

IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO – UM ESTUDO NO CONCELHO DE OLEIROS

GENDER EQUALITY AT WORK - A STUDY IN THE MUNICIPALITY OF OLEIROS

Liliana Batista Rodrigues¹, Ana Pinto², Sara Nunes³

Resumo

O desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres é reconhecido internacionalmente, no âmbito dos Direitos Humanos, e a nível nacional no âmbito da Constituição da República e das políticas e práticas de diferentes organismos e empresas. No entanto e apesar de ter existido progresso no sentido da igualdade de género, as mulheres continuam a depreender que existe falta de reconhecimento e consciência social do seu trabalho. Esta noção tende a agravar-se ou a sentir-se de forma mais profunda numa região do interior do país onde a segregação de género e profissional ainda segue uma mentalidade tradicional.

Assim, esta investigação tem como principal objetivo investigar o sentido de igualdade de género no trabalho, no concelho de Oleiros.

Seguiu-se uma metodologia quantitativa e foram recolhidos dados referentes a 154 trabalhadores do concelho de Oleiros, provenientes de diferentes empresas e profissões. A análise estatística desses dados foi realizada com recurso ao SPSS, versão nº 23.

Foram obtidos resultados favoráveis no que toca à igualdade de género no concelho. Apesar de o estudo demonstrar que as empresas não atribuem verbas para medidas ou ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres e que a maioria dos cargos de liderança são ocupados por homens, este estudo também demonstrou aspetos positivos como o facto de as empresas assegurarem na sua política salarial o princípio de “salário igual, para trabalho igual ou de valor igual”.

Pese embora as limitações do estudo, as evidências sugerem-nos que é necessário as empresas adotarem medidas que promovam a igualdade de género no sentido de melhorarem o desempenho organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Género; igualdade de género; trabalho; igualdade salarial.

Abstrat

The development of equality between men and women is recognized internationally, within the framework of Human Rights, and at national level within the Constitution of the Republic and the policies and practices of different bodies and companies. However, while there has been progress towards gender equality, women continue to perceive that there is a lack of recognition and social awareness of their work. This perception tends to worsen or to feel deeper in a region of the interior of the country where gender and professional segregation still follows a traditional mentality.

¹ rodrigues.b.liliana@gmail.com; Instituto Politécnico de Castelo Branco

² anapinto@ipcb.pt; Instituto Politécnico de Castelo Branco

³ sara@ipcb.pt; Instituto Politécnico de Castelo Branco

In this sense, this research main objective is to investigate the perception of gender equality at work in the municipality of Oleiros.

A quantitative methodology was followed and data were collected on 154 workers from the municipality of Oleiros, from different companies and professions, and the statistical analysis of these data was done using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), version no. 23.

Favorable results were achieved with regard to gender equality in the municipality. Although the study shows that companies do not allocate money for gender equality measures or actions, and that most leadership positions are held by men, this study has also demonstrated positive aspects such as the fact that companies ensure in their wage policy the principle of “equal pay for equal work or work of equal value”.

However, as evidence of the study, evidence suggests that it is necessary, as adoptive enterprises, to promote gender equality in order to improve organizational performance.

KEYWORDS: Gender; gender equality; work; equal pay.

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade de género é uma constante na vida familiar e profissional dos homens e das mulheres. Apesar de ao longo dos tempos se verificar que estas diferenças se vêm desvanecendo continuamos a assistir a uma segregação no que concerne às profissões e aos papéis que homens e mulheres desempenham. Em muitas sociedades o homem continua a ser o principal sustento da família. Desempenha papéis de destaque no trabalho e frequentemente, assume cargos de liderança. Quanto às mulheres estas desempenham cargos de menor importância no trabalho e na família assumem um papel de destaque como cuidadoras.

A igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia, Tratado de Lisboa. A desigualdade entre homens e mulheres constitui uma violação dos direitos fundamentais e impõe um pesado custo à economia na medida em que se desaproveitam talentos em função do género. A igualdade entre homens e mulheres não é apenas um objetivo em si mesmo: é também uma condição prévia para o cumprimento de metas globais da União Europeia em matéria de crescimento, emprego e coesão social. A participação de todos no mercado do trabalho proporciona garantias de independência económica, prestando um contributo substancial para o desenvolvimento económico e para a sustentabilidade dos sistemas de proteção social.

