2015,

[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Compet\\_Iguald\\_Gen2009.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Compet_Iguald_Gen2009.pdf)

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2012, Maio – Junho). Código do Trabalho. *Segurança 205*. Recuperado a 7 Janeiro, 2015,

[http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_L1\\_005.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_005.html)

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013, Março, 22). O que as empresas estão a fazer pela igualdade de género. *Diário económico U&E*. Recuperado a 8 de Janeiro, 2015,

[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/mulheres\\_P1\\_2\\_3.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/mulheres_P1_2_3.pdf)

Duby, Georges, & Perrot, Michelle (1995). *As mulheres e a Historia*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Ferreira, Virgínia (1993), Padrões de segregação das mulheres no emprego – Uma análise do caso português no quadro europeu. In Boaventura Sousa Santos (org.), *Portugal: Um retrato singular* (pp.231-257). Porto: Afrontamento.

Jardillier, Pierre (1989). *O Fator Humano na Empresa*. Porto: Rés Formalpress.

Parsons, Talcott (1938). *The Structure of Social Action*. New York: McGraw-Hill.

Roseira, Maria de Belém (2012). *Mulheres Livres*. Lisboa: Esfera dos Livros.

Tavares, Manuela (2000). *Movimentos de Mulheres em Portugal décadas de 70 e 80*. Lisboa: Livros Horizonte.

Viegas, José Manuel Leite, & Faria, Sérgio (1999). Participação política feminina. Percursos, constrangimentos e incentivos. In *Sociologia – Problemas e práticas* (Vol. 30, pp. 55-87).

### **Dissertação de Mestrado**

Pimenta, António (2011). *A Mobilidade Salarial dos Trabalhadores de Baixos Salários em Portugal*. Dissertação de Doutoramento, Universidade dos Açores, Ponta Delgada, Portugal.

### **Artigos Científicos**

Anónimo, (1997). *Declaração de Pequim*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Anónimo (2010, Dezembro, 18). Informações oriundas das instituições, órgãos e organismos da União Europeia. *Jornal Oficial da União Europeia*. Recuperado a 27 Novembro, 2014,  
[http://ec.europa.eu/health/files/eudralex/vol-10/2010\\_c82\\_01/2010\\_c82\\_01\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/health/files/eudralex/vol-10/2010_c82_01/2010_c82_01_pt.pdf)

Anónimo (2015, 10 Março). Homens não acreditam na discriminação das mulheres no emprego. *Revista Sábado*. Recuperado a 8 de Maio, 2015,  
[http://www.sabado.pt/dinheiro/detalhe/homens\\_nao\\_acreditam\\_na\\_discriminacao\\_das\\_mulheres\\_no\\_emprego.html](http://www.sabado.pt/dinheiro/detalhe/homens_nao_acreditam_na_discriminacao_das_mulheres_no_emprego.html)

Barroso, Titiana Amorim (2012 Maio). Liderança é um mundo de homens?. *Human Resources Portugal*. Recuperado a 5 Janeiro, 2015,  
<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Lideranca.pdf>

Batista, Inês, & Carmo, Renato Miguel do (2010). *Desigualdades Sociais 2010: Estudos e Indicadores*. Lisboa: Mundos Sociais. Recuperado a 25 de Fevereiro, 2015, [http://www.mundossociais.com/temps/livros/04\\_28\\_11\\_25\\_desigualdadesffindap.pdf](http://www.mundossociais.com/temps/livros/04_28_11_25_desigualdadesffindap.pdf)

Cerdeira, Maria da Conceição (2009). A perspectiva de género nas relações laborais portuguesas. *Sociologia Problemas e Práticas*, (60), 81- 103. Recuperado a 17 Janeiro, 2015, <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/spp/n60/n60a06.pdf>

Costa, Ana Oliveira, Fonseca, António, & Cunha, Liliana (2011). *Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?*. Porto: Universidade católica Portuguesa. Recuperado a 23 Janeiro, 2015, [http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/9230/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Ana\\_OliveiraCosta.pdf](http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/9230/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Ana_OliveiraCosta.pdf).

Dias, Isabel (2008). Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. *Problemas e Práticas*, (57), 11-23. Recuperado a 15 Janeiro, 2015, <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/25489/2/isabeldiasviolencia000101591.pdf>

Duarte, Carlos C, Santos, Maria C, Simões, Jorge M. (s/d). *Impacte do género nas políticas de remuneração*. 1º Congresso de Desenvolvimento Regional de Cabo Verde.

Ferreira, Virgínia (1999). *As mulheres em Portugal: Situação e paradoxos*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais. Recuperado a 23 Novembro, 2014, <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/119.pdf>

Galeazzi, Irene, Garcia, Lúcia, Driemeier, Maria, Toni, Miriam, Kreling, Norma, Follador, Patrícia (2003). Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. *Mulher e Trabalho*, 9-35. Recuperado a 19 Novembro, 2014, <http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2690/3012>

Galete, Rinaldo (2010). Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise

exploratória por género, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – Rais 2007. *Administração, Contabilidade e Economia*, v.9, (1-2), 135-152. Recuperado a 5 de Janeiro, 2015,  
[http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/viewFile/284/pdf\\_100](http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/viewFile/284/pdf_100)

Grönkvist, Lars, & Lagerlöf, Elisabeth (2000). A saúde e o trabalho das mulheres europeias. In Messing, Karen (Ed.) *Compreender o trabalho das mulheres para o transformar* (pp.35-50). Lisboa: Comissão para a Igualdade e no Emprego.

Kon, Anita (2002, Julho – Setembro). A Economia Política do Género: Determinantes da Divisão do Trabalho. *Revista de Economia Política*, vol. 22, (3), 87.

Messing, Karen (2000). *Compreender o Trabalho das Mulheres para o transformar*. Lisboa: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento.

Martins, Moisés de Lemos., & Pinto, Manuel (2008). *Relações de Género, Relações de Poder: De uma Cidadania Instituída e Excludente a uma Cidadania Comunicativa e Instituinte*. Comunicação e Cidadania - Actas do 5º Congresso da Associação Portuguesa de Ciências da Comunicação.

Monteiro, Ileana, & Neto, Manuela (2003). *Discriminação social e emprego, um estudo empirico*. Faro: Escola de Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve. Recuperado a 27 Dezembro, 2014,  
<http://sapientia.ualg.pt/handle/10400.1/2613>

Pereira, Maria, & Santos, Ana (2014). *Introdução epistemologias e metodologias feministas em Portugal: contributos para velhos e novos debates*. Coimbra: Universidade de Coimbra. Recuperado a 7 Janeiro, 2015,  
[http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?pid=S0874-55602014000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?pid=S0874-55602014000100002&script=sci_arttext)

Ribeiro, Sandra (2011, Julho). Planos de igualdade nas empresas: romper os estereótipos e criar benefícios. *Opinião: Humen Resources Portugal*. Recuperado a 5 Fevereiro, 2015,  
<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Planos%20de%20Igualdade%20nas%20Empresas.pdf>

Ribeiro, Sandra (2011, Setembro). Um só mercado de trabalho, oportunidades diferentes.... *Human Resources Portugal, Opinião*. Recuperado a 7 Outubro, 2014, <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Um%20so%20mercado%20de%20trabalho%20oportunidades%20diferentes.pdf>

Ribeiro, Sandra (2011, Dezembro). (des)igualdade entre homens e mulheres em tempos de crise.... *Opinião, Human Resources Portugal*. Recuperado a 25 Novembro, 2014, [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/desigualdades\\_sociais.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/desigualdades_sociais.pdf)

Ribeiro, Sandra (2014, Março – Abril). Salário igual para trabalho de igual valor x ónus da prova. *Efemérides, Ordem dos Advogados*. Recuperado a 5 Fevereiro, 2015, [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade\\_salarial.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_salarial.pdf)

Rocha, Maria Custódia Jorge da (2007). *Relações de género, relações de Poder: De uma Cidadania Instituída e Excludente a uma Cidadania Comunicativa e Instituinte*. Minho: Universidade do Minho. Recuperado a 29 Janeiro, 2015, <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8590/1/153%20SOPCOM.pdf>

Rodrigues, Elisabete (2009). *O lugar do género, dos homens e das mulheres na sociologia portuguesa: uma análise a partir da Associação Portuguesa de Sociologia e seus congressos*. Lisboa: Centro de Investigação e estudos de sociologia. Recuperado a 21 Dezembro, 2014, [http://www.cies.iscte.pt/destaques/documents/CIES-WP64\\_Rodrigues.pdf](http://www.cies.iscte.pt/destaques/documents/CIES-WP64_Rodrigues.pdf)

