

COIMBRA
BUSINESS
SCHOOL

 **iscac** 
Politécnico de Coimbra

ISCAC | 2023

Melanie Dias Gomes

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre
homens e mulheres: realidade ou ficção?

 **COIMBRA BUSINESS SCHOOL** 

**COIMBRA
BUSINESS
SCHOOL**
 **iscac** 
Politécnico de Coimbra

Melanie Dias Gomes

**Perceções sobre o mercado laboral em Portugal - Desigualdades entre
homens e mulheres: realidade ou ficção?**

Com a orientação da Doutora Raquel Cardoso e da Doutora Manuela Larginho

Coimbra, junho de 2023



Melanie Dias Gomes

**Perceções sobre o mercado laboral em Portugal –
Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou
ficção?**

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Gestão Empresarial**, realizada sob a orientação da professora Doutora Raquel Cardoso e da professora Doutora Manuela Larginho.

Coimbra, junho de 2023

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Termo de responsabilidade

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Pensamento

*If you can't fly then run, if you can't run then walk,
if you can't walk then crawl, but whatever you do you have to keep moving forward.*

Martin Luther King Jr. (1960)

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Dedicatória

Aos meus pais e à minha irmã, sem vocês, nada disto seria possível.

À Melanie de há quinze anos, conseguimos.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Agradecimentos

Este trabalho não teria sido desenvolvido, com tal prestígio, sem o apoio das minhas orientadoras, a Doutora Raquel Cardoso e a Doutora Manuela Larguinho, a elas serei sempre grata por todo o apoio, atenção, compreensão e trabalho. Agradeço às psicólogas que me acompanharam ao longo destes dois anos, a Doutora Sofia Nobre e a Doutora Ândria Brito, agradeço-lhes o trabalho extra que tiveram comigo e que me permitiram estabilidade emocional a fim de terminar este sonho; a todos/as que responderam ao meu inquérito, aos que partilharam com a sua rede de conhecidos/as e fizeram com que este chegasse mais longe; à minha família que me apoiou e ajudou da melhor forma possível, nos mais variados aspetos; à Jéssica, que, de uma forma inigualável, me deu forças; à Bárbara e à Ana Rita, que foram as grandes parceiras de Mestrado; aos colegas de trabalho que me acompanharam na maior parte deste percurso; a todos/as os que se cruzaram no meu caminho e que fizeram, de certa forma, com que este dia chegasse; e por fim, à pessoa mais importante da minha vida, obrigada por não teres desistido, por teres persistido e por teres abdicado de uma parte da tua vida para alcançar este objetivo, obrigada por teres tido a coragem e a força para ir à luta.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Resumo

Passados quarenta e nove anos da entrada, em grande escala, das mulheres no quotidiano das empresas portuguesas, há várias questões que importam colocar: em termos percepcionais, será que homens e mulheres têm perceções semelhantes em relação às condições de trabalho, nas mais variadas óticas? Será que homens e mulheres consideram que ainda persistem no dia-a-dia desigualdades entre ambos no contexto empresarial? Da mesma forma, será que atribuem a mesma importância às políticas de combate a essas desigualdades? O desempenho dos/as trabalhadores/as está interligado a algum tipo de condicionante?

Assim, a presente tese de mestrado tem como propósito avaliar as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres, tendo, posteriormente foco nas perceções dos trabalhadores e das trabalhadoras (ou ex-trabalhadores/as) do mercado laboral português sobre a temática central e tão atual da (des)igualdade de género no contexto de trabalho.

Para responder a estas questões, são analisadas as perceções ao nível das motivações, competências, desempenho, oportunidades, satisfação com as promoções e com o salário e, por fim, a avaliação da opinião relativamente à existência, ou inexistência, de desigualdades entre homens e mulheres neste contexto. É igualmente crucial analisar as perceções dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre a importância do desenvolvimento de políticas de combate às desigualdades existentes. Para tal foi realizado um inquérito que visava avaliar se homens e mulheres têm as mesmas perceções no que toca às suas Motivações, Competências, Desempenho, Oportunidades, Satisfação com as promoções, Satisfação com o salário e ainda procurava avaliar se homens e mulheres consideram que ainda existem (ou não) diferenças no âmbito das desigualdades dentro do mercado laboral e avaliar se a importância que estes dão às políticas de combate às desigualdades são as mesmas.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Neste estudo concluímos que homens e mulheres tem opiniões semelhantes no que toca às suas Motivações e Desempenho, mas têm opiniões distintas no que toca às Competências, Oportunidades, Satisfação com as promoções e Satisfação com os salários. Concluímos ainda que o sexo é um fator influente para explicar o Desempenho e que concluir que o modelo estimado explica 37,8% da variação total do variável Desempenho. Por fim, observou-se que homens e mulheres não têm a mesma opinião relativamente à existência das mesmas oportunidades entre estes, no entanto atribuem a mesma importância a políticas de eliminação das diferenças salariais entre homens e mulheres.

A existência de estudos e investigações que reflitam sobre a (des)igualdade de género no mercado laboral português é essencial, parece-nos, para dar visibilidade e reclamar igualdade de direitos entre homens e mulheres no contexto laboral, contribuindo, desta forma, para uma sociedade justa e igualitária.

Palavras-chave: Perceções; Mercado laboral português; (Des)igualdade de género; Diferenças salariais entre homens e mulheres; Condições de trabalho.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Abstract

Forty-nine years after women entered the daily life of Portuguese companies on a large scale, there are several questions that need to be asked: in perceptual terms, do men and women have similar perceptions in relation to working conditions, from the most varied perspectives? Do men and women consider that inequalities between them still persist in the business context on a day-to-day basis? Likewise, do they attach the same importance to policies to combat these inequalities? Is the performance of the workers linked to some type of constraint?

Thus, the present master's thesis aims to evaluate the existing wage differences between men and women, having subsequently focused on the perceptions of male and female workers (or former workers) of the Portuguese labour market on the central and very current theme of gender (in)equality in the work context.

In order to answer these questions, perceptions are analysed in terms of motivation, skills, performance, opportunities, satisfaction with promotions and salary and, finally, the evaluation of the opinion regarding the existence, or non-existence, of inequalities between men and women. women in this context. It is also crucial to analyse the perceptions of male and female workers on the importance of developing policies to combat existing inequalities. To this end, a survey was carried out to assess whether men and women have the same perceptions with regard to their Motivations, Skills, Performance, Opportunities, Satisfaction with promotions, Satisfaction with salary and also sought to assess whether men and women consider that they still there are (or are not) differences in the scope of inequalities within the labour market and to assess whether the importance they give to policies to combat inequalities are the same.

In this study, we concluded that men and women have similar opinions regarding their Motivations and Performance, but have different opinions regarding Skills,

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Opportunities, Satisfaction with promotions and Satisfaction with salaries. We also conclude that gender is an influential factor to explain Performance and that we conclude that the estimated model explains 37.8% of the total variation of the Performance variable. Finally, it was observed that men and women do not have the same opinion regarding the existence of the same opportunities between them, however they attribute the same importance to policies to eliminate the wage gap between men and women.

The existence of studies and investigations that reflect on gender (in)equality in the Portuguese labour market is essential, it seems to us, to give visibility and claim equal rights between men and women in the labour context, thus contributing to a fair and egalitarian society.

Keywords: Perceptions; Portuguese labour market; (In)equality of gender; Wage differences between men and women; Work conditions.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Índice geral

Termo de responsabilidade	i
Pensamento	ii
Dedicatória.....	iii
Agradecimentos	iv
Resumo	v
<i>Abstract</i>	vii
Índice de figuras.....	xi
Índice de tabelas.....	xii
Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas.....	xiii
1. Introdução	1
2. Revisão de literatura	4
2.1 Enquadramento legal e institucional	5
2.2 Conceitos, teorias e estudos sobre diferenças entre homens e mulheres no mercado laboral.....	6
2.3 Medidas de atenuação das diferenças no mercado laboral.....	11
2.4 Perceções das condições de trabalho.....	15
2.5 Objetivo do estudo	19
3. Metodologia.....	20
3.1 Procedimentos e estruturação do inquérito	21

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

3.2	Técnicas estatísticas utilizadas	24
3.3	Caraterização da amostra	25
4.	Análise e discussão de resultados	29
4.1	Análise da consistência interna	30
4.2	Validação das hipóteses	30
4.2.1	Validação das hipóteses H1 – H6	31
4.2.2	Validação da hipótese H7	33
4.2.3	Validação da hipótese H8	37
5.	Conclusões	40
	Referências.....	42

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Índice de figuras

Figura 1 - Modelo AMO Framework	188
Figura 2 - Afirmação " No mercado laboral, as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens"	38
Figura 3 - Afirmação "Os planos de igualdade de género são importantes na promoção da não discriminação salarial"	39
Figura 4 - Afirmação "No mercado de trabalho , as organizações devem ser mais ativas na eliminação das diferenças salariais entre mulheres e homens"	39

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Índice de tabelas

Tabela 1- Distribuição do questionário por variável latente considerando a estrutura AMO	22
Tabela 2 - Valores do Alpha de Cronbach.....	25
Tabela 3 - Características Sociodemográficas.....	25
Tabela 4 - Resultados do coeficiente Alpha de Cronbach das variáveis em estudo.....	30
Tabela 5 - Análise descritiva das variáveis em estudo.....	31
Tabela 6 - Testes-t para as variáveis em estudo.....	32
Tabela 7 - Correlação de Pearson das variáveis.....	33
Tabela 8 - Regressão linear entre todas as variáveis independentes e a variável Sexo Feminino.....	35
Tabela 9 - Regressão linear entre variáveis independentes significativas e a variável Sexo Feminino.....	36
Tabela 10 - Sumarização do Modelo.....	36
Tabela 11 - ANOVA ^a	37
Tabela 12 – Validação das hipóteses.....	42

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

AMO – *Ability – Motivation - Opportunity*

CEO – *Chief Executive Officer*

COO – *Chief Operating Officer*

DRHM – Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

EPEW – *Equal Pay for Equal Work*

GRH – Gestão de Recursos Humanos

HPWS – *High Performance Work System*

IPC – Instituto Politécnico de Coimbra

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PIB – Produto Interno Bruto

RH – Recursos Humanos

RSC – Responsabilidade Social Corporativa

SMN – Salário Mínimo Nacional

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

UE – União Europeia

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

1. Introdução

Com a Revolução dos Cravos de abril de 1974, as mulheres portuguesas (re)conquistaram e conseguiram mais direitos, tais como a entrada, em grande escala, no mercado de trabalho e o acesso igualitário a vários setores da vida ou esfera pública portuguesa. Apesar da evolução constante na área da igualdade de direitos e ao nível de acessibilidade a determinados cargos, ainda é usual sentirem-se diferenças em termos de direitos iguais entre homens e mulheres no mercado laboral português. Exemplo claro disso é o facto de Portugal, até ao dia de hoje, só ter tido uma mulher como primeira-ministra naquele que foi o V Governo Constitucional, governando de agosto de 1979 até janeiro de 1980 – Maria de Lourdes Pintasilgo (1930 - 2004) - tal circunstância prova de que a sociedade portuguesa apresenta ainda algum conservadorismo em relação a estas questões e as dificuldades acrescidas das mulheres portuguesas para ocupar determinados cargos e/ou posições, revelam também o efeito de *glass ceiling*, de que falaremos mais à frente neste trabalho.