Na nossa sociedade a igualdade de género tem vindo a assumir um papel importante e é vista, cada vez mais, como devendo fazer parte integrante de qualquer política pública e privada. Daí que o conceito de “igualdade de género” deva ser interpretado como um conjunto de políticas públicas, no sentido de implementar e promover a igualdade e terminar com as desigualdades entre sexos, em todas as esferas da vida em sociedade.

Assim, esta investigação visou estudar a perceção que os trabalhadores do concelho de Oleiros têm relativamente à igualdade de género, particularmente no trabalho.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

No estudo da igualdade de género, é fundamental distinguir, alguns conceitos fundamentais, tais como os conceitos de sexo e de género, que embora sejam muitas vezes usados como sinónimos, estes possuem significados bastante diferentes.

De um modo geral, os sociólogos utilizam o termo sexo para se referirem às diferenças anatómicas e fisiológicas que definem o corpo masculino e o corpo feminino. Em contrapartida, por

género entendem-se as diferenças psicológicas, sociais e culturais entre indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino. O género está associado a noções socialmente construídas de masculinidade e feminilidade, não é necessariamente um produto direto do sexo biológico de um indivíduo. A distinção entre sexo e género é fundamental, pois muitas diferenças entre homens e mulheres não são de origem biológica (Giddens, 2008; Pinto, 2000).

Outro conceito importante nesta área é o de igualdade de género, também designada por igualdade entre mulheres e homens, que significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada (CITE 2008).

A Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres, diz que a igualdade de género é o oposto da desigualdade de género e não da diferença de género. Ou seja, a desigualdade de género não está relacionada com as diferenças associadas ao sexo biológico, mas com as diferenças decorrentes da forma como a sociedade vê e trata cada um dos sexos (CIDM, 1999).

Como inúmeras feministas suspeitam e vários estudos confirmam, as barreiras formais e informais às posições de chefia são ainda mais elevadas para as mulheres (Brockmann, 2016) e a percentagem de indivíduos em cargos de gestão de alto nível é substancialmente maior para os homens (Trzcinski & Holst, 2012). Esta discriminação pode ser explicada pelos preconceitos contra as mulheres e pela natureza visível da característica “sexo”. De facto, vários autores constataram que, a desigualdade de oportunidades de promoção entre os homens e as mulheres é um dos exemplos discriminatórios frequentes no contexto de trabalho (Cavazotte et al., 2010; Jones, 2014).

As mulheres encontram-se desde sempre integradas numa sociedade essencialmente dominada pelos homens. Nas civilizações antigas os homens assumem o papel de patriarcas, o que faz com que tomem a maioria das decisões relacionadas com a sua família. As mulheres pelo contrário desempenham um papel mais secundário, pelo que, ainda hoje, são associadas às responsabilidades familiares e domésticas. No entanto, na atualidade as mulheres assumem apesar de uma forma lenta e gradual, cargos de maior importância, tanto na sociedade, como no mercado de trabalho. Apesar disso, ainda se observa que existem desigualdades na sociedade e particularmente, no mercado de trabalho, sendo que os homens continuam a dominar os cargos de maior importância das organizações (Relatório de diversidade de género, 2017).

Especificamente, no caso das mulheres, Ambad, Rimin e Harbi (2017) constataram que, as recompensas organizacionais, como as promoções a cargos superiores, são o fator com maior influência no seu compromisso organizacional, sendo que, quanto melhor este sistema de recompensas for, maior será o compromisso organizacional do sexo feminino. Neste sentido, quando um indivíduo alcança o que deseja, manifesta uma sensação de bem-estar (por exemplo, sentimentos positivos de satisfação), que se revela importante para a saúde mental (Sinha, 2017).

A própria perceção que homens e mulheres têm sobre as questões de igualdade de género no trabalho é diferente conforme podemos comprovar no estudo realizado pela Hays Portugal. Este estudo revela que 70% dos homens afirmam existir iguais oportunidades para homens e mulheres, mas apenas 44% das mulheres concorda.