Ryder, Guy (2015). Women in Business and Management – Gaining Momentum. *International Labour Organization*. Recuperado a 7 de Maio, 2015, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_334882.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf)

Saavedra, Luísa, Taveira, Maria do Céu, & Silva, Ana Daniela (2010, Janeiro - Junho). A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: factores explicativos e pistas para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, Vol. II, (1)*, 49-59. Recuperado a 3 Janeiro, 2015, <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/11636>

Santos, Clara Cruz (2011). *Profissões e Identidades Profissionais*. Coimbra: Universidade de Coimbra. Recuperado a 19 Novembro, 2014,  
[http://www.academia.edu/1920046/Profiss%C3%B5es\\_e\\_Identidades\\_Profissionais](http://www.academia.edu/1920046/Profiss%C3%B5es_e_Identidades_Profissionais)

Simas, Rosa Maria Neves (2003). *As Mulheres nos Açores e nas comunidades*. Ponta Delgada: Bilingue Edition. Recuperado a 7 Fevereiro, 2015,  
[https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/3235/1/GC\\_MulherNosA%C3%A7oresENasComunidades.pdf](https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/3235/1/GC_MulherNosA%C3%A7oresENasComunidades.pdf)

Vala, Jorge, Lima, Maria Luísa, & Monteiro, Maria Benedicta (1987). Conflitos intergrupais em contexto organizacional: problemas de investigação, *Análise Social*, vol. XXIII (99), 5º, 801-814. Recuperado a 3 Fevereiro, 2015,  
<http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223028279U3eRE3ni0Qn02JI5.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Remunerações médias de base mensais segundo os níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Remuneração média de base feminina €	Remuneração média de base masculina €	% da remuneração feminina em relação à masculina
Quadros superiores	1 725.21	2 402.76	71.8
Quadros médios	1 301.07	1 517.39	85.7
Encarregados, contramestres, chefes de equipa	1 179.38	1 266.08	93.2
Profissionais altamente qualificados	1 055.58	1 239.59	85.2
Profissionais qualificados	677.08	741.84	91.3
Profissionais semiquualificados	548.99	622.86	88.1
Profissionais não qualificados	510.39	573.12	89.1
Estagiários, praticantes e aprendizes	519.29	549.48	94.5
<b>Total (média)</b>	<b>801.81</b>	<b>977.56</b>	<b>82.1</b>

**Fonte:** MSSS, GEP. Estatística em síntese. Santos, F. (2012). *Igualdade de Género em Portugal 2011*. Lisboa: CIG

### Anexo 2: Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos)

	<i>Tempo de trabalho pago</i>	<i>Tempo de deslocação (casa-trabalho-casa)</i>	<i>Tempo de trabalho não pago</i>	<i>Tempo de trabalho total</i>
Homens	43h30	2h48	9h24	55h42
Mulheres	41h06	2h36	25h24	69h00

**Fonte:** Cálculos próprios, com base em European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 4.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2005.

Marcelino, Catarina., Antunes, Ana., Vale, Ana., Rodrigues, Anabela., Saraiva, Eduarda. & Serra, Helena. (2009). *Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*. Lisboa: CITE

**Anexo 3:** Taxa de emprego ETI na União Europeia, 2007 (em %)

União Europeia	Total	Mulheres
UE27	59.9	49.8
UE15	60.2	49.2
Alguns países da UE15		
Finlândia	67.6	63.9
Dinamarca	69.3	62.8
Suécia	67.7	61.9
Portugal	65.7	58.3
Espanha	61.9	48.5
Grécia	60.4	45.8
Itália	55.4	41.5

**Fonte:** Teixeira, A., Silva, S., Teixeira, P. (2010). *O que sabemos sobre a Pobreza em Portugal?*. Porto: Vida Económica.

**Anexo 4:** Distribuição do emprego nos países da EU-27 em 2000/ 2010

Estados-membros	Taxa de emprego feminina (%) (15-64 anos)		Taxa de emprego masculina (%) (15-64 anos)		Emprego a tempo parcial em % (15-64 anos)		Emprego a tempo inteiro em % (15-64 anos)	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Bélgica	51.5	56.5	69.5	67.4	37.4	42.3	5.5	9.0
Bulgária	46.3	56.4	54.7	63.0	:	2.6	:	2.2
República Checa	56.9	56.3	73.2	73.5	9.3	9.9	2.2	2.9
Dinamarca	71.6	71.1	80.8	75.8	34.1	39.0	10.2	15.2
Alemanha	58.1	66.1	72.9	76.0	37.9	45.5	5.0	9.7
Estónia	56.9	60.6	64.3	61.5	10.9	14.5	5.3	7.1
Irlanda	53.9	56.0	76.3	63.9	30.3	34.7	6.9	11.8
Grécia	41.7	48.1	71.5	70.9	7.8	10.4	2.6	3.7
Espanha	41.3	52.3	71.2	64.7	16.8	23.2	2.8	5.4
França	55.2	59.9	69.2	68.3	30.8	30.0	5.3	6.7
Itália	39.6	46.1	68.0	67.7	16.5	29.0	3.7	5.5

Chipre	53.5	63.0	78.7	76.6	13.9	12.7	4.5	6.5
Letónia	53.8	59.4	61.5	59.2	12.8	11.4	9.7	7.8
Lituânia	57.7	58.7	60.5	56.8	11.1	9.3	9.2	6.7
Luxemburgo	50.1	57.2	75.0	73.1	25.1	36.0	1.7	4.0
Hungria	49.7	50.6	63.1	60.4	5.2	8.0	2.0	3.9
Malta	33.1	39.2	75.0	72.3	15.5	24.9	3.0	5.9
Holanda	63.5	69.3	82.1	80.0	71.0	76.5	19.3	25.4
Áustria	59.6	66.4	77.3	77.1	32.2	43.8	4.1	9.0
Polónia	48.9	53.0	61.2	65.6	13.4	11.5	8.2	5.7
<b>Portugal</b>	<b>60.5</b>	<b>61.1</b>	<b>76.5</b>	<b>70.1</b>	<b>16.4</b>	<b>15.5</b>	<b>6.4</b>	<b>8.2</b>
Roménia	57.5	52.0	68.6	65.7	18.6	11.4	14.6	10.6
Eslovénia	58.4	62.6	67.2	69.6	7.8	14.7	5.3	8.6
Eslováquia	51.5	52.3	62.2	65.2	3.1	5.4	1.1	2.8
Finlândia	64.2	66.9	70.1	69.4	17.0	19.6	8.0	10.0
Suécia	70.9	70.3	75.1	75.1	32.3	40.4	8.2	14.0
Reino Unido	64.7	64.6	77.8	74.5	44.4	43.3	8.9	12.6
<b>EU-27</b>	<b>53.7</b>	<b>58.2</b>	<b>70.8</b>	<b>70.1</b>	<b>28.9</b>	<b>31.9</b>	<b>6.5</b>	<b>8.7</b>

Fonte: EUROSTAT, *Labour Market Statistics 2011*

Santos, F. (2012). *Igualdade de Género em Portugal 2011*. Lisboa: CIG

### Anexo 5: Diferença Salarial na Europa 2007/ 2010

Estados-membros	Diferença salarial não ajustada	
	2007	2010
Bélgica	9.1	8.8
Bulgária	12.4	15.7
República Checa	23.6	25.5
Dinamarca	17.7	16.0
Alemanha	23.0	23.1
Estónia	30.9	:
Irlanda	17.1	12.6
Grécia	21.5	:
Espanha	17.1	16.7
França	16.9	16
Itália	5.1	5.5
Chipre	23.1	21
Letónia	15.4	17.6
Lituânia	20.0	14.6
Luxemburgo	12.5	12.0
Hungria	16.3	17.6
Malta	7.6	6.1

Holanda	23.6	18.5
Áustria	25.5	25.5
Polónia	7.5	1.9
<b>Portugal</b>	<b>8.3</b>	<b>12.8</b>
Roménia	12.7	12.5
Eslovénia	8.3	4.4
Eslováquia	23.6	20.7
Finlândia	20.0	19.4
Suécia	17.9	15.8
Reino Unido	21.1	19.5
<b>EU-27</b>	<b>17.6</b>	<b>16.4</b>