Sendo esta dissertação de Mestrado em Gestão Empresarial, é precisamente o contexto empresarial o nosso terreno de estudo, focando a investigação para as perceções da população trabalhadora (ou ex-trabalhadora) relativamente às condições de trabalho oferecidas.

Passados 49 anos da entrada das mulheres no quotidiano das empresas portuguesas, torna-se importante colocar várias questões: em termos percecionais, será que homens e mulheres têm perceções semelhantes em relação às suas condições de trabalho? Será que homens e mulheres pensam que ainda há desigualdades entre géneros e atribuem a mesma importância às políticas de combate a essas desigualdades? Estará o desempenho dos/as trabalhadores/as relacionado a algum tipo de condicionante?

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Numa primeira fase deste estudo interessa analisar a literatura existente do tema. Será estudada a entrada da mulher no mercado laboral, a evolução desta enquanto parte da população trabalhadora, o nível legal e constitucional, avaliando se existem meios para a não discriminação no mercado laboral, os conceitos, teorias e modelos existentes no que toca às diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho, mecanismos existentes e levados a cabo por parte dos gestores para a atenuação destas desigualdades e por fim, este estudo irá centrar-se nas perceções dos trabalhadores e das trabalhadoras relativamente às condições de trabalho oferecidas. Será interessante mencionar que várias investigações têm demonstrado que existem diferenças salariais entre homens e mulheres a desempenharem as mesmas funções, tendo características profissionais semelhantes; no entanto, e apesar disso, as mulheres sentem-se mais satisfeitas com as condições trabalho oferecidas. Poderemos atribuir este facto a razões socioculturais, ou seja, ao facto de a sociedade ter educado as mulheres de forma a terem expectativas mais baixas ou a terem “os pés bem assentes na terra”?

Na segunda parte deste estudo, e a partir do inquérito realizado, será feita uma análise a fim de observar a existência (ou não) de diferenças percepcionais das condições do mercado laboral português entre homens e mulheres; nesta análise, recorreremos a algumas variáveis, tais como as Motivações, Competências, Oportunidades, Satisfação com as Promoções, Satisfação com o Salário, interligando-as com o Desempenho dos/as trabalhadores/as. Nesta segunda parte, será efetuada a apresentação da metodologia do estudo, das ferramentas utilizadas, a caracterização da amostra inquirida e a discussão propriamente dita dos resultados, apresentando modelos estatísticos em concreto. Posteriormente, torna-se imprescindível a retirada de conclusões relativamente ao estudo e aos resultados obtidos com o inquérito efetuado.

O primeiro capítulo desta dissertação é o qual nos encontramos, a Introdução ao tema, o segundo capítulo consiste na revisão da literatura e está subdividido em cinco

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

subcapítulos, onde teremos o enquadramento legal e institucional; os conceitos, teorias e estudos sobre diferenças entre homens e mulheres no mercado laboral; as medidas de atenuação das diferenças no mercado laboral; as perceções das condições de trabalho e por fim, os objetivos do estudo. No terceiro capítulo, será apresentada a metodologia utilizada no estudo, e este capítulo abordará os procedimentos e estruturação do inquérito, as técnicas estatísticas utilizadas e a caracterização da amostra. Posteriormente, no quarto capítulo, temos a análise e discussão de resultados, onde é feita uma análise da consciência interna e posteriormente, a validação das hipóteses, sendo que esta será subdividida em três partes: primeiramente ir-se-á validar as hipóteses H1 – H6, posteriormente a hipóteses H7 e, por fim, a hipóteses H8. Por fim, no capítulo cinco, serão feitas as conclusões ao estudo, apresentando as devidas referências posteriormente.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

2. Revisão de literatura

Em “A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades”, Sofia Aboim *et al.* (2010), mencionam que na década de 50 do século passado vivia-se, em Portugal, uma sociedade rural, pobre, iletrada e acima de tudo fortemente marcada pela diferenciação de género. Cabia ao homem o dever e a responsabilidade de sustentar e proteger a família, enquanto a mulher devia permanecer no espaço doméstico, cumprindo os seus deveres de esposa e mãe (Aboim *et al.*, 2010).

Com a década de 60, assistimos a um aumento da taxa de atividade laboral feminina que sinalizaria uma das maiores mudanças da sociedade portuguesa. Depois da Revolução dos Cravos de 1974, a entrada de mulheres no mercado de trabalho evoluiu a um ritmo mais rápido, transformando Portugal num dos países europeus com maior número de mulheres em atividades laborais a tempo inteiro (Aboim *et al.*, 2010).

Atualmente, o mercado de trabalho é cada vez mais exigente em termos de qualificações, competências e conhecimentos dos que nele se envolvem. No entanto, ainda é muito usual a persistência da ocorrência de desigualdades no mundo laboral. Compreende-se por desigualdade laboral, o facto de trabalhadores e trabalhadoras com características produtivas semelhantes serem tratados/as de maneira diferente originando, deste modo, situações de desvantagem para com os outros. Estas desigualdades laborais podem ter causas variadas, com fundamento no sexo, grupos étnicos, nacionalidade, religião, opinião política, origem social, idade, orientação sexual, características genéticas, estilo de vida e deficiência (Pereira, 2013).

Neste contexto, surge o conceito de feminização que consiste numa mudança nos papéis de género e sexo na sociedade, grupo ou organização para o foco no género feminino de forma a combater as desigualdades existentes (Chepkemei *et al.*, 2013).

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

2.1 Enquadramento legal e institucional

De forma a compreender melhor a essência e a importância do impacto das diferenças entre homens e mulheres dentro do mercado laboral, é necessário frisar que este está previsto na legislação portuguesa. Segundo o artigo 30.º do Código de Trabalho, que nos fala do acesso ao emprego, atividade profissional e formação, nenhum indivíduo pode ser prejudicado devido ao seu sexo no que toca à seleção do mesmo para uma proposta de emprego. Quem recruta não pode, por isso, colocar limitações relativamente ao sexo do futuro colaborador/a – “1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.; 2 - O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo” (Código do Trabalho, 2021).

No que diz respeito às condições de trabalho, estas têm de ser asseguradas por parte das entidades. O mesmo código prevê no seu artigo 31.º que, por lei, é prevista a igualdade de condições de trabalho para todos os colaboradores, inclusive a retribuição. É ainda de notar que a Lei Regulamentar - Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, no seu artigo 37.º prevê a igualdade de retribuição.

Embora esteja previsto na lei assegurar a defesa destes direitos, segundo o estudo “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias”, coordenado por Virgínia Ferreira em 2010, Maria do Céu da Cunha Rêgo menciona que em relação à igualdade entre homens e mulheres, é usual dizer-se que “em Portugal, a lei é boa e até muito avançada, o problema é que não é cumprida; talvez porque a igualdade de homens e mulheres não se faz por decreto” (Ferreira, 2010, p. 58).

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Em termos institucionais, a nível mundial, foi criada em 1919, a OIT – Organização Internacional de Trabalho – uma organização que se assume como a única organização mundial onde trabalhadores/as, empregadores/as e governo podem participar, de igual forma, na realização das políticas e dos desígnios inerentes à mesma. Englobando 185 países, a OIT tem vários meios de ação, sendo um deles o combate da desigualdade e discriminação, que visa a criação de um clima organizacional saudável e de sucesso (Ferreira & Monteiro, 2013; Pereira, 2013).

A União Europeia também tem vindo a tomar medidas de combate à desigualdade de géneros, tendo incluído nos seus valores a igualdade e não discriminação entre sexos (Pereira, 2013).

Segundo o site oficial da União Europeia e no artigo terceiro do Tratado de Lisboa, “A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança” (Jornal Oficial da União Europeia, 2016; União Europeia, 2012).

2.2 Conceitos, teorias e estudos sobre diferenças entre homens e mulheres no mercado laboral

O artigo “Mulheres na gestão de topo: A problemática do gap de gênero e salarial” de Tânia Marques *et al.* (2015), frisa a existência de um desejo à promoção laboral, por parte das mulheres, mas este tem tendência a decrescer devido à existência do fenómeno teto de vidro – *glass ceiling*. No artigo de Marques *et al.* (2015), o termo *glass ceiling*, surgiu para explicar as barreiras que as mulheres enfrentam para evoluir nas suas carreiras. Este fenómeno impede a progressão na carreira das mulheres que, por norma, apenas ocupam cargos de gestão intermédia. As mulheres conseguem percecionar os cargos disponíveis,

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

mas estes não são atingíveis pelas mesmas. Para Catherine Kirchmeyer (2002) as consequências da desigualdade referente ao efeito *glass ceiling*, prevalecem em cargos hierarquicamente superiores compostos maioritariamente por homens e com a existência de um diferencial de salários (Kirchmeyer, 2002; Marques & Ferreira, 2015; Monteiro *et al.*, 2015).

De acordo com Khaliq, Naeem e Khalid (2016), o comprometimento organizacional refere-se à lealdade dos/as funcionários/as à organização, à sua agilidade para se estimular em nome da organização, ao nível de coincidência de objetivos pessoais com os da organização e a aspiração de continuar a trabalhar com a organização. No ambiente excessivamente competitivo da atualidade, as organizações em todo o mundo procuram exceder os seus rivais, aproveitando os/as colaboradores/as como uma fonte crítica de vantagem competitiva (Khaliq *et al.*, 2016; Munongo & Pooe, 2021).

Com base no estudo de Shallone Munongo e David Pooe (2021), a diversidade vive-se em todas as sociedades e locais de trabalho e esta inclui cultura e etnia com diversidades localizadas em habilidades e/ou qualidades físicas, idiomas, classe, crenças religiosas, orientação sexual e identidade de género. Os autores ainda mencionam que, para amplificar o comprometimento organizacional de combate às diversidades existentes, é importante que os RH abracem as funcionárias e que realizem políticas e práticas de RH favoráveis às mulheres dentro das organizações. O comprometimento organizacional é triplo afetivo, de continuidade e normativo (Ansari *et al.*, 2016; Munongo & Pooe, 2021).

Desta forma, é essencial que todas as organizações garantam a utilização de um sistema de recompensas consistente, não discriminatório, motivacional e baseado em experiência que mantenha as funcionárias e amplifique o comprometimento. Além disso, é necessário frisar que as organizações necessitam de investir mais para apoiar as mulheres a obter um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Munongo & Pooe, 2021).

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Adrain Furnham e Emma Wilson, em 2011, apontaram como motivos para a existência destas desigualdades, a maior produtividade e habilidade que fora observada nos homens do Reino Unido e ainda o facto de as mulheres se focarem na dualidade entre vida profissional e pessoal, não conseguindo assim gerir as duas esferas. Nesta ótica, Ibragimova A.S. *et al.* (2022) referem que ao subsistir uma má distribuição das tarefas domésticas e de criação dos filhos, faz com que as mulheres tenham de despende mais tempo nestes encargos, privando-as assim de uma maior disponibilidade e foco na vida profissional. No entanto, os autores também apontam para a existência de preconceitos (ilegais), por parte dos órgãos de gestão, contra as mulheres, o que faz com que estas tenham menores retribuições, tais dissemelhanças podem espelhar o número de horas de trabalho (Furnham & Wilson, 2011; Ibragimova *et al.*, 2022; Lausi *et al.*, 2021; Mainardi *et al.*, 2019).