Por sua vez, o relatório “Igualdade de Género no Mundo do Trabalho: Ambição no Feminino”, que teve por objetivo identificar a perceção dos géneros quanto a oportunidades de carreira, revela que 88% dos profissionais inquiridos ambicionam na sua carreira profissional alcançar uma posição de liderança. Quando questionados, 50% dos homens afirmam querer atingir o cargo de managing director/CEO, enquanto apenas 34% das mulheres ambicionam esta posição de liderança. Uma das possíveis justificações para esta diferença de ambições pode dever-se ao facto de atualmente 83% dos portugueses afirmarem que a pessoa mais sénior na empresa com a qual colaboram é um homem.

«Apesar de se sentir uma predominância masculina nas empresas, esta não deve ter qualquer impacto naquilo que são as tendências de recrutamento – o género não deve influenciar a ambição de carreira, a promoção ou o salário», afirma Paula Baptista, managing director da Hays Portugal. Acrescenta que «em posições de direção, ainda se sente uma maior presença masculina, havendo uma ausência de referências para as mulheres que ambicionam cargos de direção. Sabendo isto,

as organizações devem caminhar para um equilíbrio entre géneros, promovendo a ambição das mulheres a estes cargos» (Relatório de diversidade de género 2017: 16).

As conclusões do Relatório da Diversidade e Género (2017) apontam que, 60% dos profissionais inquiridos afirmam não terem um plano de desenvolvimento da sua carreira, o que pode estar intrinsecamente ligado à sua ambição e motivação dentro da organização. “O plano de carreira pode ser uma ferramenta e um método para a organização conhecer as ambições dos seus profissionais e para apoiá-los no seu desenvolvimento individual, aumentando assim a sua retenção” (Relatório de diversidade de género 2017: 7).

Segundo o relatório da Hays Portugal, apenas 40% das mulheres inquiridas afirmam existir igualdade de oportunidades enquanto que quase dois terços (69%) dos homens inquiridos partilham desta opinião. No total dos inquiridos, apenas 50% afirma existir igualdade de oportunidades entre géneros o que mostra ainda uma clara divisão de opiniões sobre este assunto.

O combate à desigualdade de género, deverá ser cada vez mais implementado pelas empresas bem como as consequentes boas práticas de igualdade de género. A implementação nas empresas de medidas que visam a igualdade entre mulheres e homens e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, decorrentes de uma política formalizada nesta temática, pode consubstanciar-se em fatores positivos para as empresas, nomeadamente os apresentados na figura 1 a seguir, (CITE 2008).

	A nível interno	A nível externo
Capitalização dos Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Potencialização de competências e conhecimentos dos seus recursos humanos, pela inclusão de todas e todos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inovação e criatividade nos produtos e soluções disponibilizadas a clientes e mercado.
Fidelização e Motivação	<ul style="list-style-type: none"> • Fidelização de trabalhadores e trabalhadoras; • Contribuição para um melhor ambiente de trabalho; • Aumento da motivação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atração e retenção de capital humano; • Confiança e credibilidade perante o mercado e a comunidade em que se insere.
Produtividade	<ul style="list-style-type: none"> • Redução do absentismo; • Redução dos índices de rotatividade; • Maior satisfação de trabalhadores e trabalhadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fator de competitividade pela maior rentabilização de recursos.
Reputação e Imagem	<ul style="list-style-type: none"> • Maior transparência na relação com trabalhadores e trabalhadoras e suas organizações. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento pela promoção de medidas de igualdade de género, enquanto empresa com boas práticas no quadro da responsabilidade social; • Aumento da notoriedade e valor da marca.