**Fonte:** EUROSTAT, *Labour Market Statistics 2011*.

Santos, F. (2012). *Igualdade de Género em Portugal 2011*. Lisboa: CIG

### **Anexo 6:** Total de inquiridos segundo o Sexo

<b>Sexo</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	161	40,4	40,4	40,4
	Feminino	238	59,6	59,6	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

### **Anexo 7:** Total de inquiridos segundo o escalão de Idades

<b>Idade</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos ou 25 anos	98	24,6	24,6	24,6
	26 aos 35 anos	203	50,9	50,9	75,4
	36 aos 45 anos	73	18,3	18,3	93,7
	46 aos 55 anos	23	5,8	5,8	99,5
	56 aos 65 anos	2	,5	,5	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

**Anexo 8:** Total de inquiridos e o Máximo, Minino, Média e Desvio Padrão das Idades dos Inquiridos

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	399	1	5	2,07	,838
Valid N (listwise)	399				

**Anexo 9:** Total de Inquiridos segundo o Estado Civil

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Estado Civil	Solteiro(a)	79	19,8	142	35,6
	Casado(a)	65	16,3	69	17,3
	União de Facto	5	1,3	4	1,0
	Divorciado(a)	12	3,0	18	4,5
	Separado(a)	0	0,0	2	0,5
	Viúvo(a)	0	0,0	3	0,8

**Anexo 10:** Total de inquiridos segundo a Ocupação Atual

Ocupação Atual do Inquirido					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Trabalhador-Estudante	33	8,3	8,3	8,3
	Trabalhador	302	75,7	75,7	84,0
	Trabalho Ocasional/Garete	3	,8	,8	84,7
	Programa Ocupacional	8	2,0	2,0	86,7
	Estagiário (T,L,U)	9	2,3	2,3	89,0
	Desempregado(a)	39	9,8	9,8	98,7
	Doméstica	1	,3	,3	99,0
	Em casa, sem ocupação definida	1	,3	,3	99,2
	Outro	3	,8	,8	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

**Anexo 11:** Total de inquiridos segundo os anos de serviço na empresa

Anos de serviço na empresa					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	,3	,3	,3
	1	101	25,3	27,4	27,7
	2	59	14,8	16,0	43,8
	3	37	9,3	10,1	53,8
	4	32	8,0	8,7	62,5
	5	37	9,3	10,1	72,6
	6	11	2,8	3,0	75,5
	7	27	6,8	7,3	82,9
	8	8	2,0	2,2	85,1
	9	11	2,8	3,0	88,0
	10	11	2,8	3,0	91,0
	11	9	2,3	2,4	93,5
	12	4	1,0	1,1	94,6
	13	3	,8	,8	95,4
	14	7	1,8	1,9	97,3
	15	6	1,5	1,6	98,9
	17	1	,3	,3	99,2
21	2	,5	,5	99,7	
25	1	,3	,3	100,0	
Total		368	92,2	100,0	
Missing	System	31	7,8		
Total		399	100,0		

**Anexo 12:** Total de inquiridos segundo o Tipo de Contrato

Tipo de Contrato					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	À tarefa ou à peça sem contrato escrito	10	2,5	2,5	2,5
	Trabalho familiar não remunerado	7	1,8	1,8	4,3
	Programa Ocupacional	15	3,8	3,8	8,0
	Prestação de serviços (recibo verde)	49	12,3	12,3	20,4
	Contrato a prazo com duração inferior a um ano	39	9,8	9,8	30,2

	Contrato a prazo com duração igual ou superior a um ano	132	33,1	33,2	63,3
	Permanente	121	30,3	30,4	93,7
	Bolseiro ou estagiário remunerado	18	4,5	4,5	98,2
	Outro	7	1,8	1,8	100,0
	Total	398	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		399	100,0		

### Anexo 13: Total de inquiridos segundo o Tipo de Trabalho

	Sexo			
	Masculino		Feminino	
	Count	Percent.	Count	Percent.
Tipo de Trabalho - Trabalho com duração 8h por dia, dias úteis	140	23,1	172	28,4
Tipo de Trabalho - Trabalho a tempo parcial	12	2,0	26	4,3
Tipo de Trabalho - Trabalho por turnos	32	5,3	49	8,1
Tipo de Trabalho - Trabalho com horários pouco usuais	0	0,0	23	3,8
Tipo de Trabalho - Trabalho aos fins-de-semana	47	7,8	60	9,9
Tipo de Trabalho - Duração inferior à duração normal	5	0,8	5	0,8
Tipo de Trabalho - Trabalho em Part-Time	5	0,8	21	3,5
Tipo de Trabalho - Outro	0	0,0	8	1,3

### Anexo 14: Total de inquiridos na perceção de participação em decisões no trabalho, autonomia e autoconfiança no trabalho e capacidade de desempenho de profissão superior

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Participo no processo de decisão. As minhas opiniões	Discordo	19	4,8	7	1,8
	Às vezes	82	20,6	90	22,6

são ouvidas no meu posto de trabalho	Concordo	51	12,8	136	34,1
	Não Responde	9	2,3	5	1,3
Tenho autonomia para planejar, executar e avaliar o meu próprio trabalho	Discordo	0	0,0	7	1,8
	Às vezes	49	12,3	51	12,8
	Concordo	112	28,1	180	45,1
	Não Responde	0	0,0	0	0,0
Possuo autoconfiança em mim próprio para efetuar as tarefas que me são destinadas	Discordo	9	2,3	0	0,0
	Às vezes	10	2,5	37	9,3
	Concordo	142	35,6	201	50,4
	Não Responde	0	0,0	0	0,0
Seria capaz de efetuar cargo superior ao que desempenho	Discordo	38	9,5	12	3,0
	Às vezes	30	7,5	60	15,0
	Concordo	79	19,8	135	33,8
	Não Responde	14	3,5	31	7,8

#### Anexo 15: Total de inquiridos na satisfação do horário de trabalho

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Estou satisfeito com o meu horário de trabalho	Discordo	30	7,5	28	7,0
	Às vezes	12	3,0	45	11,3
	Concordo	110	27,6	165	41,4
	Não Responde	9	2,3	0	0,0
O meu horário de trabalho está compatível com as minhas tarefas externas/familiares	Discordo	11	2,8	38	9,5
	Às vezes	51	12,8	61	15,3
	Concordo	99	24,8	139	34,8
	Não Responde	0	0,0	0	0,0

#### Anexo 16: Total de inquiridos segundo o vencimento e regalias

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Sou Pago de acordo com as minhas responsabilidades	Discordo	57	14,3	70	17,5
	Às vezes	22	5,5	49	12,3
	Concordo	73	18,3	97	24,3
	Não Responde	9	2,3	22	5,5
Estou satisfeito com as regalias e os benefícios concebidos	Discordo	87	21,8	88	22,1
	Às vezes	49	12,3	35	8,8
	Concordo	14	3,5	74	18,5

	Não Responde	11	2,8	41	10,3
Sinto que o meu nível de remuneração é justo face aos dos meus colegas em situação semelhante	Discordo	28	7,0	65	16,3
	Às vezes	19	4,8	23	5,8
	Concordo	96	24,1	132	33,1
	Não Responde	18	4,5	18	4,5
Sinto que o meu vencimento é idêntico ao praticado noutras empresas	Discordo	33	8,3	40	10,0
	Às vezes	11	2,8	49	12,3
	Concordo	100	25,1	89	22,3
	Não Responde	17	4,3	60	15,0

**Anexo 17:** Total de inquiridos segundo as relações e cooperação entre colegas

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Tenho boas relações com todos os meus colegas de trabalho	Discordo	0	0,0	12	3,0
	Às vezes	70	17,5	95	23,8
	Concordo	82	20,6	124	31,1
	Não Responde	9	2,3	7	1,8
Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas	Discordo	0	0,0	7	1,8
	Às vezes	84	21,1	70	17,5
	Concordo	68	17,0	154	38,6
	Não Responde	9	2,3	7	1,8
Conto com todo o apoio por parte da minha chefia direta	Discordo	0	0,0	7	1,8
	Às vezes	100	25,1	78	19,5
	Concordo	52	13,0	146	36,6
	Não Responde	9	2,3	7	1,8
Sou bem tratado pelos colegas e colaboradores	Discordo	0	0,0	7	1,8
	Às vezes	79	19,8	66	16,5
	Concordo	73	18,3	158	39,6
	Não Responde	9	2,3	7	1,8