Shallone Munongo e David Pooe (2021) mencionam que, segundo Stamarski e Son Hing (2015), o local de trabalho mantém-se hostil para as funcionárias devido às múltiplas formas de discriminação em relação à diferença salarial de género, às oportunidades de carreira e à falta de mulheres em cargos de liderança e gestão (Munongo & Pooe, 2021; Stamarski & Son Hing, 2015; Sundaresan, 2014).

Relativamente ao ambiente de trabalho, os autores referem que Glick (2013) defende que muitas vezes as mulheres recebem papéis menos desafiadores e têm menos oportunidades de formação, em comparação com os homens. As mulheres são, atualmente, as mais bem formadas do mercado, isto é, existem mais mulheres dotadas de graus altamente qualificados em comparação aos homens. No entanto, Kato & Kodama (2017) mencionam que, apesar dos seus bons níveis de educação, as mulheres ainda são menos propensas a usufruir de avanços na carreira idênticos, em comparação com os homens (Glick, 2013; Kato & Kodama, 2017; Munongo & Pooe, 2021).

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Em relação à presença das mulheres nos órgãos de administração, segundo Bear *et al.* (2010), espera-se que a variedade de género nos conselhos de administração das empresas tenha um impacto positivo no capital social das empresas e na Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Estes autores mencionam que dentro dos conselhos, as mulheres, face aos homens, têm o dobro da probabilidade de terem doutoramento. Em comparação com CEO's (*Chief Executive Officer*) do sexo masculino, as diretoras ganham experiência em conselhos de empresas menores e são menos propensas a terem experiências anteriores de CEO ou COO (*Chief Operating Officer*). As diretoras mulheres são mais propensas, em comparação com os diretores homens, a terem experiência fora do negócio e a trazerem diferentes perspetivas para o conselho. Portanto, ter mais mulheres como administradores pode sensibilizar os conselhos para as iniciativas de RSC e fornecer perspetivas que podem ser úteis na abordagem de questões de RSC. (Bear *et al.*, 2010; Hillman *et al.*, 2002; Singh *et al.*, 2008; Wang & Coffey, 1992; Williams, 2003).

Gonçalves *et al.*, em 2019, referem que já em 2015 Terjesen alertava que globalmente, apenas 10% dos membros dos conselho de administração eram do sexo feminino (Gonçalves *et al.*, 2019; Terjesen *et al.*, 2015).

Segundo o mais recente relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os salários em Portugal são baixos, em comparação com outros países europeus, uma vez que a notoriedade da economia portuguesa está associada ao legado histórico de baixas qualificações da população. A OIT também referiu que se tem registado em Portugal uma tendência para que os ganhos de produtividade não se vertam em ganhos salariais, ou seja, a produtividade cresce mais rapidamente que os salários reais. Em Portugal, esta dissociação entre salários e produtividade acentuou-se sobretudo no período de maior impacto da crise económica no mercado de trabalho, nomeadamente a partir de 2010 uma vez que entre 2010 e 2013 os salários reais médios reduziram-se ao mesmo tempo que a produtividade continuou a subir (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Os salários baixos têm reflexo numa taxa de risco de pobreza da população empregada na ordem dos 9,7% (em 2017). No relatório de 2021 da OIT, Portugal caracteriza-se por ser o segundo país da UE com maior proximidade entre o salário mínimo e o salário mediano sendo que os dados da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) mostram que o salário mínimo representava, em 2017, cerca de 60% do salário mediano onde as mulheres têm estado sobre representadas no escalão de remuneração correspondente ao SMN (Salário Mínimo Nacional) (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Num estudo efetuado pelo PORDATA, no ano de 1985 em Portugal, enquanto um homem auferia uma remuneração média mensal de 160,90€ , uma mulher auferia apenas 125,40€ (conversão efetuada de Escudos para Euros). Por outro lado, os valores apresentados relativos ao ano de 2021 comprovam que continua a existir um diferencial salarial entre homens e mulheres em Portugal, sendo que, em média, a remuneração média mensal de um homem é de 1.152,20€ enquanto de uma mulher apenas atinge os 999,30€ (PORDATA et al., 2022).

É igualmente importante referir que as mulheres têm na maioria habilitações superiores quer no setor público, quer no privado, face aos homens. É ainda de notar que independentemente do nível de escolaridade e tanto na remuneração média mensal como na por hora, as remunerações dos homens são sempre superiores às das mulheres (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Assumindo que as diferenças inatas em produtividade e preferências são pequenas entre os homens e mulheres, grandes disparidades salariais agregadas devem refletir discriminação e ineficiência na remuneração, na atribuição de cargos (contratações, promoções, retenção) ou, a montante, na produção de capital humano. Em contraste, o recurso contra a discriminação sexual em compensação historicamente baseia-se no

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

conceito mais restrito de *Equal Pay for Equal Work* (EPEW), que se preocupa com as diferenças salariais entre trabalhadores igualmente produtivos em ocupações idênticas, mas suprimido sobre a segregação ocupacional ou a desigualdade nas promoções (Das & Joubert, 2023).

A título de curiosidade, no Reino Unido, o “*Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017*” agora exige que todas as empresas com mais de 250 funcionários informem a diferença entre o valor médio por hora de pagamento de todos os funcionários do sexo masculino e o de todas as funcionárias do sexo feminino (Das & Joubert, 2023).

2.3 Medidas de atenuação das diferenças no mercado laboral

Apesar de existir uma maior feminização no mercado de trabalho, continua a persistir uma grande discriminação devido às políticas e à gestão de recursos humanos que são, por norma, concebidas de homens para homens. A inclusão das mulheres no mercado de trabalho é algo inevitável atualmente, uma vez que são um recurso organizacional incalculável que pode gerar competitividade e potenciar o crescimento da empresa, uma vez que podem consistir no ponto de partida para existir competitividade e crescimento sustentável dentro da empresa (Blau & Kahn, 2017; Lucas *et al.*, 2022; Munongo & Poe, 2021).

Na conferência *Working together for an inclusive Europe* organizada a 14 de março de 2022, pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género em conjunto com o Instituto Superior de Economia e Gestão pertencente à Universidade de Lisboa, foi apresentado o estudo “*Os Benefícios Sociais e Económicos da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens*” de Sara Falcão Casaca *et al.* (2022a), estes autores concluíram que “com a eliminação do DRHM (Diferencial Remuneratório entre homens e mulheres)

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

as remunerações médias por hora das mulheres seriam cerca de 35% superiores”, o que significa que as mulheres estariam, também, menos propensas à pobreza uma vez que provariam o aumento da sua remuneração (Casaca, Bastos, *et al.*, 2022a, p.48).

Através da publicação do Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza (2019) observou-se que em 2007 o *gender pay gap* identificado era de 8,5%, enquanto em 2016 o valor era de 17,5%, isto é, duplicou (Blau & Kahn, 2017; Lucas *et al.*, 2022; Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza, 2019).

Segundo Casaca (2021), a eliminação do *gender pay gap* teria um impacto substancial no que diz respeito ao crescimento económico do país permitindo produzir “um efeito positivo significativo no crescimento da economia ao igualar a participação laboral de mulheres e homens”, sendo que este permitiria o aumento de 4% do PIB *per capita* (Blau & Kahn, 2017; Casaca, 2021, p. 10; Lucas *et al.*, 2022).

Aguiar (2020) frisa a necessidade de implementação de políticas públicas que promovam a igualdade de género, estimulando uma presença mais homogénea das mulheres no mercado laboral a par com a presença já existente dos homens. A implementação de políticas de igualdade de género é por vezes difícil e depende muito da boa vontade dos gestores. Perrier (2015) destaca que a implementação de políticas de igualdade de género é dificultada pela sensação de que este tema não é uma prioridade (Aguiar, 2020; Blau & Kahn, 2017; Coron, 2020; Lucas *et al.*, 2022; Perrier, 2015; Woodhams & Lupton, 2006).

A equidade salarial tem sido uma preocupação política já de há muitos anos, no entanto, tem havido novos progressos. Vários países adotaram recentemente mecanismos e políticas para garantir e fazer cumprir a antiga lei de pagamento igual para trabalho igual. Por exemplo, na Islândia, desde 2018, todas as empresas e instituições com mais de 25 funcionários devem obter uma certificação de igualdade salarial. Na Suíça foi aprovado

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

em 2019 uma lei que exige cheques de equidade salarial em empresas e instituições com mais de 100 funcionários (Roethlisberger *et al.*, 2022).

O *Economic Case* de Casaca *et al.* (2022b) revela que já existe uma atuação do Estado português para a existente diferença remuneratória entre os homens e as mulheres, através da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND) aplicando o “Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021”, eliminando assim as disparidades de rendimentos entre homens e mulheres (Blau & Kahn, 2017; Casaca, Ólafsson, *et al.*, 2022b, p.3; Lucas *et al.*, 2022).

Algumas políticas a adotar para colmatar a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres, a organização e os seus gestores, devem começar por implementar as tão aclamadas políticas e práticas de transparência salarial, conduzidas por controlos e auditorias a fim de identificar disparidades, o que irá afastar possíveis falhas e produzir uma maior sabedoria do tema, criando uma constante atenção para o aparecimento de tais diversidades. Assim, as organizações podem criar novas iniciativas de inclusão o que irá promover um ambiente mais equativo e inclusivo certificando que todos os colaboradores têm iguais oportunidades (Montilla, 2023).

Os gestores podem optar por implementar apenas algumas políticas de combate às desigualdades de género numa empresa tendo como base a importância que atribuem a cada dimensão. A igualdade de género no local de trabalho abrange várias dimensões, nomeadamente a diversidade de género, igualdade salarial, igualdade de acesso às responsabilidades e conciliação entre vida profissional e pessoal. No entanto, essas dimensões podem ter diferentes graus de importância para os trabalhadores. Por exemplo, alguns trabalhadores podem considerar a diversidade de género a dimensão mais importante, enquanto outros podem colocar mais ênfase na igualdade de remuneração, no

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

acesso igual às responsabilidades ou no equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Coron, 2020; Scala & Paterson, 2017).

Como já referimos anteriormente, uma das alavancas organizacionais e políticas que é frequentemente discutida e utilizada, entre os gestores, como potencializador a reduzir a desigualdade salarial é a transparência salarial. Os defensores e defensoras desta política sugerem que o aumento da transparência ajuda a calibrar as visões sobre a justiça, promove a responsabilidade, permite que as mulheres e as minorias melhorem a sua capacidade de aclamarem por direitos justos, podendo conseqüentemente levar a uma maior produtividade. Alguns autores que se manifestam contra as políticas de transparência salarial argumentam que a divulgação viola a privacidade dos funcionários, e que esta pode levar a uma menor satisfação e bem-estar no trabalho. Além disso, pode perpetuar a desigualdades estruturais ao levar aqueles que já recebem mais a pedir aumentos salariais. Assim, teoricamente não consideram que esteja claro se e como a transparência pode melhorar a desigualdade salarial (Card *et al.*, 2012; Dai *et al.*, 2021; Lyons & Zhang, 2022; Perez-Truglia, 2020).