Figura 1 – Fatores decorrentes da implementação de medidas que visam a igualdade de género

Fonte: CITE 2008, página 23

A aplicação deste tipo de medidas é benéfica para as empresas a longo prazo, a igualdade entre mulheres e homens no quadro da responsabilidade social contribui, numa perspetiva de longo prazo, para uma maior rentabilidade reforçando o desempenho económico e social da empresa (CITE, 2008). Nesse sentido, a CITE na sua página de internet (<http://cite.gov.pt>), descreve um conjunto de boas práticas de gestão de recursos humanos, para a promoção da igualdade de género, as quais são apresentadas a seguir:

- Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção;
- Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;
- Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre;
- Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo;
- Implementação de Planos de Ação para a Igualdade;
- Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade;
- Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes;
- Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem áreas das tecnologias e engenharias onde estão sub-representadas;
- Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;
- Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras;
- Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens.

Socialmente, a igualdade de género tem vindo a merecer a maior das atenções ao nível das políticas públicas. No que diz respeito às políticas públicas existentes no sentido de promover a igualdade de género nomeadamente no acesso ao emprego, podemos salientar as seguintes medidas. Existe a medida “contrato-emprego” de apoio à contratação gerida pelo IEFP que promove a igualdade de género no mercado de trabalho, na medida em que atribui apoio à contratação de pessoas do sexo sub-representado em determinada profissão (profissão em que não se verifique uma representatividade de 33,3% em relação a um dos sexos). Estes apoios podem ser majorados em 30% do valor atribuído, caso se verifique essa contratação do sexo sub-representado.

Por outro lado existem programas operacionais do Portugal 2020, que apresentam igualmente majorações aquando da verificação da contratação de pessoas do sexo sub-representado em determinada profissão, uma vez que é necessário dar continuidade à integração da dimensão da igualdade de género em todas as medidas de relançamento do emprego e de promoção da inclusão social, designadamente atendendo à situação diferenciada de mulheres e de homens no mercado de trabalho e à existência de grupos particularmente vulneráveis (trabalhadores e trabalhadoras responsáveis por famílias monoparentais, desempregados e desempregadas de muito longa duração, desempregados e desempregadas desencorajados e imigrantes).

São exemplos deste propósito as medidas Estímulo 2012 e 2013, que promovem a qualificação profissional e a contratação de mulheres com baixas qualificações, de trabalhadores e trabalhadoras responsáveis por famílias monoparentais e de trabalhadores e trabalhadoras pertencentes ao sexo sub-representado em setores de atividade que empregam uma maioria de pessoas do mesmo sexo.

A autoridade para as condições de trabalho (ACT), possui também um programa de ação nacional. Teve início em setembro de 2016 e tem como objetivo enquadrar e dinamizar de uma forma sistemática e coerente, um conjunto de ações e medidas alicerçadas numa abordagem

integrada, desenvolvidas em três eixos: sensibilização e informação, ações dirigidas a diferentes públicos-alvo/opinião pública, campanha publicitária e divulgação junto de públicos específicos, monofolhas, cartaz, linhas telefónicas da ACT e da CITE, perguntas frequentes. A educação, divulgação em escolas do ensino básico e secundário, com linguagem apelativa e em sessões de esclarecimento integradas em ações de segurança e saúde no trabalho e por fim a ação inspetiva.

Em suma e como menciona Simmer (2013) a discriminação no mercado de trabalho não é apenas uma matéria de interesse académico, mas envolve também conceitos de justiça social, de qualidade de vida e têm implicações na capacidade real e potencial de um país em competir no mercado global. Aliás, como refere Carvalho (2016) a feminização e a terciarização do emprego deram origem a uma profunda recomposição socioprofissional do mercado de trabalho português.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo é de tipo quantitativa, este é o tipo de pesquisa mais utilizada e são técnicas precisas e que podem ser úteis para decisões mais concretas e acertadas. O método quantitativo caracteriza-se por ser de fácil aplicação, comparação e sistematização dos dados e foi escolhido pois este é o mais indicado para se analisar aquilo que pode ser mensurado em números, avaliado ou analisado e proceder ao estudo e análise das relações entre variáveis (Dalfovo et al, 2008).

Neste tipo de metodologia, os meios de recolha de informação são estruturados, e entre eles está o tipo que foi utilizado neste trabalho, que é o questionário. A escolha do questionário como método de recolha de dados, tem várias vantagens tais como: economiza tempo, atinge maior número de pessoas simultaneamente e obtém respostas mais rápidas e exatas.