**Anexo 18:** Total de inquiridos segundo a valorização profissional

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
O meu trabalho é reconhecido por todos	Discordo	9	2,3	7	1,8
	Às vezes	97	24,3	122	30,6
	Concordo	55	13,8	102	25,6
	Não Responde	0	0,0	7	1,8

Neste trabalho tenho possibilidades de ascender profissionalmente	Discordo	98	24,6	61	15,3
	Às vezes	13	3,3	24	6,0
	Concordo	41	10,3	99	24,8
	Não Responde	9	2,3	54	13,5
Sinto realização pessoal na função que ocupo na empresa	Discordo	6	1,5	18	4,5
	Às vezes	60	15,0	114	28,6
	Concordo	71	17,8	92	23,1
	Não Responde	24	6,0	14	3,5
Estou satisfeito com a carga de trabalho que me está atribuída	Discordo	8	2,0	7	1,8
	Às vezes	75	18,8	102	25,6
	Concordo	78	19,5	122	30,6
	Não Responde	0	0,0	7	1,8
Sinto que o meu trabalho é desvalorizado devido ao facto de eu ser Mulher ou Homem	Discordo	103	25,8	102	25,6
	Às vezes	19	4,8	53	13,3
	Concordo	30	7,5	76	19,0
	Não Responde	9	2,3	7	1,8
Obtenho formação profissional por parte da empresa	Discordo	66	16,5	96	24,1
	Às vezes	66	16,5	77	19,3
	Concordo	29	7,3	22	5,5
	Não Responde	0	0,0	43	10,8
Colocaram impedimentos para o meu recrutamento na empresa	Discordo	122	30,6	141	35,3
	Às vezes	8	2,0	23	5,8
	Concordo	13	3,3	50	12,5
	Não Responde	18	4,5	24	6,0

### Anexo 19: Total de inquiridos segundo a perceção de contratação de pessoal

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
É frequente contratar pessoal	Sim	86	21,6	134	33,6
	Não	58	14,5	84	21,1
	Não Responde	17	4,3	20	5,0
Contratam mais Homens	Sim	107	26,8	59	14,8
	Não	46	11,5	118	29,6
	Não Responde	8	2,0	61	15,3
Contratam mais Mulheres	Sim	26	6,5	85	21,3
	Não	118	29,6	99	24,8
	Não Responde	17	4,3	54	13,5

**Anexo 20:** Total de inquiridos segundo a percepção de despedimento de pessoal

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
É frequente despedir pessoal	Sim	22	5,5	86	21,6
	Não	110	27,6	131	32,8
	Não Responde	29	7,3	21	5,3
Despedem mais Mulheres	Sim	0	0,0	59	14,8
	Não	122	30,6	108	27,1
	Não Responde	39	9,8	71	17,8
Despedem mais Homens	Sim	107	26,8	59	14,8
	Não	46	11,5	118	29,6
	Não Responde	8	2,0	61	15,3

**Anexo 21:** Causas de Despedimento segundo os inquiridos

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent	Count	Percent
Causa Despedimento	Total	154		226	
	Despedimento Coletivo	2	28,6	0	0,0
	Despedimento por ser do sexo feminino	0	0,0	2	18,2
	Despedimento por ter um curso diferente do cargo	0	0,0	1	9,1
	Empresa encontra-se sem verbas	0	0,0	1	9,1
	Empresa está com problemas financeiros	1	14,3	0	0,0
	Empresa Faliu	1	14,3	0	0,0
	Empresa Fechou	1	14,3	0	0,0
	Empresa Fechou por falta de condições	1	14,3	0	0,0
	Empresa foi á falência	1	14,3	0	0,0
	Empresa não possui verbas	0	0,0	3	27,3
	Finalização de Contrato	0	0,0	1	9,1
	Finalização do Contrato	0	0,0	2	18,2
	Não existir trabalho	0	0,0	1	9,1

**Anexo 22:** Total de inquiridos segundo a perceção de Características dos Colegas

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Colegas de trabalho que considera Profissionais	Homens	13	3,3	8	2,0
	Mulheres	8	2,0	35	8,8
	Ambos	131	32,8	187	46,9
	Não Responde	9	2,3	8	2,0
Colegas de trabalho que considera Organizados	Homens	13	3,5	0	0,0
	Mulheres	29	7,8	97	26,1
	Ambos	110	29,6	114	30,6
	Não Responde	9	2,4	0	0,0
Colegas de trabalho que considera Competentes	Homens	13	3,3	8	2,0
	Mulheres	0	0,0	30	7,7
	Ambos	139	35,5	184	47,1
	Não Responde	9	2,3	8	2,0
Colegas de trabalho que considera Assíduos	Homens	13	3,4	16	4,2
	Mulheres	12	3,1	30	7,8
	Ambos	114	29,8	176	46,0
	Não Responde	22	5,7	0	0,0

**Anexo 23:** Total de inquiridos segundo a perceção de Características dos Colegas

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Colegas de trabalho que considera Desorganizados	Homens	37	9,7	82	21,4
	Mulheres	0	0,0	12	3,1
	Ambos	26	6,8	24	6,3
	Não Responde	98	25,6	104	27,2
Colegas de trabalho que considera Incompetentes	Homens	13	3,4	0	0,0
	Mulheres	0	0,0	0	0,0
	Ambos	18	4,8	29	7,7
	Não Responde	130	34,5	187	49,6
Colegas de trabalho que considera Faltosos	Homens	21	5,6	21	5,6
	Mulheres	13	3,4	22	5,8
	Ambos	35	9,3	35	9,3
	Não Responde	92	24,4	138	36,6

**Anexo 24:** Total de inquiridos segundo a perceção de quem pratica discriminação segundo escalões profissionais

	Sexo			
	Masculino		Feminino	
	Count	Percent.	Count	Percent.
Para si, quem pratica habitualmente discriminação - Os cargos superiores sobre o indivíduo	122	18,2	168	25,1
Para si, quem pratica habitualmente discriminação - Com o mesmo cargo que o indivíduo	84	12,6	106	15,8
Para si, quem pratica habitualmente discriminação - Cargos inferiores ao do individuo	0	0,0	30	4,5
Para si, quem pratica habitualmente discriminação - Colegas homens sobre colegas mulheres	56	8,4	31	4,6
Para si, quem pratica habitualmente discriminação - Colegas mulheres sobre colegas homens	24	3,6	18	2,7
Para si, quem pratica habitualmente discriminação - Superiores Homens sobre mulheres	1	0,1	17	2,5
Para si, quem pratica habitualmente discriminação - Superiores Mulheres sobre homens	0	0,0	12	1,8

**Anexo 25:** Total de inquiridos segundo a perceção de tipos de discriminação sobre os Colegas

	Sexo			
	Masculino		Feminino	
	Count	Percent.	Count	Percent.
Quais considera ser as discriminações exercidas - Assédio Sexual	27	3,1	38	4,3
Quais considera ser as discriminações exercidas - Salário inferior ao que deveria ser aplicado	57	6,5	87	9,9
Quais considera ser as discriminações exercidas - Ser inferiorizado ou desconsiderado por ser do sexo Masculino	0	0,0	15	1,7

Quais considera ser as discriminações exercidas - Ser inferiorizado ou desconsiderado por ser do sexo Feminino	44	5,0	72	8,2
Quais considera ser as discriminações exercidas - Subestimado por ter idade avançada	91	10,4	52	5,9
Quais considera ser as discriminações exercidas - Subestimado por ser muito jovem	105	12,0	133	15,2
Quais considera ser as discriminações exercidas - Ser inferiorizado ou desconsiderado devido à sua raça, cor, ou nacionalidade	8	0,9	17	1,9
Quais considera ser as discriminações exercidas - Ser inferiorizado ou desconsiderado devido ao tipo de religião	13	1,5	5	0,6
Quais considera ser as discriminações exercidas - Ser inferiorizado ou desconsiderado devido à origem social	18	2,1	19	2,2
Quais considera ser as discriminações exercidas - Prejudicado profissionalmente devido à gravidez	20	2,3	55	6,3