É interessante ainda mencionar que alguns estudos têm vindo a defender que a discriminação aumenta com o tamanho da empresa. Na verdade, as empresas para as quais as mulheres executivas normalmente trabalham são 35% a 45% menores do que as empresas para as quais trabalham executivos do sexo masculino. No entanto, outro conjunto (mais alargado) de estudos mostra resultados opostos que reforçam a ideia de que empresas maiores aumentaram a transparência salarial e que o género não é um fator determinante na definição de políticas salariais. As grandes empresas estão mais expostas ao escrutínio dos media e do público, o que tende a reduzir a discriminação baseada no género. Esta certeza sugere que as mulheres empregadas por empresas maiores enfrentam menos discriminação salarial e, portanto, a igualdade parece estar positivamente

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

relacionada ao tamanho da empresa (Lausi *et al.*, 2021; Manuel Coelho Duarte *et al.*, 2010; Olsen & Walby, 2004).

2.4 Perceções das condições de trabalho

A análise levada a cabo pelo *Pay Satisfaction Questionnaire* de Herbert Heneman e Donald Schwab (1985) consistiu no primeiro construto multidimensional de satisfação salarial observado na área da satisfação das condições de trabalho (Heneman III & Schwab, 1985; Serreqi, 2020).

Atualmente, a globalidade dos estudos aponta para quatro dimensões existentes no apoio à multidimensionalidade da satisfação salarial: 1) o nível salarial; 2) os benefícios; 3) os aumentos salariais; 4) a estrutura salarial e de administração. No entanto, a maior parte da pesquisa sobre satisfação salarial tem sido concentrada apenas na sua dimensionalidade e nos seus antecedentes (Currall *et al.*, 2005; Serreqi, 2020).

A satisfação no trabalho como noção subjetiva, descreve o nível de satisfação que os funcionários sentem em relação ao seu trabalho. Segundo a literatura consultada, as mulheres têm uma maior probabilidade de serem associadas a empregos com salários mais baixos, empregos a tempo parcial e a contratos temporários, enquanto, em comparação, os homens têm mais probabilidade de terem salários mais altos, mais hipóteses de promoção e ainda cargos de categoria superior. Um trabalho que corresponda às características e interesses dos funcionários, que aumente o envolvimento dos mesmos e ofereça mais oportunidades de promoção, satisfaz mais facilmente (Miao *et al.*, 2017).

Segundo Ruth Kanfer e Phillip Ackerman (2000), a motivação no trabalho dos funcionários pode ser influenciada pelo género, onde existe maior número de mulheres

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

com mais “desejo de aprender”, “domínio” e “emocionalidade” em comparação com os homens (Edgar *et al.*, 2021; Kanfer & Ackerman, 2000).

Inúmeros estudos referem que as mulheres mostram uma maior satisfação no trabalho do que, comparativamente, os seus colegas do sexo masculino. As investigações sugerem que, além das diferenças sistemáticas na qualidade do trabalho experimentadas pelas mulheres e pelos homens, existem diferentes expectativas de trabalho e recompensas, o que assim gere diferenças na satisfação no trabalho entre homens e mulheres. Em vários estudos, a diferença de género na satisfação do trabalho em favor das mulheres foi atribuída às suas baixas expectativas de trabalho. A desvantagem sentida no mercado de trabalho obriga as mulheres a reduzirem as suas expectativas de emprego (Miao *et al.*, 2017).

Por outro lado, existem estudos que indicam que os homens priorizam mais as perspetivas de promoção, de remuneração e de segurança no emprego, enquanto as mulheres se preocupam mais com o bom relacionamento com os chefes e colegas, com o próprio trabalho e com a quantidade de horas de trabalho (Lausi *et al.*, 2021; Miao *et al.*, 2017).

Certos estudos sublinham também que as funcionárias podem subestimar as suas habilidades e tendem a atribuir o seu sucesso à disponibilidade de oportunidades, enquanto os funcionários do sexo masculino podem exagerar e tendem a atribuir o seu sucesso às suas próprias habilidades (Edgar *et al.*, 2021).

Um parecer notável tirado de certos trabalhos é de que os homens tendem a ser mais “auto congratulatórios” na sua forma de atuação laboral, expressando confiança em habilidades que podem não possuir e ainda excesso de confiança nas habilidades que possuem. As mulheres, por outro lado, tendem a ser muito mais modestas ao refletir sobre as suas habilidades e o seu desempenho (Edgar *et al.*, 2021).

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Fiona Edgar, Nancy Blaker e André Everett (2021) mencionam ainda que determinadas investigações interculturais descobriram que as perceções dos funcionários sobre as suas habilidades estão ligadas à cultura nacional. Se o local onde os gerentes tivessem sido formados fosse num sistema alinhado com a cultura do país, estes alcançavam níveis mais altos de autoeficácia e seriam mais produtivos do que aqueles treinados num sistema conflitante (Edgar *et al.*, 2021).

Segundo os mesmos autores, a investigação direcionada a estas diferenças e à satisfação com o trabalho tem vindo a sofrer alterações, passando a se focar apenas em partes concretas, num micro nível (*frameworks*). Aqui, mencionam que ao focar-se apenas nas capacidades, motivações e oportunidades dos trabalhadores se consegue um bom conjunto de resultados – este modelo é designado por AMO (*ability-motivation-opportunity framework*) e é usualmente aplicado na GRH (gestão de recursos humanos) - esses três fatores, irão influenciar a performance (desempenho) do/a trabalhador/a (Bos-Nehles *et al.*, 2023; Edgar *et al.*, 2021).

O modelo AMO *framework* surge de conceitos básicos da psicologia: A Motivação – o impulso que nos remete a um desempenho/comportamento; as Competências – que consistem nos requisitos para o seu desempenho numa determinada tarefa; e Oportunidades – que consistem nas restrições contextuais e situacionais existentes e pertinentes para o bom desempenho numa determinada tarefa. Supõe-se que estas tenham relações entre si, como mostra-se na Figura 1, onde conseguimos ver que a Motivação tem influência direta sobre o Desempenho que é moderado quer pelas Competências, quer pelas Oportunidades (Hughes, 2007).

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

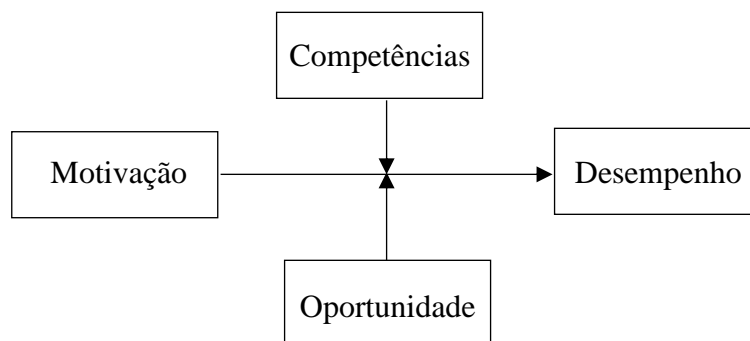


Figura 1 - Modelo AMO Framework

Fonte: Adaptação de Hughes (2007)

Está interiorizado que quer as Competências, quer as Oportunidades têm um impacto na Motivação o que irá desencadear um Comportamento/Desempenho. No entanto, diversos autores mencionam que a Motivação sozinha não desencadeia esse Comportamento/Desempenho, isto é, apenas com as três variáveis interligadas é que poderá influenciar o Desempenho (Bos-Nehles et al., 2023; Edgar et al., 2021; Hughes, 2007).

O modelo AMO, devido à sua relevância, tornou-se numa das perspetivas teóricas mais utilizadas para entender as relações de desempenho de RH especialmente nos investigadores periódicos de GRH. Este modelo é por norma associado ao modelo HPWS (*High Performance Work System*) (Bos-Nehles et al., 2023; Edgar et al., 2021; Shin & Konrad, 2017).

De uma forma sucinta, o HPWS procura a obtenção de resultados superiores em relação à força de trabalho, isto é, ao aumento da produtividade por parte dos/as colaboradores/as. Ele consegue obter isso ao implementar práticas de uma forma efetiva que promovam o conhecimento, as habilidades e as capacidades dos colaboradores, o que irá aumentar a

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

sua disposição em relação ao esforço aplicado na concretização dos objetivos organizacionais e na oportunidade de contribuição efetiva na organização. Estes resultados, em ligação com a estrutura AMO, influenciam o desempenho dos/as colaboradores/as (Edgar *et al.*, 2021; Van Iddekinge *et al.*, 2018).

Assim, torna-se interessante e importante analisar a interligação entre estas variáveis (Motivação, Competências e Oportunidades) tendo em conta o Desempenho, associando, de igual forma, as questões levantadas por Edgar *et al.* (2021), onde se adicionaria a variável da Satisfação, quer ao nível das promoções, quer ao nível dos salários, com base nas questões levantadas por Mirlene Siqueira (2009) (Edgar *et al.*, 2021; Siqueira, 2009).

No entanto, previamente a essa análise será importante avaliar se homens e mulheres têm as mesmas perceções em cada ótica, individualmente. Isto é, será que homens e mulheres têm opiniões semelhantes no que toca às suas Motivações, Competências, Desempenho, Oportunidades, Satisfação com as promoções, Satisfação com o salário. De certa forma, analisar se o sexo é, ou não, um fator influenciador destas condicionantes.

2.5 Objetivo do estudo

Na sequência da revisão de literatura apresentada e considerando a elevada importância das perceções dos/as trabalhadores/as dentro do mercado laboral português, torna-se essencial o estudo desta temática. O estudo tem como objetivo geral a análise das perceções ao nível das motivações, competências, desempenho, oportunidades, satisfação com as promoções e com o salário e, por fim, a avaliação da opinião relativamente à existência (ou inexistência) de desigualdades entre homens e mulheres e da importância do desenvolvimento de políticas de combate às desigualdades existentes.

Assim, pretende-se avaliar as seguintes hipóteses específicas:

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

H1 - Homens e mulheres têm a mesma perceção em relação à sua motivação no local de trabalho.

H2 - Homens e mulheres têm a mesma perceção relativa às suas competências.

H3 - Homens e mulheres têm a mesma perceção relativamente ao seu desempenho.

H4 - Homens e mulheres têm a mesma perceção relativamente às oportunidades disponíveis.

H5 - Homens e mulheres têm a mesma perceção relativamente à sua satisfação com as promoções.

H6 - Homens e mulheres têm a mesma perceção relativamente à sua satisfação salarial.

H7 - As motivações, competências, oportunidades, satisfação com as promoções e com o salário, e o género têm influência no desempenho.

H8 - Homens e mulheres têm a mesma opinião relativamente à existência das mesmas oportunidades entre homens e mulheres e atribuem a mesma importância a políticas de eliminação das diferenças salariais entre homens e mulheres.

3. Metodologia

Neste capítulo vamos apresentar a metodologia utilizada neste estudo, os procedimentos e a estruturação do inquérito efetuado. Posteriormente será efetuada a caracterização e análise demográfica da amostra recolhida.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

3.1 Procedimentos e estruturação do inquérito

O instrumento utilizado para recolher a informação necessária para realizar o nosso estudo consistiu num questionário estruturado, elaborado no sistema Forms IPC, tornando-o acessível para os indivíduos aos quais é aplicado (trabalhadores e/ou ex-trabalhadores) (Amaro et al., 2005; Santos, 2020).