Neste caso, as ferramentas estatísticas têm de ser aplicadas com rigor para que exista confiabilidade nos resultados. Assim sendo, após recolher as respostas necessárias, foi necessário analisá-las estatisticamente para a validação dos resultados.

Depois do questionário elaborado, chegou a altura de proceder à recolha dos dados, que foi realizada com a distribuição dos questionários a trabalhadores do concelho de Oleiros de diversos setores de atividade. Após a recolha de dados estar terminada, procedeu-se à criação de um ficheiro de dados para a elaboração das respetivas análises estatísticas com recurso ao programa SPSS Statistics, versão nº 23.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto ao tema das boas práticas de igualdade de género aplicadas nas empresas do concelho de Oleiros, e os resultados obtidos são os apresentados no gráfico 1, a seguir apresentado.

Em relação às boas práticas de igualdade de género os inquiridos consideraram que as empresas onde trabalham têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, relativamente às nomeações para cargos de chefia e também na atribuição de horas de formação certificada.

Para o género feminino os itens mais valorizados pelos inquiridos, ou seja em que mais inquiridos concordaram com as afirmações foram os itens “a sua organização, quando nomeia um colaborador para um cargo de chefia, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo”, “os anúncios de oferta de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo” e “a sua organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho”.

Apesar de se sentir uma predominância masculina nas empresas, esta não deve ter qualquer impacto naquilo que são as tendências de recrutamento, ou seja o género não deve influenciar a ambição de carreira, a promoção ou o próprio salário dos colaboradores (Relatório de diversidade de género, 2017).

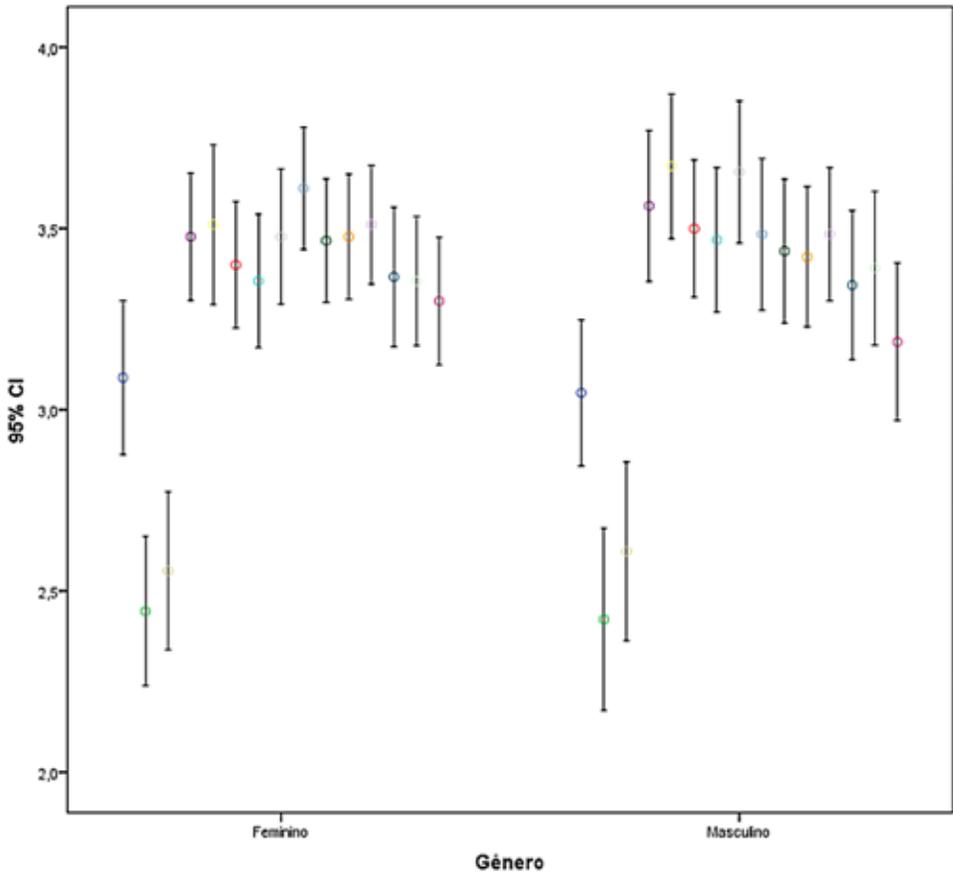


Gráfico 1 – Intervalos de confiança para os valores médios dos itens relativos às boas práticas de igualdade de gênero