**Anexo 26:** Total de inquiridos segundo a perceção de tipos de discriminação exercida sobre estes

	Sexo			
	Masculino		Feminino	
	Count	Percent.	Count	Percent.
Que tipo de discriminação sofre/sofreu - Assédio Sexual	0	0,0	30	10,6
Que tipo de discriminação sofre/sofreu - Salário inferior ao que deveria ser aplicado	28	9,9	32	11,3
Que tipo de discriminação sofre/sofreu - Ser inferiorizado ou desconsiderado por ser do sexo Masculino	13	4,6	0	0,0
Que tipo de discriminação sofre/sofreu - Ser inferiorizado ou desconsiderado por ser do sexo Feminino	0	0,0	51	18,0
Que tipo de discriminação sofre/sofreu - Subestimado por ter idade avançada	1	0,4	0	0,0
Que tipo de discriminação sofre/sofreu - Subestimado por ser muito jovem	53	18,7	54	19,0
Que tipo de discriminação sofre/sofreu - Ser inferiorizado ou desconsiderado devido ao tipo de religião	10	3,5	0	0,0

Que tipo de discriminação sofre/sofreu - Prejudicado profissionalmente devido a gravidez	0	0,0	12	4,2
--	---	-----	----	-----

**Anexo 27:** Total de Inquiridos segundo a valorização e sustento familiar

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Possui valorização junto dos membros do agregado familiar?	Sim	152	38,1	220	55,1
	Não	0	0,0	7	1,8
	Às vezes	9	2,3	11	2,8
Contribui a nível económico para o rendimento familiar?	Sim	104	26,1	173	43,4
	Não	13	3,3	14	3,5
	Às vezes	44	11,0	51	12,8
É a pessoa principal responsável pelo sustento familiar?	Sim	50	12,5	59	14,8
	Não	111	27,8	148	37,1
	Às vezes	0	0,0	31	7,8

**Anexo 28:** Total de Inquiridos segundo a repartição de tarefas e serviços de Apoio Familiar

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Contribui na repartição das tarefas domésticas e responsabilidades familiares?	Sim	77	19,3	213	53,4
	Não	6	1,5	0	0,0
	Às vezes	78	19,5	25	6,3
É a pessoa principal na execução das tarefas familiares e domésticas?	Sim	30	7,5	107	26,8
	Não	110	27,6	84	21,1
	Às vezes	21	5,3	47	11,8
Recorre a serviços de apoio à família? (cresce, escola, centro de idosos)	Sim	39	9,8	71	17,8
	Não	112	28,1	151	37,8
	Às vezes	10	2,5	16	4,0

**Anexo 29:** Total de Inquiridos segundo a conciliação do trabalho com a vida familiar

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Sente dificuldade em conciliar o trabalho com a vida familiar?	Sim	0	0,0	86	21,6
	Não	153	38,3	110	27,6
	Às vezes	8	2,0	42	10,5
Considera que deve pedir horas/dias para cuidar dos filhos e/ou efetuar responsabilidades familiares?	Sim	13	3,3	40	10,0
	Não	138	34,6	163	40,9
	Às vezes	10	2,5	35	8,8

**Anexo 30:** Motivos da empresa ser na sua maioria constituída por determinado sexo

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Motivo de a empresa ser constituída na sua maioria por trabalhadores de determinado sexo	A empresa deve ser neutra para obter melhores resultados	0	0,0	6	3,9
	Ambos os sexos devem ter a mesma oportunidade	0	0,0	8	5,3
	Ambos os sexos são necessários	4	2,6	0	0,0
	Ambos são necessários para a função em causa	0	0,0	4	2,6
	Deve de existir igualdade de oportunidades sendo benéfico para a instituição	0	0,0	5	3,3
	Devido ao tipo de trabalho	14	9,2	0	0,0
	É uma escola de ballet só para meninas	0	0,0	1	0,7
	Facilidade de trabalho	0	0,0	5	3,3
	Garantem ajuda equilibrada	0	0,0	5	3,3
	Garantir o bom funcionamento da instituição	13	8,6	0	0,0
	Haver um equilíbrio	0	0,0	7	4,6
	Igualdade de oportunidades	0	0,0	20	13,2
	Necessita de ambos	9	5,9	0	0,0
	Para existir igualdade de Oportunidades	0	0,0	2	1,3

	Porque cada um é único	5	3,3	0	0,0
	Porque é uma empresa com trabalho apenas de mulheres	0	0,0	3	2,0
	Porque existiria maior equilíbrio, cooperação entre colegas, levando a empresa a funcionar corretamente	0	0,0	8	5,3
	Porque ficaria mais equilibrada em termos de funções atribuídas	0	0,0	6	3,9
	Porque o trabalho é mais para homens	6	3,9	0	0,0
	Porque são todos competentes	0	0,0	8	5,3
	São necessários ambos os sexos na empresa	3	2,0	0	0,0
	Tarefas que poderá ser exercida por qualquer um dos sexos	10	6,6	0	0,0

### Anexo 31: Motivo da Discriminação sobre o Colega

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent.	Count	Percent.
Motivo da Discriminação sobre o colega	Colega não tinha boa apresentação	0	0,0	8	10,1
	A função que lhe foi atribuída não ser a mais adequada para a sua idade	0	0,0	6	7,6
	Crítica excessiva do trabalho	8	10,1	0	0,0
	Culpabilização pelos erros de outros colegas	0	0,0	8	10,1
	Desvalorização do trabalho	13	16,5	0	0,0
	Devido à falha do funcionário	4	5,1	0	0,0
	Devido à falta de cooperação	3	3,8	0	0,0
	Falta de cooperação e compreensão entre colegas	0	0,0	6	7,6
	Discriminação noutros aspetos	10	12,7	0	0,0

	Pretendeu humilhar o colega	0	0,0	10	12,7
	Culpabilizar por mexer em objetos dos colegas	0	0,0	3	3,8

### Anexo 32: Anos de Serviço na Empresa segundo o Sexo

		Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Count	Percent	Count	Percent
Anos de serviço na empresa	0	0	0,0	1	0,3
	1	41	11,1	60	16,3
	2	16	4,3	43	11,7
	3	14	3,8	23	6,3
	4	14	3,8	18	4,9
	5	20	5,4	17	4,6
	6	9	2,4	2	0,5
	7	10	2,7	17	4,6
	8	5	1,4	3	0,8
	9	10	2,7	1	0,3
	10	0	0,0	11	3,0
	11	6	1,6	3	0,8
	12	4	1,1	0	0,0
	13	2	0,5	1	0,3
	14	3	0,8	4	1,1
	15	4	1,1	2	0,5
	17	0	0,0	1	0,3
	21	1	0,3	1	0,3
25	0	0,0	1	0,3	

### Anexo 33: Tipo de Contrato de acordo com o Nível de Escolaridade

		Nível de Escolaridade											
		Sem Escolaridade		4º ano ou equivalente		6º ano ou equivalente		9º ano ou equivalente		Ensino Secundário		Pós-Secundário ou Ensino Superior	
		Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Tipo de Contrato	À tarefa ou à peça sem contrato escrito	0	0	0	0	3	0,8	2	0,5	1	0,3	4	1,0
	Trabalho familiar	0	0	0	0	0	0,0	2	0,5	5	1,3	0	0,0



**Anexo 36:** Tipo de Família de acordo com a Dimensão do Agregado Familiar

		Dimensão do Agregado Familiar											Total									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	11											
Tipo de Família Residente	Monoparental	4	1,0	24	6,0	9	2,3	26	6,5	5	1,3	4	1,0	1	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	73
	Reconstituída	0	0,0	5	1,3	10	2,5	1	0,3	1	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	17
	Nuclear	11	2,8	39	9,8	73	18,3	71	17,8	50	12,5	16	4,0	6	1,5	1	0,3	0	0,0	0	0,0	267
	Alargada	0	0,0	0	0,0	3	0,8	16	4,0	10	2,5	3	0,8	5	1,3	3	0,8	1	0,3	1	0,3	42
Total		15	3,8	68	17,95	23,8	11,4	28,6	66,5	16,5	23,5,8	12,3	4,1	1,1	0,3	1,1	0,3	1,0,3	399			

**Anexo 37:** População empregada segundo os censos: total e por sector de atividade económica

	Sector de atividade económica			
	Total	Primário	Secundário	Terciário
Anos	2011	2011	2011	2011
Ilha de São Miguel	55.352	4.338	11.478	39.536

**Fonte:** PORDATA

**Anexo 38:** População empregada segundo Setores de atividade económica

	Setores de Atividade Económica							
	Total		Primário		Secundário		Terciário	
Anos	1960	2011	1960	2011	1960	2011	1960	2011
Ilha de São Miguel	54006	55352	32803	4338	9445	11478	11758	39536