O questionário foi desenvolvido através do sistema Forms IPC e foi divulgado através de redes sociais, entre as quais o LinkedIn, o Facebook, e também via Instagram onde esteve disponível *online* durante um mês, de 26 de abril de 2023 até 26 de maio de 2023.

No sentido de procurar responder às questões, estipulou-se como público-alvo todas as pessoas maiores de idade que têm ou tenham tido algum tipo de experiência profissional. De referir que a participação foi voluntária e assegurado o anonimato de cada inquirido.

Conforme já mencionado, o instrumento utilizado para recolher esta informação consistiu num questionário divulgado *online*, caracterizado pela facilidade com que se inquire um elevado número de pessoas, num curto espaço de tempo. Este questionário está subdividido em seis secções. Na primeira secção, os inquiridos tiveram de responder a uma questão relacionada com os objetivos deste estudo, da possibilidade de poder livremente recusar a participação neste inquérito, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo para eles e ainda relacionada com o anonimato, sendo-lhes solicitado o seu consentimento para participar no estudo.

De seguida, na segunda secção, é apresentado um conjunto de questões que procura caracterizar a amostra através da recolha de alguns dados demográficos, tais como, sexo, idade, nível de escolaridade, zona de residência, tipo de empresa onde trabalha/trabalhou (pública ou privada), número de anos de experiência profissional, salário líquido mensal, entre outras (Santos, 2020).

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Na terceira secção do inquérito é utilizada uma escala de Likert de 5 pontos, quantificados da seguinte forma: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo parcialmente; 3 - Neutro; 4 - Concordo parcialmente; 5 - Concordo totalmente. Aqui procura-se avaliar a perceção do inquirido relativamente às suas competências, com quatro afirmações associadas, e às suas motivações, com quatro afirmações associadas.

Posteriormente, na quarta secção, foi utilizada a mesma escala de Likert de 5 pontos; no entanto, as afirmações recaíram sobre o desempenho, com cinco questões, e as oportunidades existentes, com quatro afirmações de avaliação por parte do inquirido.

Na quinta secção foi abordada a satisfação dos inquiridos relativamente ao salário e às promoções, tendo cinco afirmações cada tópico. Aqui foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos quantificados da seguinte forma: 1 – Totalmente insatisfeito; 2 - Parcialmente insatisfeito; 3 - Neutro; 4 - Parcialmente satisfeito; 5 - Totalmente satisfeito.

Na sexta e última secção, procurou-se avaliar a opinião dos inquiridos, tendo por base um estudo de Violetta Khoreva (2012) com três afirmações, relativamente à existência (ou inexistência) de desigualdades entre homens e mulheres e relativamente à importância da aplicabilidade de políticas de combate às desigualdades. Nesta secção utilizou-se uma escala de Likert de 5 pontos quantificados da seguinte forma: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo parcialmente; 3 - Neutro; 4 - Concordo parcialmente; 5 - Concordo totalmente.

Na Tabela 1, podemos observar as questões efetuadas, tendo por base a variável latente utilizada para cada uma.

Tabela 1 - Distribuição do questionário por variável considerando a estrutura AMO Framework

Questão	Variável Latente	Fonte
Envolve-me no meu trabalho e, se necessário, faço horas extraordinárias.	Motivação	

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

No meu trabalho, sinto-me cheio/a de energia.		Edgar <i>et al.</i> , 2021
Sinto-me entusiasmado/a com o meu trabalho.		
Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente.		
Acredito que posso realizar sempre com sucesso tudo o que me é exigido.	Competências	Edgar <i>et al.</i> , 2021
Quando me deparo com tarefas difíceis, tenho a certeza de que as cumprirei.		
Acredito que tenho o conhecimento e as capacidades necessárias para realizar meu trabalho efetivamente.		
Consigo manter a calma ao enfrentar dificuldades porque posso confiar nas minhas capacidades.		
Tenho muitas oportunidades de participar da tomada de decisões.	Oportunidades	Edgar <i>et al.</i> , 2021
Tenho feedback relativo ao meu desempenho.		
Tenho oportunidades de formação e desenvolvimento.		
Os objetivos/progressões de carreira são abordados.	Desempenho	Edgar <i>et al.</i> , 2021
Realizo bem as principais tarefas do meu trabalho.		
Cumpro regularmente as metas do meu trabalho.		
Quando há mudanças, adapto-me bem nas novas tarefas.		
Implementei melhores formas de realizar as tarefas principais.		
O meu desempenho foi o melhor possível.	Satisfação com as promoções	Siqueira, 2009
Número de vezes que fui promovido/a nesta empresa.		
Garantias que a empresa oferece a quem é promovido/a.		
Forma como a empresa promove os/as seus/suas funcionários/as.		
Sinto-me satisfeito/a com o tempo que tenho de espera para ser promovido/a.		
Sinto-me satisfeito/a com as oportunidades de promoção oferecidas.		
Comparação entre o meu salário e o custo de vida.	Satisfação com o salário	Siqueira, 2009
Sinto-me satisfeito/a com o meu salário mensal.		
Relação entre o meu salário e o meu empenho/esforço no trabalho.		
Relação entre o meu salário e o que eu trabalho.		
Relação entre o meu salário e a minha capacidade profissional.		

Fonte: Elaboração própria

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

A fim de testar a viabilidade do inquérito foi efetuado um pré-teste disponibilizado a 10 indivíduos inseridos no mercado de trabalho português. Após as sugestões recolhidas, procedeu-se à correção do questionário e finalmente à sua divulgação.

Refira-se ainda que o inquérito teve a aprovação do responsável da proteção de dados do IPC e ainda fora deferido pela Comissão de Ética do IPC.

Foram recolhidas 612 respostas ao longo do tempo em que o inquérito esteve disponível para obtenção de respostas. Dessas respostas, excluíram-se aquelas cujo inquiridos eram menores de idade, bem como aquelas onde os inquiridos não concordaram com a questão do consentimento informado. Excluíram-se igualmente todas as respostas que não responderam ao inquérito na totalidade. Desta forma, são consideradas 594 respostas válidas.

3.2 Técnicas estatísticas utilizadas

Com vista a conhecer as características dos inquiridos é utilizada a Estatística Descritiva, para avaliar a consistência interna das variáveis latentes analisadas neste estudo, é o utilizado valor do *Alpha de Cronbach*, cujos valores de referência estão apresentados na Tabela 2. Para testarmos as hipóteses H1 – H6, são utilizados testes paramétricos, usualmente designados por testes-t. Para analisarmos a hipótese H7, utilizamos os modelos de regressão linear múltipla. Estes modelos visam analisar a relação existente entre a variável dependente (Desempenho) e um conjunto de variáveis independentes (Motivação, Competências, Oportunidades, Satisfação com as promoções, Satisfação com o salário). O modelo a estimar tem por base o modelo AMO , que visa explicar o desempenho em função da variáveis Motivação, Oportunidades e Competências. Com vista a explicar o desempenho foram ainda consideradas as variáveis satisfações quer com as promoções, quer com o salário a este modelo de forma a efetuar uma análise mais

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

ampla (Bos-Nehles *et al.*, 2023; Edgar *et al.*, 2021). A hipótese H8 vai ser analisada através de uma análise gráfica.

Os dados recolhidos serão analisados com o apoio do sistema SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*. A ferramenta estatística SPSS 28 foi desenvolvida em 1968 na Universidade de Chicago, e constitui um produto multifacetado, multidisciplinar e bastante completo o que possibilita a análise de dados, sendo que nos últimos anos ocupa um lugar de destaque em diversas áreas como as ciências humanas, sociais e empresariais (Laureano & Botelho, 2017; Santos, 2020).

Tabela 2 - Valores do Alpha de Cronbach

Valor do <i>alpha</i>	Consistência da variável
Superior a 0,9	Consistência muito boa
Entre 0,8 e 0,9	Boa
Entre 0,7 e 0,8	Razoável
Entre 0,6 e 0,7	Fraca
Inferior a 0,6	Inadmissível

Fonte: Elaboração própria, adaptado de Pestana & Gageiro (2003)

3.3 Caraterização da amostra

A Tabela 3 apresenta os elementos específicos relativamente à caraterização da amostra, obtidos através das questões das características sociodemográficas do instrumento de recolha utilizado (inquérito).

Tabela 3 - Caraterísticas sociodemográficas

	Homens		Mulheres		Total	
	Frequência absoluta	Frequência Relativa	Frequência absoluta	Frequência Relativa	Frequência absoluta	Frequência Relativa
Sexo	206	35%	388	65%	594	100%
Idade						

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

18 - 25 anos	67	11%	152	26%	219	37%
26 - 35 anos	71	12%	101	17%	172	29%
36 - 45 anos	30	5%	67	11%	97	16%
46 - 65 anos	38	6%	68	11%	106	18%
Estado Civil						
Solteiro/a	130	22%	228	38%	358	60%
Casado/a + Unido/a de facto	70	12%	129	22%	199	34%
Viúvo/a + Divorciado/a	6	1%	31	5%	37	6%
Zona de residência						
Norte	25	4%	33	6%	58	10%
Centro	143	24%	288	49%	431	73%
Lisboa e Vale do Tejo	32	5%	42	7%	74	12%
Alentejo	3	1%	14	2%	17	3%
Algarve	2	0%	6	1%	8	1%
Arquipélago da Madeira	1	0%	1	0%	2	0%
Arquipélago do Açores	0	0%	4	1%	4	1%
Vive numa zona						
Rural	111	19%	186	31%	297	50%
Urbana	95	16%	202	34%	297	50%
Tem filho/as menores de idade?						
Sim	52	9%	103	17%	155	26%
Não	154	26%	285	48%	439	74%
Qual é o seu nível de escolaridade?						
Até ao ensino secundário e CTeSP/ CET, inclusive	101	17%	129	22%	230	39%
Licenciatura	66	11%	180	30%	246	41%
Mestrado + Doutoramento	39	7%	79	13%	118	20%
Quantos anos de experiência profissional possui?						
< 1 ano	21	4%	72	12%	93	16%
1 a 4 anos	41	7%	98	17%	139	23%

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

5 a 10 anos	63	11%	68	11%	131	22%
11 a 20 anos	33	6%	77	13%	110	19%
21 a 30 anos	24	4%	57	10%	81	14%
Mais de 30 anos	24	4%	16	3%	40	7%
Qual a sua situação profissional?						
Desempregado/a	14	2%	49	8%	63	10%
Empregado/a	189	32%	337	57%	526	89%
Reformado/a	3	1%	2	0%	5	1%
Em que tipo de empresa onde trabalhou/trabalha?						
Público	38	6%	110	19%	148	25%
Privado	168	28%	278	47%	446	75%
Quantos anos trabalhou / há quantos anos trabalha na empresa?						
Menos de 1	37	6%	126	21%	163	27%
1 a 2	35	6%	78	13%	113	19%
3 a 4	43	7%	53	9%	96	16%
5 a 7	43	7%	34	6%	77	13%
8 a 10	10	2%	22	4%	32	5%
Mais de 10	38	6%	75	13%	113	19%
Em que regime trabalhava/trabalha?						
Tempo Inteiro	187	32%	326	55%	513	87%
Tempo Parcial + Outro	19	3%	62	10%	81	13%
Qual o seu vínculo com a empresa?						
Contrato a termo certo	65	11%	140	24%	205	35%
Contrato sem termo	118	20%	192	32%	310	52%
Prestação de serviços / Trabalho Temporário	13	2%	38	6%	51	8%
Trabalhador por contra própria	10	2%	18	3%	28	5%

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Qual o setor de atividade da empresa?						
Setor Primário	5	1%	7	1%	12	2%
Setor Secundário	44	7%	34	6%	78	13%
Setor Terciário	157	26%	347	59%	504	85%
Qual o número de funcionários/as da empresa?						
Entre 1 e 10	42	7%	108	18%	150	25%
Entre 11 e 49	61	10%	82	14%	143	24%
Entre 50 e 249	52	9%	86	15%	138	23%
Mais de 250	51	9%	112	19%	163	27%
Qual o seu salário líquido mensal?						
676,40€ ou menos	11	2%	72	12%	83	14%
De 676,41€ a 1000€	68	11%	205	35%	273	46%
De 1000,01€ a 1500€	87	15%	80	13%	167	28%
De 1500,01€ a 2000€	22	4%	23	4%	45	8%
Mais de 2000,01€	18	3%	8	1%	26	4%

Fonte: Elaboração própria (valores aproximados e arredondados).