Legenda:

- I - Para a sua organização a igualdade entre homens e mulheres é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional.
- I - Nos últimos cinco anos, a sua organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres.
- I - Na sua organização existe um plano de ação para a igualdade entre homens e mulheres.
- I - Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo.
- I - Os anúncios de oferta de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo.
- I - A sua organização, ao elaborar um plano de formação, tem presente o princípio da igualdade, no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia.
- I - A sua organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação.
- I - A sua organização assegura igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada
- I - A sua organização, quando nomeia um colaborador para um cargo de chefia, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo.
- I - As competências dos colaboradores (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas pela via formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira.
- I - Na sua organização a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.
- I - A sua organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho.

- I - Existe na sua organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo.
- I - A sua organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação.
- I - A sua organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Já para o género masculino, os itens que mais se destacaram pelo facto de os inquiridos concordarem com as afirmações foram “os anúncios de oferta de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo”, “os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo” e “a sua organização assegura igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada”.

Por outro lado, ambos os géneros discordaram do facto de nos últimos cinco anos as empresas onde trabalham terem destinado verbas para medidas e para ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres. Este resultado, deve-se muito provavelmente ao facto de a amostra em estudo representar empresas mais pequenas, de menores recursos e de menor número de trabalhadores, como demonstra a revisão da literatura, na qual pudemos observar que a maioria das empresas do concelho apenas emprega menos de nove empregados, facto pelo qual, muitas vezes não existe possibilidade de imputar quantias para esse tipo de ações. Por outro lado, nestas empresas existe uma gestão informal dos recursos humanos o que, mesmo não existindo programas formais de boas práticas de género, não significa que não haja atenção e preocupação com esta temática.

Em suma, foram obtidos resultados positivos, no que toca à não discriminação de géneros no trabalho, apesar de as empresas não afetarem verbas para medidas e ações no sentido dessa não discriminação.

Uma outra questão analisada neste estudo, foi a igualdade de género direcionada para o trabalho tendo sempre em consideração as respostas dadas por ambos os sexos.

De seguida o gráfico 2 mostra os principais resultados obtidos relativamente à perceção de igualdade de género no trabalho, tendo como referência o concelho de Oleiros.

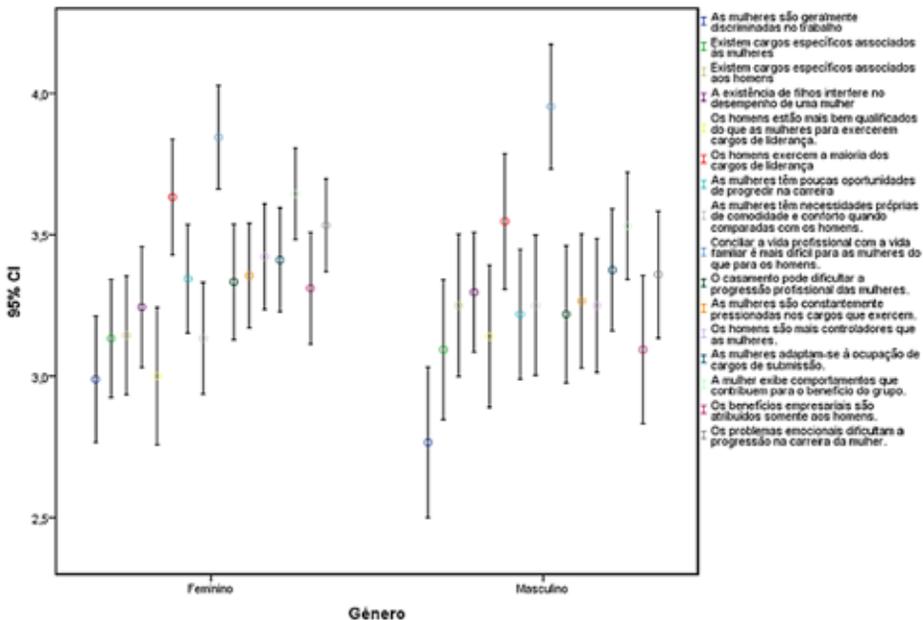


Gráfico 2 - Intervalos de confiança para os valores médios dos itens relativos à igualdade de género no trabalho