**Fonte:** PORDATA

**Anexo 39:** Profissões do Inquiridos e dos Cônjuges

<b>Profissão Inquirido</b>	<b>Profissão do Cônjuge</b>
Secretária	Agente Funerário
Educadora de Infância	Agente Imobiliário
Auxiliar de Educação	Agricultor
Sapateiro	Ajudante de Cozinha
Segurança	Arquiteta
Professora 1º ciclo	Arquiteto
Enfermeiro	Arquiteto
Professora	Arquiteto
Condutor veículos de Mercadoria	Artesã
Segurança	Assistente Técnica
Motorista	Auxiliar de apoio ao Idoso
Motorista de Táxi	Auxiliar de Limpeza
Pasteleira	Barman
Mecânico	Cabeleireira
Formador	Cabeleireira
Mecânico Eletrónica	Cabeleireira
Assistente de Loja	Camionista
Empregada de Balcão	Camionista
Secretária	Carpinteiro
Animadora cultural	Carpinteiro
Operador de Máquinas Pesadas	Chefe de Cozinha
Monitora	Chefe de Seção
Ajudante de cozinha	Cobrador
Vendedor	Comerciante
Técnico de Gás	Comerciante
Esteticista	Comerciante
Assistente de loja	Comerciante
Distribuidor de Gás	Comerciante
Desenhador de Imobiliário	Comerciante
Enfermeira	Comerciante
Eletricista	Comerciante
Polícia	Comerciante
Condutor de Veículos ligeiros	Condutor de Veículos ligeiros
Costureira	Condutor veículos ligeiros
Operadora de Caixa	Condutor Veículos Ligeiros
Cabeleireira	Condutor Pesados
Administrativo	Contabilista
Relojoeiro	Costureira

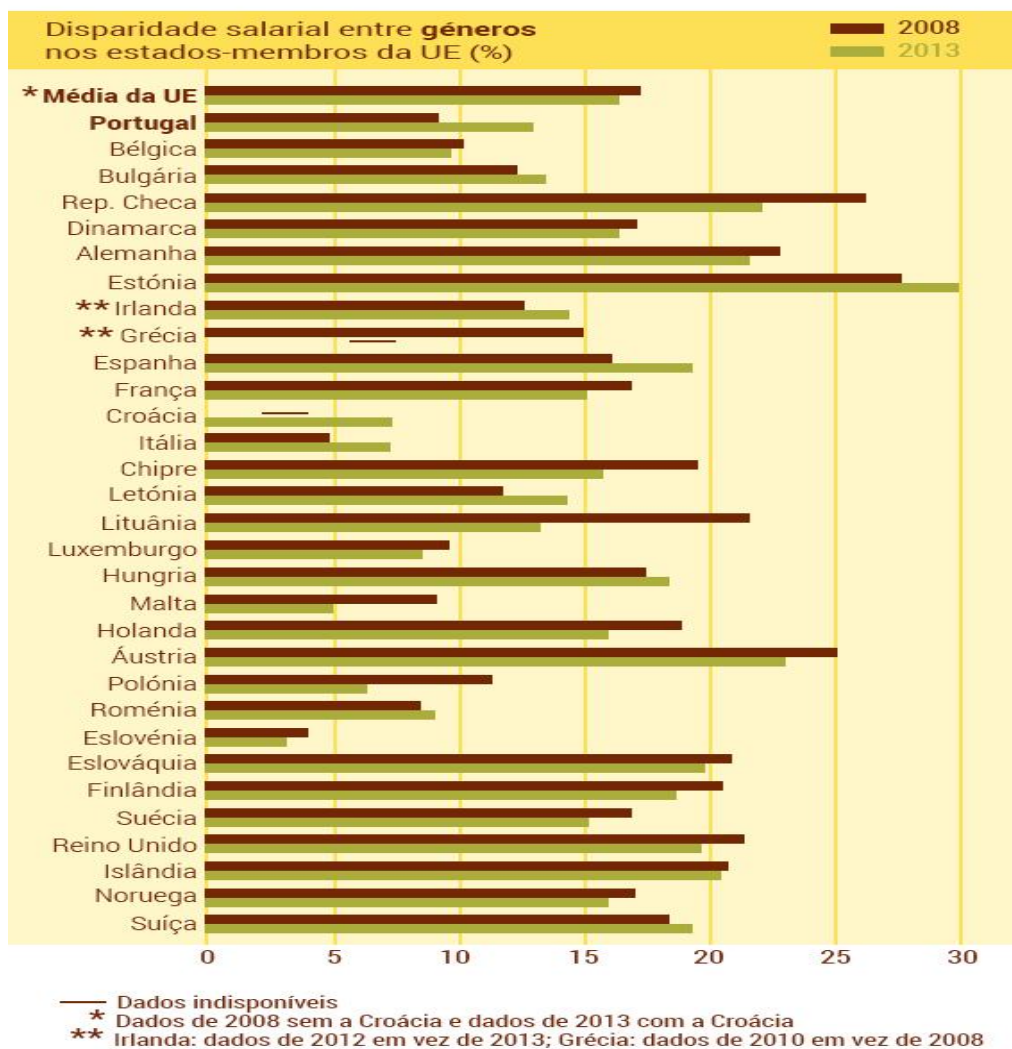
Funcionária de Balcão	Coveiro
Orçamentista	Cozinheira
Eletricista	Desempregada
Técnica Superior	Desempregado
Advogada	Desempregado
Manicure	Desempregado
Animadora Cultural	Desempregado
Administrativa	Desempregado
Técnica Superior	Desempregado
Enfermeira	Desenhador
Inspetor dos Transportes	Diretor empresarial
Auxiliar Apoio ao Idoso	Distribuidor
Secretária	Distribuidor
Costureira	Distribuidor
Encarregado de Refeitório	Doméstica
Motorista de Táxi	Doméstica
Fiscal	Doméstica
Gerente	Doméstica
Gestor Comercial	Doméstica
Chefe de Sessão de Fábrica	Doméstica
Comerciante	Doméstica
Formador	Educadora de Infância
Condutor	Educadora de Infância
Gerente	Educadora de Infância
Assistente de loja	Eletricista
Manicure	Eletricista
Mecânico e Ajustador de Máquinas	Empregada de Balcão
Mestre-Empreiteiro	Empregada de Balcão
Talhante	Empregada de Balcão
Operador de Máquinas	Empregada de Balcão
Mecânico	Empregada de Balcão
Guia Turístico	Empregada de Balcão
Distribuidor	Empregada de Limpeza
Fiscal	Empregada de Limpeza
Pintor	Empregada de Limpeza
Call-Center	Empregada Doméstica
Esteticista	Empregado de Comércio
Manicure	Empregado de Comércio
Comerciante	Empregado de Comércio
Empregada de Balcão	Empregado de Comércio
Empresária	Empregado de Mesa
Lavrador	Enfermeira

Colocador de Anúncios	Enfermeira
Enfermeira	Enfermeiro
Ajudante de Enfermagem	Enfermeiro
Comerciante	Esteticista
Técnica Administrativa	Estofador
Auxiliar de Educação	Fotografo
Call-Center	Funcionária de Balcão
Assistente Técnica	Funcionário de Balcão
Funcionário de Balcão	Funcionário de Balcão
Cabeleireira	Guarda Florestal
Distribuidor	Hospedeira
Vendedora	Impressor Tipográfico
Assistente de Loja	Lavador de Viaturas
Formador	Marceneiro
Empregada de Balcão	Mecânico
Empregada de Balcão	Medidor
Redatora	Medidor
Agente telecomunicações	Empregado Mesa-bar
Técnica Administrativa	Empregado Mesa-bar
Assistente de Loja	Operador de Grua
Empregada de Balcão	Orçamentista
Agente Imobiliário	Pedreiro
Cabeleireira	Pedreiro
Animadora Cultural	Pintor
Cabeleireira	Polícia
Guarda de Serviços Prisionais	Polícia
Empresária	Professor
Arquiteta	Professor
Engenheiro Informático	Professora
Jardineiro	Professora
Secretária	Projetista
Vendedora	Projetista
Secretário	Publicitária
Tipógrafo	Rececionista
Pintor de Construção Civil	Secretária
Bombeiro	Secretária
Distribuidor	Secretária
Pintor	Secretária
Empregado de Mesa	Secretária
Empregada de Balcão	Secretário
Motorista	Serviços Gerais
Assistente de Loja	Soldado

