



**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

2015



**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

2015

## **Resumo**

Tem surgido uma forte incidência 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**

There has been a strong focus by many researchers by employment type, this is due to their precarious incident and progressive labor inequality in various parts of this type. 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> .....	10
1.    Problemática.....	10
Justificação, finalidade e objetivos.....	10
2.    Revisão da Literatura .....	12
Enquadramento Socio-Histórico.....	12
3.    Enquadramento Teórico .....	14
3.1.    O Social sobre a mulher.....	14
3.2.    A Influência Social advinda do Género.....	16
3.3.    Discriminação exercida sobre as mulheres.....	19
4.    A inserção da Mulher no mercado de trabalho .....	22
4.1.    Trabalho doméstico e trabalho externo .....	22
4.2.    Desigualdade (s) de Género no Trabalho .....	25
4.3.    Capital Humano como influenciador no mercado de trabalho .....	27
4.4.    Causas da discriminação no mercado de trabalho .....	28
4.5.    A inserção das mulheres nas Empresas .....	30
4.6.    Recrutamento e acesso ao Poder .....	31
4.6.1.    Teto de vidro nas empresas .....	33
4.6.2.    Cargos Ocupados e vedados à mulher .....	34
4.6.3.    Salário auferido pelo sexo feminino .....	36
4.6.3.1.    Perda de prémios nos salários .....	40
5.    A discriminação das mulheres no trabalho em Portugal .....	41
6.    Mulheres Portuguesas no Contexto da União Europeia e no Mundo .....	43
7.    Medidas para o aumento do emprego feminino .....	45

8.	Operacionalização dos Conceitos.....	47
8.1.	Quadro de Operacionalização de Conceitos.....	49
8.2.	Principais Hipóteses do Projeto.....	49
<b>Capítulo II</b> .....		49
9.	Quadro Metodológico .....	49
9.1.	<b>Metodologia</b> .....	49
9.2.	<b>Calendarização</b> .....	50
<b>Capítulo III</b> .....		50
10.	População, Amostra e Técnica de Amostragem.....	50
11.	Análise Estatística dos dados .....	52
11.1.	Caraterísticas da população inquirida.....	52
11.2.	Caraterísticas do Inquirido nas Empresas/ Associações/ Instituições .....	56
11.3.	Os Resultados sobre Discriminação no Estudo .....	65
11.4.	Práticas de Contratação e Despedimento pela empresa.....	75
11.5.	Ótica familiar dos inquiridos .....	77
11.6.	Rendimento dos Inquiridos.....	81
<b>Conclusão</b> .....		86
<b>Bibliografia</b> .....		94
	Dissertações de mestrado.....	99
	Artigos Científicos.....	99
	Bibliografia Consultada.....	106
<b>ANEXOS</b> .....		113
	<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, Mínimo, 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> População empregada segundo os censos: total e por sector de atividade económica.....	130
<b>Anexo 33:</b> População empregada segundo Setores de atividade económica.....	130
<b>Anexo 34:</b> Profissões do Inquiridos e dos Cônjuges.....	131
<b>Anexo 35:</b> Diferença Salarial entre homens e mulheres desde 2008 .....	135
<b>Anexo 36:</b> Quadro de Operacionalização de conceitos.....	136
<b>Anexo 37:</b> Tabela de Calendarização.....	143

## **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

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 pois 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).

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).

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, 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).

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). Assim sendo, tal como foi referido anteriormente, isto 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 estes valores 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.

## **Capítulo I**

### **1. Problemática**

#### **Justificação, finalidade e objetivos**

Tendo em conta os conceitos, Género, Discriminação Social e Desigualdades Salariais, pretendeu-se analisar e compreender se a pertença ao sexo feminino influencia a forma de tratamento por parte dos indivíduos do sexo masculino no local de trabalho e se influencia o valor atribuído ao salário do sexo feminino.

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. Se existe divergências salariais entre ambos os sexos, na execução do mesmo cargo, com os mesmos anos de experiência e níveis de qualificação idênticos. Compreender o porquê da existência de divergências na inserção no mercado de trabalho entre ambos os sexos, percecionando as causas de despedimento dos atuais