Pela análise da Tabela 3, a amostra é constituída por 65% de mulheres e 35% de homens, sendo que a maioria compreende uma faixa etária dos 18 anos aos 35 anos (66%). A fim de facilitar a análise, agrupou-se os/as Casados/as com os/as em União de facto e os/as Divorciados/as com os/as viúvos/as, sendo que prevalece os/as solteiros/as, representando 60% da população inquirida.

A maioria da população inquirida vive na zona centro de Portugal (73%) e não tem filhos/as melhores de idade (74%). Ao nível da escolarização, uniu-se o ensino básico até ao nível de ensino de CTESP/ CET e ainda se uniu os/as Mestres com os/as Doutorados/as, neste parâmetro é de notar que 41% da população inquirida possui uma Licenciatura (11% no sexo masculino face a 30% do sexo feminino).

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Cerca de 89% dos inquiridos está empregado, trabalhando no setor privado (75%) e a contrato sem termo (52%). De forma a facilitar a análise, os setores de atividade foram agrupados em Setor Primário, Secundário e Terciário, prevalecendo o Setor Terciário representado 85% da amostra (59% no sexo feminino face a 26% no sexo masculino).

Ao nível do tamanho da empresa em que o inquirido trabalha/trabalhou, e de forma a analisar a sua dimensão tendo por base apenas o critério de número de funcionários da empresa, consegue-se entender que a população da amostra está distribuída de uma forma equilibrada, sendo que 27% representa empresas de grande dimensão, 25% empresas de micro dimensão, 24% empresas de pequena dimensão e 23% empresas de média dimensão. A nível salarial, para facilitação de análise, uniu-se os intervalos salariais a partir dos 2000,01€ líquidos mensais. Neste setor, é importante mencionar que a população inquirida não auferem um salário líquido mensal elevado, na sua generalidade, sendo que 46% da amostra auferem entre 674,41€ a 1000€ líquidos mensais. Torna-se interessante mencionar que no que toca a salários superiores a 2000,01€ líquidos mensais apenas 1% da população inquirida feminina auferem tal, face a 3% de população masculina a auferir o mesmo.

4. Análise e discussão de resultados

De forma a analisarmos os dados obtidos, iniciaremos por fazer uma análise da consistência interna, a fim de verificar a fiabilidade das variáveis, utilizando o coeficiente do *Alpha de Cronbach*. Posteriormente, passaremos à validação das hipóteses.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

4.1 Análise da consistência interna

Para verificar a confiabilidade e por consequente a fiabilidade das variáveis utilizadas em estudo, procedeu-se à análise da consistência interna utilizando o *Alpha de Cronbach*. Os valores estão descritos na seguinte Tabela 4.

Tabela 4 - Resultados do coeficiente Alpha de Cronbach das variáveis em estudo

Variável	Número de itens	Alpha de Cronbach
Desempenho	5	0,777
Motivação	4	0,791
Competências	4	0,805
Oportunidades	4	0,826
Satisfação com as promoções	5	0,929
Satisfação com o salário	5	0,927

Fonte: Elaboração própria (utilizando o SPSS)

Através dos resultados obtidos, e de acordo com os valores de referência apresentados na Tabela 2, é possível concluir que a confiabilidade das variáveis Satisfação com as promoções e Satisfação com o salário é de uma consistência muito boa (valores acima dos 0,9). Relativamente às variáveis Competências e Oportunidades, estas demonstraram uma consistência boa (resultados acima dos 0,8) e por fim, as variáveis do Desempenho e da Motivação com uma consistência razoável (resultados entre os 0,7 e os 0,8).

4.2 Validação das hipóteses

Tendo como intuito a validação das hipóteses, H1 a H6, foram utilizados testes paramétricos, os testes-t. Para validação da hipótese H7, foram estimados modelos de

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

regressão linear múltipla entre a variável dependente (Desempenho) e as variáveis independentes (Motivação, Competências, Oportunidades, Satisfação com as promoções, Satisfação com o salário). A hipótese H8 vai ser analisada através de uma análise gráfica.

4.2.1 Validação das hipóteses H1 – H6

A Tabela 5 apresenta uma análise descritiva das variáveis latentes que estão associadas às hipóteses H1 a H6, nomeadamente: Motivações, Competências, Oportunidades, Desempenho, Satisfação com as Promoções e Satisfação com o Salário.

Tabela 5 - Análise descritiva das variáveis em estudo

Variável	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Motivações	594	1	5	3,734	0,81973
Competências	594	2	5	4,0476	0,65039
Oportunidades	594	1	5	3,4053	1,04463
Desempenho	594	2	5	4,3684	0,50221
Satisfação com as promoções	594	1	5	2,5626	1,13227
Satisfação com o salário	594	1	5	2,5815	1,06319

Fonte: Elaboração própria (utilizando o SPSS)

Segundo os resultados apresentados na Tabela 5, e considerando que segundo Carla Martins (2011) “A média consiste no resultado da soma de todos os valores dos indivíduos numa determinada variável, dividido pelo número total de valores e o desvio-padrão traduz a dispersão média dos valores individuais em relação ao valor da média da amostra na variável em questão” pode-se mencionar que as variáveis Competências e

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Desempenho têm uma média registada acima do nível 4 da escala de *Likert* de 5 pontos que fora utilizada. Por outro lado, as variáveis Satisfação com as Promoções e Satisfação com o Salário, revelam uma média abaixo do ponto neutro (3), o que revela uma baixa concordância da população inquirida com as afirmações contidas no inquérito. Isto quer dizer, considerando as escalas utilizadas, que os/as inquiridos/as concordam que têm um bom Desempenho na sua atividade profissional e boas Competências. Por outro lado, os/as inquiridos/as, na média, concordam de uma forma razoável/neutra com as oportunidades oferecidas e são dotados de motivações razoáveis no que toca à sua atividade profissional. Por fim, no que diz respeito à Satisfação com as promoções e com os salários, os/as inquiridos/as, estão pouco satisfeitos com as condições oferecidas em ambas (Martins, 2011, p.58).

Tabela 6 apresenta os resultados obtidos após a realização dos testes paramétricos t. Estes testes visam testar as hipóteses H1 – H6. Considerando um nível de significância de 5%, e tendo em conta que o teste t leva à não rejeição da hipótese quando a diferença nas médias dos dois grupos é zero, conseguimos validar H1 e H3 pois o intervalo de confiança para a diferença de médias é nulo. Por outro lado, quando a diferença de médias não é nula, como é o caso da hipótese H2, H4, H5 e H6, conseguimos observar que estas não são validas. Assim, ao validarmos as Hipóteses H1 e H3 significa que homens e mulheres percecionam de forma semelhante no que toca às suas Motivações e Desempenho, no entanto têm perceções diferentes no que toca às suas Competências, Oportunidades, Satisfação com as promoções e com o salário.

Tabela 6 - Testes-t para as variáveis em estudo

Variável	Variâncias	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste-t para igualdade de Médias			
		Z	Valor-p	t	df	Valor-p	Diferença Média

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Motivações	Variâncias iguais assumidas	0	0,984	1,611	592	0,108	0,11366
Competências	Variâncias iguais assumidas	0,133	0,716	2,523	592	0,012	0,14085
Oportunidades	Variâncias iguais assumidas	1,941	0,164	2,028	592	0,043	0,18213
Desempenho	Variâncias iguais assumidas	2,908	0,089	-1,181	592	0,238	-0,5113
Satisfação com as promoções	Variâncias iguais assumidas	1,274	0,259	3,293	592	0,001	0,31881
Satisfação com o salário	Variâncias iguais assumidas	0,19	0,663	2,724	592	0,007	0,24833

Fonte: Elaboração própria (utilizando o SPSS)

Pela análise da Tabela 6, podemos ainda dizer que em termos percepcionais os homens se sentem mais motivados, com melhor desempenho, em relação às mulheres.

4.2.2 Validação da hipótese H7

A Tabela 7 procura avaliar a correlação existente entre as variáveis latentes em estudo, ou seja, a relação linear existente entre a variável dependente (Desempenho) e as variáveis independentes (Motivações, Competências, Oportunidades, Desempenho, Satisfação com as Promoções e Satisfação com o Salário).

Tabela 7 - Correlação de Pearson das variáveis

		Desempenho	Motivações	Competências	Oportunidades	Satisfação com as promoções	Satisfação com o salário
Desempenho	Correlação de Pearson	--					
Motivações	Correlação de Pearson	0,361*	--				

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Competências	Correlação de Pearson	0,582**	0,418**	--			
Oportunidades	Correlação de Pearson	0,242**	0,536**	0,287**	--		
Satisfação com as promoções	Correlação de Pearson	0,100*	0,487**	0,193**	0,674**	--	
Satisfação com o salário	Correlação de Pearson	0,101*	0,423**	0,151**	0,488**	0,747**	--

** . A correlação é significativa no nível 0,01.

* . A correlação é significativa no nível 0,05.

Fonte: Elaboração própria (utilizando o SPSS)

Segundo Carla Martins (2011), “O Coeficiente de Correlação de Pearson consiste num teste que averigua se duas (ou mais) variáveis intervalares estão associadas. Para além disso, e na presença de uma associação significativa entre as variáveis, este coeficiente de correlação permite-nos avaliar a direção (positiva ou negativa) e magnitude (variando entre +1 e -1) dessa mesma associação. Uma correlação de + 1 significa que há uma correlação positiva perfeita entre duas variáveis e, graficamente, obteremos um conjunto de pontos que se sobrepõem, na íntegra, a uma diagonal ascendente.” (Martins, 2011, p.102).

Pela análise dos resultados da Tabela 7, podemos constatar que, individualmente, existe uma associação linear positiva (direta) e significativa (pois os valores-p são inferiores a 5%) entre a variável dependente e as variáveis independentes.