Empregada de Balcão	Soldado
Call Center	Taxista
Veterinário	Técnica de Gestão de Qualidade
Técnica Administrativa	Técnico
Contabilista	Técnico de Contabilidade
Técnica Administrativa	Técnico de Telecomunicações
Administrativa	Técnico Eletrônico
Coordenadora	Técnico Oficial de Contas
Administrativo	Técnico Operacional de Contas
Técnica Administrativa	Técnico Informático
Carteiro	Telefonista
Farmacêutica	Telefonista
Assistente Administrativa	Topógrafo
Técnico de Calibragem	Vendedor
Pintor de Construção Civil	Vendedor
Cozinheira	Vendedor Ambulante
Técnico de Vendas	Vendedora
Polícia	Vendedora
Varredor	Vendedora
Calceteiro	Vendedora
Empregada de Limpeza	Vidraceiro

**Anexo 40: Diferença Salarial entre homens e mulheres desde 2008**

Países mais atingidos pela **crise** apresentam **maior agravamento na diferença salarial entre homens e mulheres** desde 2008



Fonte: Eurostat

**Anexo 41:** Quadro de Operacionalização de conceitos

Conceitos	Dimensões	Variáveis	Indicadores	Perguntas
Género	Segregação	Inferiorização	Sexo	Sexo do Inquirido
		Horizontal	Escolaridade  Contribuição no agregado familiar  Horas despendidas à família	Nível de Escolaridade  Contribui a nível económico para o agregado familiar?  Possui valorização junto dos membros do agregado familiar?  Contribui na repartição das tarefas domésticas e responsabilidades familiares?  É a pessoa principal na execução das tarefas familiares e domésticas?  É a pessoa principal responsável pelo sustento familiar?

				<p>Recorre a serviços de apoio à família? (creche, escola, lar ou centro de idosos)</p> <p>Sente dificuldade em conciliar o trabalho com a vida familiar?</p> <p>Horas despendidas nas atividades familiares</p> <p>Possuo autoconfiança em mim próprio para efetuar as tarefas que me são destinadas.</p> <p>Seria capaz de efetuar cargo superior ao que desempenho</p>
		Vertical	<p>Tipo de trabalho</p> <p>Tipo de contrato</p> <p>Cargo Profissional</p> <p>Recrutament</p>	<p>Cargo Profissional</p> <p>Tipo de contrato</p> <p>Tipo de trabalho</p> <p>Prática de recrutamento da empresa</p> <p>Participo no processo de decisão.</p>

			o	<p>Tenho autonomia para planear, executar e avaliar o meu próprio trabalho.</p> <p>Estou satisfeito com o meu horário de trabalho.</p> <p>O meu horário de trabalho está compatível com as minhas tarefas externas/ familiares.</p> <p>Sou pago de acordo com as minhas responsabilidades.</p> <p>Estou satisfeito com as regalias e os benefícios concebidos.</p> <p>Sinto que o meu nível de remuneração é justo face aos dos meus colegas em situação semelhante.</p> <p>Sinto que o meu vencimento é idêntico ao praticado noutras empresas.</p> <p>O meu trabalho é</p>
--	--	--	---	--

				<p>reconhecido por todos.</p> <p>Tenho possibilidades de evoluir profissionalmente.</p> <p>Sinto realização pessoal na função que ocupo na empresa.</p> <p>Estou satisfeito com o modo como sou reconhecido no meu trabalho, enquanto colaborador.</p> <p>Estou satisfeito com o meu horário de trabalho.</p> <p>O meu horário de trabalho está compatível com as minhas tarefas externas/ familiares.</p> <p>Sou pago de acordo com as minhas responsabilidades.</p> <p>Estou satisfeito com as regalias e os benefícios concebidos.</p> <p>Sinto que o meu nível de remuneração é justo face aos dos meus</p>
--	--	--	--	---

				<p>colegas em situação semelhante.</p> <p>Sinto que o meu vencimento é idêntico ao praticado noutras empresas.</p> <p>O meu trabalho é reconhecido por todos.</p> <p>Tenho possibilidades de evoluir profissionalmente.</p> <p>Sinto realização pessoal na função que ocupo na empresa.</p> <p>Estou satisfeito com o modo como sou reconhecido no meu trabalho, enquanto colaborador.</p> <p>Estou satisfeito com a carga de trabalho que me está atribuída.</p> <p>Tenho boas relações com todos os meus colegas de trabalho.</p>
--	--	--	--	---

				<p>Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas.</p> <p>Conto com todo o apoio por parte da minha chefia direta</p> <p>Colocaram impedimentos para o meu recrutamento na empresa</p>
Discriminação	Social		<p>Idade</p> <p>Estado Civil</p> <p>Dimensão do Agregado</p> <p>Tipo de Família</p> <p>Cargo profissional do cônjuge</p> <p>Percepção sobre colegas</p> <p>Comportamento discriminatório</p>	<p>Idade do Inquirido</p> <p>Estado Civil</p> <p>Dimensão do Agregado familiar</p> <p>Tipo de família residente</p> <p>Profissão do Cônjuge</p> <p>Considera os colegas do mesmo sexo/ sexo oposto como:</p> <p>Considera que a empresa deveria de ser constituída na sua maioria por</p>

			io	<p>trabalhadores do sexo</p> <p>Já testemunhou algum comportamento discriminatório sobre colegas no local de trabalho?</p> <p>Indique qual dos sexos se verifica</p> <p>Para si quem pratica maior discriminação</p> <p>Quais considera ser as discriminações sofridas</p> <p>Já foi subestimado e/ou maltratado por colegas de trabalho</p> <p>Com que frequência foi ou é maltratado ou subestimado pelos colegas de trabalho</p> <p>Sou bem tratado pelos colegas e colaboradores.</p> <p>Sinto que o meu trabalho é desvalorizado devido ao meu sexo.</p> <p>O cargo que ocupo</p>
--	--	--	----	--

				produz elevado nível de stress.
	Salarial	Desigualdade Salarial	Salário Regalias	Remuneração base Compensações/ Regalias Salário do Cônjuge

## Inquérito por Questionário



Universidade dos Açores  
Departamento de História, Filosofia e Ciências Sociais  
Mestrado em Ciências Sociais

Nº \_\_\_\_\_

O presente questionário integra-se num projeto de investigação conducente à realização de um estudo empírico no âmbito do mestrado em Ciências Sociais da Universidade dos Açores.

Pretendendo inquirir atuais empregados e desempregados da ilha de São Miguel, com o objetivo de aferir qual a sua situação e relacionamento no local de trabalho.

Toda a informação recolhida é estritamente anónima e confidencial.

Muito obrigado pela sua colaboração.

### 1. Informação Pessoal:

1.1. Sexo: Masculino  Feminino

1.2. Idade:

### 2. Nível de Escolaridade:

Sem	2º Ciclo do Ensino	
Escolaridade..... <input type="checkbox"/>	Básico (6º ano ou	Ensino
	equivalente)..... <input type="checkbox"/>	Secundário..... <input type="checkbox"/>
1º Ciclo do Ensino	3º Ciclo do Ensino	
Básico (4º ano ou	Básico (9º ano ou	Pós-Secundário ou Ensino
equivalente)..... <input type="checkbox"/>	equivalente)..... <input type="checkbox"/>	Superior..... <input type="checkbox"/>

### 3. Estado Civil:

Solteiro (a)..... <input type="checkbox"/>	União de Facto ..... <input type="checkbox"/>	Separado (a)..... <input type="checkbox"/>
Casado (a)..... <input type="checkbox"/>	Divorciado (a)..... <input type="checkbox"/>	Viúvo (a)..... <input type="checkbox"/>

#### 4. Estrutura Familiar

4.1. Dimensão do agregado familiar  (Incluindo o Próprio inquirido)

5. Se não se importar, pode indicar-nos qual a composição do seu agregado familiar?

---

6. Profissão do Cônjuge: (se existente indique-nos, por favor, o que faz quando trabalha?)

---

7. O Salário base do seu cônjuge em relação ao seu: (caso este trabalhe)

Inferior  Idêntico  Superior

#### 8. Quadro Profissional:

##### 8.1. Neste momento, qual a sua ocupação atual?

- Trabalhador-Estudante .....
- Trabalhador .....
- Trabalho Ocasional / Garete .....
- Programa Ocupacional (RECUPERAR, PROSA, FIOS, etc) .....
- Estagiário (T, L, U).....
- Desempregado(a), à procura de emprego .....
- Doméstico(a) .....
- Em casa, sem ocupação definida .....