Com vista a analisar a hipótese H7, começou-se por estimar um modelo de regressão linear múltipla com todas as variáveis independentes em estudo e com a variável Sexo (variável dicotómica, cujo valor 0 representa o sexo masculino e o valor 1 representa o sexo feminino). O modelo estimado é apresentado na Tabela 8. Pela análise da significância individual de cada variável, podemos concluir que apenas a variável

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Satisfação com o Salário é que não é significativa (valor-p > 5%) para explicar o comportamento da variável Desempenho (variável dependente). Assim, procedeu-se à estimação do modelo sem esta variável, apresentado na Tabela 9, constituindo o modelo final estimado, sendo este o que melhor se ajusta à estrutura dos nossos dados. Pela análise deste modelo, podemos concluir que as Motivações, Competências, Oportunidades e o Sexo têm uma associação direta (positiva) com o Desempenho, já a Satisfação com as Promoções tem uma associação linear inversa (negativa) com o Desempenho. Conclui-se ainda que o sexo é um fator influente para explicar o Desempenho. Podemos assim dizer que, em média, as mulheres têm uma perceção de desempenho superior aos homens, mantendo tudo o resto constante.

Tabela 8 - Regressão linear entre todas as variáveis independentes e a variável Sexo Feminino

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		valor-p
	B	Erro	Beta	t	
(constante)	2,271	0,116		19,656	< 0,001
Motivações	0,094	0,026	0,154	3,667	< 0,001
Competências	0,404	0,028	0,523	14,45	< 0,001
Oportunidades	0,053	0,023	0,11	2,337	0,02
Satisfação com as promoções	-0,072	0,026	-0,163	-2,802	0,005
Satisfação com o salário	0,017	0,023	0,037	0,747	0,455
Sexo	0,11	0,035	0,104	3,154	0,002

Variável Dependente: Desempenho

Fonte: Elaboração Própria (utilizando SPSS)

Podemos assim concluir que a hipótese H7 é parcialmente validada, salientando que todas as variáveis independentes são significativas para explicar o Desempenho, com exceção da Satisfação com o salário.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

A Tabela 9 apresenta modelo apenas com as variáveis significativas, isto é, Motivações, Competências, Oportunidades, Satisfação com promoções e Sexo.

Tabela 9 - Regressão linear entre variáveis independentes significativas e a variável Sexo Feminino

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	valor-p
	B	Erro	Beta		
(constante)	2,283	0,114		19,938	< 0,001
Motivações	0,097	0,026	0,158	3,785	< 0,001
Competências	0,403	0,028	0,522	14,441	< 0,001
Oportunidades	0,052	0,022	0,107	2,295	0,022
Satisfação com as promoções	-0,06	0,02	-0,136	-2,996	0,003
Sexo	0,109	0,035	0,103	3,142	0,002

Variável Dependente: Desempenho

Fonte: Elaboração própria (utilizando o SPSS)

Nas Tabelas 10 e 11 são apresentadas algumas estatísticas que nos permitem fazer uma avaliação global deste modelo estimado.

Tabela 10 - Sumarização do Modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
	0,615 ^a	0,378	0,373	0,39769

Fonte: Elaboração Própria (utilizando o SPSS)

Pela análise da Tabela 10, podemos concluir que o modelo estimado explica 37,8% da variação total do variável desempenho.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Tabela 11 - ANOVA^a

Modelo	Soma dos quadrados	df	Quadrado médio	valor-p
Regressão	56,569	5	11,314	<,001 ^b
Resíduo	92,996	588	0,158	
Total	149,565	593		

Fonte: Elaboração própria (utilizando o SPSS)

Pela análise da Tabela 11, podemos concluir que em termos globais, o modelo estimado é significativo.

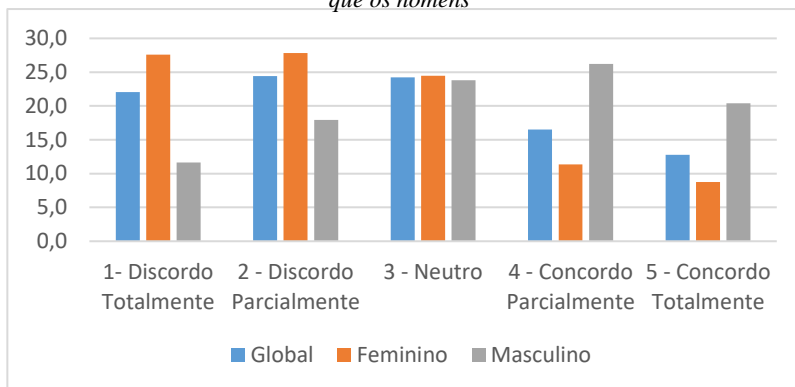
4.2.3 Validação da hipótese H8

De forma a validar a hipótese H8, que pretende avaliar se os homens e as mulheres têm a mesma opinião relativamente à existência das mesmas oportunidades entre ambos os géneros e se estes atribuem a mesma importância a políticas de eliminação das diferenças salariais entre homens e mulheres, foram elaborados gráficos para cada uma das questões efetuadas, de forma a facilitar a análise e a retirada de conclusões.

Segundo a Figura 2, na afirmação “No mercado laboral, as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens”, as opiniões da população inquirida foram diversas. Enquanto as mulheres, na sua maioria, se demonstraram neutras ou em discordância com a afirmação, o que revela por parte delas uma conscientização das diferenças existentes dentro do meio laboral em Portugal, os homens, contrariamente às mulheres, mostraram-se de acordo com a afirmação. Ou seja, homens e mulheres não partilham a mesma opinião no que toca à igualdade de oportunidades no mercado laboral.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

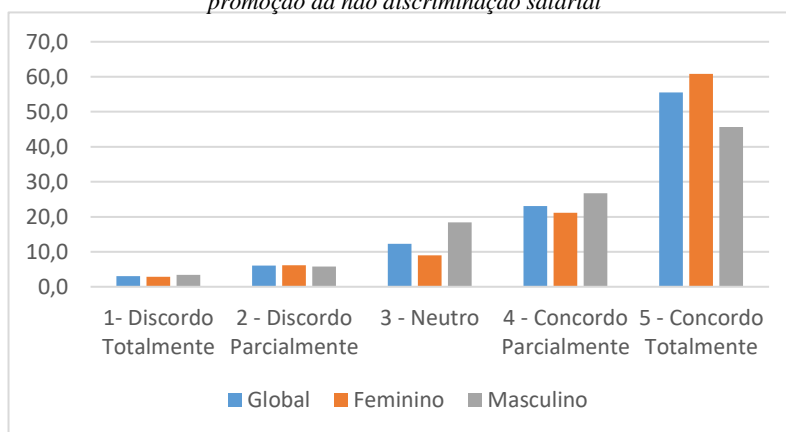
Figura 2 - Afirmação "No mercado laboral, as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens"



Fonte: Elaboração própria (utilizando o SPSS)

A Figura 3 relativa à afirmação “Os planos de igualdade de género são importantes na promoção da não discriminação salarial”, demonstra que a amostra recolhida, quer homens, quer mulheres, concordam com a importância da existência de planos de igualdade de género para o combate à discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado laboral.

Figura 3 - Afirmação "Os planos de igualdade de género são importantes na promoção da não discriminação salarial"

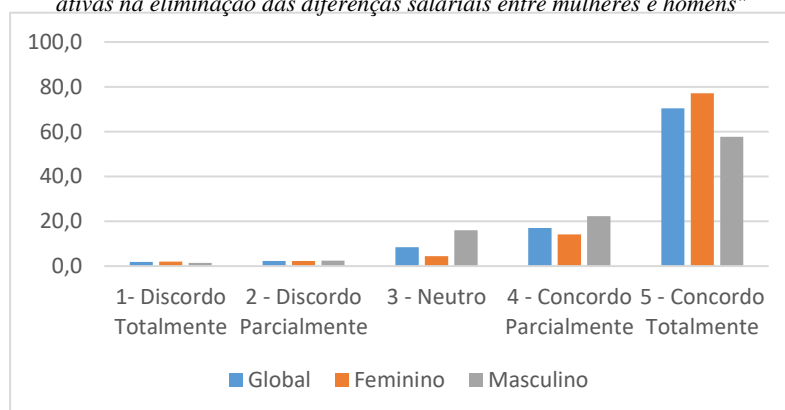


Fonte: Elaboração própria (utilizando o SPSS)

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Por fim, na Figura 4, relativamente à afirmação “No mercado de trabalho, as organizações devem ser mais ativas na eliminação das diferenças salariais entre mulheres e homens”, é possível visualizar que está claro que a população inquirida está consciente do papel que as organizações devem tomar para que não sejam verificadas diferenças e desigualdades no que toca ao Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres ainda existente no mercado laboral.

Figura 4 - Afirmação "No mercado de trabalho , as organizações devem ser mais ativas na eliminação das diferenças salariais entre mulheres e homens"



Fonte: Elaboração própria (utilizando o SPSS)

Face a análise efetuada, e considerando que nem todos os fatores comprovam a hipótese H8, apenas consegue-se validar esta parcialmente.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

5. Conclusões

O estudo das desigualdades entre homens e mulheres no contexto laboral português, através das perceções da população trabalhadora (ou ex-trabalhadora) no que diz respeito às Motivações, Competências, Oportunidades, Desempenho, Satisfação com as promoções e com o salário foi o objetivo deste trabalho.

Para isso, foi elaborado um inquérito para dar resposta a um conjunto de hipóteses pré-definidas no âmbito das perceções dos homens e das mulheres relativamente a um conjunto de condicionantes ao nível das suas Motivações, Competências, Desempenho, Oportunidades, Satisfação com as promoções, Satisfação com os salários e à avaliação da opinião da (não) existências de desigualdades entre homens e mulheres no mercado laboral e da importância de planos de combate a estas possíveis desigualdades.

Assim, com base na análise efetuada às hipóteses estipuladas, a Tabela 12 o resumo sobre a validação das hipóteses.

Tabela 12 - Validação das hipóteses

H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8
Validada	Rejeitada	Validada	Rejeitada	Rejeitada	Rejeitada	Parcialmente validada	Parcialmente validada

Fonte: Elaboração própria

Assim, podemos dizer, com bases nos resultados obtidos, que homens e mulheres têm as mesmas perceções no que toca às suas Motivações e ao seu Desempenho. No entanto, têm perceções distintas em relação às suas Competências, Oportunidades existentes, Satisfação com as promoções e Satisfação com o salário.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Conclui-se ainda que as variáveis Motivação, Competências Oportunidades, Satisfação com as promoções, e Sexo são estatisticamente significativas para explicar o Desempenho.

A hipótese H8 foi apenas parcialmente comprovada uma vez que se observou que homens e mulheres não têm a mesma opinião relativamente à existência das mesmas oportunidades entre homens e mulheres, no entanto atribuem a mesma importância a políticas de eliminação das diferenças salariais entre homens e mulheres.

Tendo em consideração os resultados obtidos, e considerando a sua elevada importância, espera-se que com este estudo possa contribuir para a investigação sobre este tema. É de notar que os/as trabalhadores/as consistem numa parte essencial das organizações e que é fundamental fazer com que estes estejam motivados, colmatando possíveis falhas.. Este estudo contribui também para a tomada de consciência da importância de uma boa gestão dos recursos humanos existentes, não desprezando a ocorrência de desigualdades entre homens e mulheres.