Outro, Qual? \_\_\_\_\_

Se Respondeu “Desempregado(a), à procura de emprego”, indique a razão do despedimento.

---

**Se atualmente se encontra Desempregado(a), Em casa sem ocupação definida, em situação de Doméstico(a), ou Outro, mas já exerceu uma atividade profissional, pede-se que nas questões que se seguem tenha em conta este, baseando-se no seu último emprego.**

**8.2. Empresa/Serviço ou instituição em que trabalha ou trabalhava:**

\_\_\_\_\_

Empresa Pública  Empresa Privada

**8.3. Cargo Profissional:** \_\_\_\_\_

**8.4. Anos de serviço na empresa**

**9. Tipo de contrato:**

- À tarefa ou à peça (Sem contrato escrito) .....
- Trabalho familiar não remunerado.....
- Programa ocupacional (Prosa, Recuperare...) .....
- Prestação de serviços (recibo verde) .....
- A termo certo (contrato a prazo) com duração inferior a um ano.....
- A termo certo (contrato a prazo) com duração igual ou superior a um ano.....
- Permanente (de duração indeterminada) .....
- Bolseiro ou estagiário remunerado (ex. Estagiari L,U,T) .....
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**10. Tipo de trabalho (múltipla opção):**

- Trabalho com duração 8h por dia, dias úteis.....
- Trabalho a tempo parcial .....
- Trabalho por turnos.....
- Trabalho com horários pouco usuais.....
- Trabalho aos fins-de-semana.....
- Trabalho no domicílio.....
- Trabalho em Part-Time.....
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**11. Número de horas que trabalha ou costumava trabalhar semanalmente**

- A trabalhar 35 horas ou mais por semana.....
- A trabalhar entre 20 a 35 horas semanais.....
- A trabalhar menos de 20 horas semanais.....
- A trabalhar ocasional ou esporadicamente.....
- Outra situação, qual? \_\_\_\_\_

**12. Diga-nos, por favor, em que escalão se enquadra o seu rendimento mensal próprio:**

Rendimento Mensal Próprio	
Menos de 249 euros	
250 a 499 euros	
500 a 749 euros	
750 a 999 euros	
1000 a 1499 euros	
1500 a 1999 euros	
2000 a 2499 euros	
2500 a 2999 euros	
3000 a 3499 euros	
3500 euros e mais	
Sem rendimentos	
Não sei/ Não responde	

**13. Compensações/ Regalias (valor aproximado)**

14. Para cada uma das seguintes afirmações, avalie de forma espontânea a sua concordância, preenchendo com respetivo X.

	Discordo	Às vezes	Concordo	Não Responde
1. <b>Participo no processo de decisão. As minhas opiniões são ouvidas no meu posto de trabalho.</b>				
2. <b>Tenho autonomia para planear, executar e avaliar o meu próprio trabalho.</b>				
3. <b>Possuo autoconfiança em mim próprio para efetuar as tarefas que me são destinadas.</b>				
4. <b>Seria capaz de efetuar cargo superior ao que desempenho.</b>				
5. <b>Estou satisfeito com o meu horário de trabalho.</b>				
6. <b>O meu horário de trabalho está compatível com as minhas tarefas externas/ familiares.</b>				
7. <b>Sou pago de acordo com as minhas responsabilidades.</b>				
8. <b>Estou satisfeito com as regalias e os benefícios concebidos.</b>				
9. <b>Sinto que o meu nível de remuneração é justo face aos dos meus colegas em situação semelhante.</b>				
10. <b>Sinto que o meu vencimento é idêntico ao praticado noutras empresas.</b>				
11. <b>O meu trabalho é reconhecido por todos.</b>				
12. <b>Neste trabalho tenho possibilidades de ascender profissionalmente.</b>				
13. <b>Sinto realização pessoal na função que ocupo na empresa.</b>				
14. <b>Estou satisfeito com o modo como sou reconhecido no meu trabalho, enquanto colaborador.</b>				
15. <b>Estou satisfeito com a carga de trabalho que me está atribuída.</b>				
16. <b>Tenho boas relações com todos os meus colegas de trabalho.</b>				
17. <b>Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas.</b>				
18. <b>Conto com todo o apoio por parte da minha chefia direta</b>				
19. <b>Sou bem tratado pelos colegas e colaboradores</b>				
20. <b>Sinto que o meu trabalho é desvalorizado devido ao facto de eu ser Mulher ou Homem</b>				
21. <b>Obtenho formação profissional por parte da empresa.</b>				
22. <b>Colocaram impedimentos para o meu recrutamento na empresa.</b>				

**15. Perceção das práticas de recrutamento e despedimento por parte da empresa:**

	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Não responde</b>
É frequente contratar pessoal			
É frequente despedir pessoal			
Despedem mais homens			
Despedem mais mulheres			
Contratam mais homens			
Contratam mais mulheres			

**16. Não se importaria de apontar algumas características dos seus colegas de trabalho?**

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Ambos</b>	<b>Não responde</b>
Profissionais				
Desorganizados				
Organizados				
Competentes				
Incompetentes				
Assíduos				
Faltosos				
Outro. Qual? _____				

**17. Considera que a empresa deveria de ser constituída na sua maioria por trabalhadores do sexo:**

Feminino  Masculino  Ambos

Motivo: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**18. Já testemunhou algum comportamento discriminatório sobre colegas no local de trabalho?**

Sim  Não  (Se respondeu **Não** passe para a questão 21)

**18.1. Se respondeu afirmativamente, indique em qual dos sexos se verifica a discriminação exercida:**

Feminino  Masculino  Ambos

Motivo: \_\_\_\_\_

**19. Para si, quem pratica habitualmente discriminação:** (Pode dar mais de uma resposta)

Os cargos superiores sobre o indivíduo .....

Com o mesmo cargo que o indivíduo .....

- Cargo inferior ao do indivíduo .....
- Colegas homens sobre colegas mulheres.....
- Colegas mulheres sobre colegas homens.....
- Superiores homens sobre mulheres.....
- Superiores Mulheres sobre Homens.....

**20. Quais considera ser as discriminações exercidas:** (Pode dar mais de uma resposta)

- Assédio sexual .....
- Salário inferior ao que deveria ser aplicado .....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado por ser do sexo masculino .....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado por ser do sexo feminino .....
- Subestimado por ter idade avançada .....
- Subestimado por ser muito jovem .....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado devido à sua raça, cor, ou nacionalidade .....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado devido ao tipo de religião .....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado devido à origem social .....

**Outro. Qual?** \_\_\_\_\_

**21. Já foi preterido (ultrapassado, superado, abstraído, dispensado, subestimado, maltratado) a favor de algum colega?**

Sim  Não  (Se respondeu **Não** passe para a pergunta 24)

21.1. Em resposta afirmativa, indique qual o sexo do individuo que exerceu a discriminação:

Feminino  Masculino  Ambos

**22. Com que frequência foi ou é maltratado ou subestimado pelos colegas de trabalho**

- Raramente .....
- Pouco Frequente .....
- Diariamente .....
- Frequentemente .....

**23. Que tipo de discriminação sofre/sofreu?** (Pode dar mais de uma resposta)

- Assédio sexual.....
- Salário inferior ao que deveria ser aplicado.....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado por ser do sexo masculino.....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado por ser do sexo feminino.....
- Subestimado por ter idade avançada.....
- Subestimado por ser muito jovem.....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado devido à sua raça, cor, ou nacionalidade.....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado devido ao tipo de religião.....
- Ser inferiorizado ou desconsiderado devido à origem social.....
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**24. Contribui para o rendimento e a vida familiar? Coloque um X na resposta que considera mais adequada:**

<b>Contribuição para o rendimento e a vida familiar:</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Às Veze</b>
Contribui a nível económico para o rendimento familiar?			
Possui valorização junto dos membros do agregado familiar?			
Contribui na repartição das tarefas domésticas e responsabilidades familiares?			
É a pessoa principal na execução das tarefas familiares e domésticas?			
É a pessoa principal responsável pelo sustento familiar?			
Recorre a serviços de apoio à família? (creche, escola, centro de idosos)			
Sente dificuldade em conciliar o trabalho com a vida familiar?			
Acha que deve suspender temporariamente o trabalho para efetuar responsabilidades familiares?			
Considera que deve pedir horas/dias para cuidar dos filhos e/ou efetuar responsabilidades familiares?			

**25. Horas despendidas nas atividades familiares** (por dia - valor aproximado)

**Obrigado pela sua Colaboração.**