Investigações futuras poderão vir a incidir sobre possíveis causas que fazem com que homens e mulheres tenham opiniões distintas relativamente às suas Competências, Oportunidades, Satisfação com as promoções e com o salário.

Este estudo deixa, assim, questões em aberto para investigação futura. Ainda existirão diferenças no acesso a determinadas oportunidades por influência do género? Porque é que existe uma opinião divergente entre homens e mulheres? Desigualdade salarial entre homens e mulheres: utopia ou realidade?

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Referências

- Aboim, S., Wall, K., & Cunha, V. (2010). A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades. *Género, família e mudança em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 39–66.
- Agostinho, M. L. D. P. Â. C., & Monteiro, R. O. (2013). *(Des) igualdades de Género nas Organizações de Trabalho: O caso de uma autarquia local*.
- Aguiar, P. M. (2020). *Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade de Género*. <https://doi.org/10.23906/wp59/2020>
- Amaro, A., Póvoa, A., & Macedo, L. (2005). A arte de fazer questionários. *Porto, Portugal: Faculdade de Ciências da Universidade do Porto*.
- Ansari, N., Jabeen, N., Moazzam Baig, A., & Salman, Y. (2016). Diversity Management: Towards a Theory of Gender Sensitive Practices. *Bulletin of Education and Research*, 38(2), 293–306.
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789–865.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

- Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K., & Trullen, J. (2023). Examining the Ability, Motivation and Opportunity (AMO) framework in HRM research: Conceptualization, measurement and interactions. *International Journal of Management Reviews*.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. (2012). Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction. *American Economic Review*, 102(6), 2981–3003.
- Casaca, S. (2021). *Factsheet: Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens*.
- Casaca, S., Bastos, A., Proença, I., Perista, H., Cruz, J., Amaro, F., & Ólafsson, S. (2022). *Os Benefícios Sociais e Económicos da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens*. Working together for an inclusive Europe, ISEG - ULisboa.
- Casaca, S., Ólafsson, S., Perista, H., Bastos, A., Proença, I., Cruz, J., & Amaro, F. (2022). *Os Benefícios Sociais e Económicos da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens: Economic Case*.
- Chepkemei, A., Yano, K., Kirop, I., Kogei, J., & Magugui, C. (2013). Feminisation of the workplace and its effect on the performance: A case of Mobile telephony in Kenya. *Asian Society of Business and Commerce Research*, 2(5), 59–64.
- Código do Trabalho. (2021). *Código do Trabalho*.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

- Coron, C. (2020). What does “gender equality” mean? Social representations of gender equality in the workplace among French workers. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(8), 825–847.
- Currall, S. C., Towler, A. J., Judge, T. A., & Kohn, L. (2005). Pay satisfaction and organizational outcomes. *Personnel psychology*, 58(3), 613–640.
- Dai, H., Long, X., & Zhang, D. (2021). Wage Transparency, Negotiation, and Reference-dependent Utility. *Negotiation, and Reference-dependent Utility (March 16, 2021)*.
- Das, J., & Joubert, C. (2023). Women in the pipeline: A dynamic decomposition of firm pay gaps. *Labour Economics*, 80, 102282.
- Edgar, F., Blaker, N. M., & Everett, A. M. (2021). Gender and job performance: Linking the high-performance work system with the ability–motivation–opportunity framework. *Personnel Review*, 50(1), 47–63.
- Ferreira, V. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: Um percurso irregular. *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*, 139–190.
- Ferreira, V., & Monteiro, R. (2013). *Trabalho, igualdade e diálogo social: Estratégias e desafios de um percurso*.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Furnham, A., & Wilson, E. (2011). Gender differences in estimated salaries: A UK study.

The Journal of Socio-Economics, 40(5), 623–630.

Glick, P. (2013). *BS at work: How benevolent sexism undermines women and justifies backlash*. Harvard business school symposium gender & work: Challenging

conventional wisdom.

Gonçalves, T., Gaio, C., & Santos, T. (2019). Women on the board: Do they manage

earnings? Empirical evidence from European listed firms. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21, 582–597.

Heneman III, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature

and measurement. *International journal of Psychology*, 20(1), 129–141.

Hillman, A. J., Cannella Jr, A. A., & Harris, I. C. (2002). Women and racial minorities in

the boardroom: How do directors differ? *Journal of management*, 28(6), 747–763.

Hughes, J. (2007). *The ability-motivation-opportunity framework for behavior research*

in IS. 250a–250a.

Ibragimova, A., Ramazan, S. Z., & Tyulepbergenova, Z. N. (2022). *The gender pay gap*

in Kazakhstan: Evidence from the EBRD Life in Transition Survey.

Jornal Oficial da União Europeia. (2016). *Versões Consolidadas—Do Tratado da União*

Europeia e do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia. <https://eur->

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

lex.europa.eu/legal-

content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016ME/TXT&from=PT#d1e32-13-1

Kanfer, R., & Ackerman, P. (2000). Individual differences in work motivation: Further explorations of a trait framework. *Applied Psychology*, 49(3), 470–482.

Kato, T., & Kodama, N. (2017). *Women in the workplace and management practices: Theory and evidence*.

Khaliq, I., Naeem, B., & Khalid, S. (2016). A study of factors affecting organizational commitment among bank officers in Pakistan. *Journal of Business & Financial Affairs*, 6(1), 25–38.

Khoreva, V. (2012). *Gender inequality, gender pay gap, and pay inequity: Perceptions and reactions in Finnish society and workplaces*.

Kirchmeyer, C. (2002). Gender differences in managerial careers: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37, 5–24.

Laureano, R., & Botelho, M. d. (2017). *IBM SPSS Statistics-O Meu Manual de Consulta Rápida. Lisboa, 3ª Edição*.

Lausi, G., Burrai, J., Barchielli, B., Quagliari, A., Mari, E., Frascetti, A., Paloni, F., Cordellieri, P., Ferlazzo, F., & Giannini, A. M. (2021). Gender pay gap perception: A five-country European study. *SN Social Sciences*, 1(11), 267.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

- Lucas, L. D. C., Correia, P. M. A. R., & Lunardi, F. C. (2022). Diferença Remuneratória entre Homens e Mulheres: Realidade ou Ficção? Análise do Projeto “Gender Pay Gap–Elimination”. *European Journal of Applied Business Management*, 8(4), 65–84.
- Lyons, E., & Zhang, L. (2022). Salary Transparency and Gender Pay Inequality: Evidence from Canadian Universities. *Strategic Management Journal*.
- Mainardi, G. M., Cassenote, A. J. F., Guilloux, A. G. A., Miotto, B. A., & Scheffer, M. C. (2019). What explains wage differences between male and female Brazilian physicians? A cross-sectional nationwide study. *BMJ open*, 9(4), e023811.
- Manuel Coelho Duarte, C., Esperança, J. P., Curto, J. D., Santos, M. C., & Carapeto, M. (2010). The determinants of gender pay gap in Portuguese private firms. *Gender in Management: An International Journal*, 25(6), 438–461.
- Marques, T. de M. G., & Ferreira, C. M. (2015). Mulheres na gestão de topo: A problemática do gap de gênero e salarial. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 14(1), 43–59.
- Martins, C. (2011). Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir. *Braga: Psiquilíbrios Edições*.
- Miao, Y., Li, L., & Bian, Y. (2017). Gender differences in job quality and job satisfaction among doctors in rural western China. *BMC health services research*, 17, 1–9.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Monteiro, R., Agostinho, L., & Daniel, F. (2015). Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: Estruturas e representações. *Revista de Administração Pública*, 49, 423–446.

Montilla, E. (2023). *The Time To Close The Gender Pay Gap Is Now: How You Can Join The Fight*. Forbes.

<https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/01/30/the-time-to-close-the-gender-pay-gap-is-now-how-you-can-join-the-fight/?sh=48e1e4325244>

Munongo, S., & Poee, D. (2021). Women-friendly human resource management practices and organisational commitment amongst female professionals. *Acta Commercii*, 21(1), 11.

Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza. (2019). *Em Foco #02 – Gender pay gap – Disparidade salarial de género*. <https://on.eapn.pt/em-foco/em-foco-02/>

Olsen, W., & Walby, S. (2004). Modelling gender pay gaps. *EOC Working Paper Series*.

Organização Internacional do Trabalho. (2021). Estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal. *OIT*. ISBN 97-89-22035690-6 (Web PDF)[ISBN]

Pereira, A. C. F. (2013). *Discriminação de géneros no mercado de trabalho português: Ocupação de cargos de topo e diferenças salariais*.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

Perez-Truglia, R. (2020). The effects of income transparency on well-being: Evidence from a natural experiment. *American Economic Review*, 110(4), 1019–1054.

Perrier, G. (2015). L’objectif d’égalité des sexes dans la mise en oeuvre des politiques d’emploi á Berlin: De la diffusion professionnelle aux difficiles réappropriations profanes. *Politix*, 1, 111–133.

PORDATA, GEE/MEc, GEP/MSESS, MTSSS, & GEP/MTSSS. (2022). *Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: Remuneração base e ganho por sexo*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
[https://www.pordata.pt/Portugal/Sal%
c3%a1rio+m%
c3%a9dio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+remunera%
c3%a7%
c3%a3o+base+e+ganho+por+sexo-894](https://www.pordata.pt/Portugal/Sal%c3%a1rio+m%c3%a9dio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+remunera%c3%a7%c3%a3o+base+e+ganho+por+sexo-894)

Roethlisberger, C., Gassmann, F., Groot, W., & Martorano, B. (2022). The contribution of personality traits and social norms to the gender pay gap: A systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*.

Santos, A. (2020). *Género e Profissões: Discriminação Salarial e Discrepâncias nos Cargos de Gestão de Topo-Estudo de Caso*.

Scala, F., & Paterson, S. (2017). Bureaucratic role perceptions and gender mainstreaming in Canada. *Gender, Work & Organization*, 24(6), 579–593.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

- Serreqi, M. (2020). Relationship of pay and job satisfaction. *European Journal of Marketing and Economics*, 3(2), 124–131.
- Shin, D., & Konrad, A. M. (2017). Causality between high-performance work systems and organizational performance. *Journal of management*, 43(4), 973–997.
- Singh, V., Terjesen, S., & Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ? *European management journal*, 26(1), 48–58.
- Siqueira, M. M. M. (2009). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed Editora.
- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*, 6, 1400.
- Sundaresan, S. (2014). Work-life balance—implications for working women. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93–102.
- Terjesen, S., Aguilera, R. V., & Lorenz, R. (2015). Legislating a woman's seat on the board: Institutional factors driving gender quotas for boards of directors. *Journal of Business Ethics*, 128, 233–251.

Perceções sobre o mercado laboral em Portugal – Desigualdades entre homens e mulheres: realidade ou ficção?

- União Europeia. (2012). *Objetivos e Valores*. União Europeia. https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values_pt
- Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44(1), 249–279.
- Wang, J., & Coffey, B. S. (1992). Board composition and corporate philanthropy. *Journal of business Ethics*, 11, 771–778.
- Williams, R. J. (2003). Women on corporate boards of directors and their influence on corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42, 1–10.
- Woodhams, C., & Lupton, B. (2006). Gender-based equal opportunities policy and practice in small firms: The impact of HR professionals 1. *Human resource management journal*, 16(1), 74–97.