No que diz respeito à igualdade de género no trabalho, ambos os géneros concordaram com o facto de ser mais difícil para as mulheres do que para os homens conciliar a vida profissional com a vida familiar, sendo que foi mesmo o item que mais se destacou por obter médias mais elevadas. Este aspeto, demonstra que ambos os sexos perpetuam a tradicional divisão do trabalho doméstico. Por um lado os homens ainda seguem uma mentalidade mais antiga e conservadora de que certas tarefas pertencem apenas às mulheres e por outro lado, as mulheres seguem também uma mentalidade de que lhes cabe a elas próprias realizar essas tarefas.

O impacto das experiências familiares no trabalho reflete-se sobretudo ao nível da conjugalidade e da parentalidade. Nesta área a investigação afirma que tanto o casamento como a maternidade colocam constrangimentos significativos ao desenvolvimento da carreira principalmente das mulheres (Hull & Nelson, 2000; Singly, 1987).

Através dos estudos realizados acerca da divisão do trabalho familiar, foi possível concluir que, por um lado as mulheres realizam, por comparação com os homens, mais do dobro do trabalho doméstico e familiar e por outro lado que as mulheres realizam tarefas qualitativamente diferentes das dos homens e estão em desvantagem relativamente à natureza do trabalho doméstico que realizam. Ou seja, muito do tempo das mulheres é gasto nas tarefas domésticas, tarefas essas bastante rotineiras e de menos interesse (Bianchi, 2000; Hochschild & Machung, 1989).

Segundo a CITE (2003), é necessário que ocorra uma mudança de atitudes e práticas, de modo a haver uma efetiva partilha de responsabilidades e tarefas entre os membros do casal. A amostra do nosso estudo, indica que 39,6% dos inquiridos são pessoas casadas, enquanto que 55,2% são pessoas solteiras e apenas 5,2% são pessoas divorciadas. Os resultados obtidos de que para as mulheres é mais difícil conseguirem conciliar a vida profissional com a vida familiar, foram certamente obtidos pelas experiências pessoais dos inquiridos casados e também pela perceção que têm os inquiridos solteiros, acerca das divisões do trabalho entre os membros do casal.

Por outro lado, ambos os géneros não concordam com o item “as mulheres são geralmente discriminadas no trabalho”. Segundo a Comissão Europeia (2011), as mulheres têm vindo ao longo do tempo a assumir um papel mais importante no mercado de trabalho, embora seja possível assistir-se ainda a um clima de discriminação. Este aspeto foi analisado em relação à amostra estudada, uma vez que foi verificada a não discriminação em função do sexo nas empresas existentes. Os resultados demonstram que as mulheres conseguem cargos que exigem maiores qualificações, por exemplo o cargo de técnico superior, apresenta uma taxa de 15,5% nas mulheres, ao contrário dos homens que apresenta uma taxa inferior de 9,4%.

De salientar ainda que o item “os homens exercem a maioria dos cargos de liderança”, foi considerado pelos inquiridos como sendo verdadeiro nas empresas onde trabalham, ou seja, concordaram com a afirmação. Assim sendo e apesar de não se verificar discriminação perante as mulheres, são os homens que ocupam a maioria dos cargos de chefia nas empresas, tendo em conta a opinião dos inquiridos, que afirmam que este item é verdadeiro. No tipo de empresas existentes no concelho em estudo, observa-se que existe segregação de género, uma vez que estas têm muitas vezes profissões que habitualmente são desempenhadas por homens, como é o caso por exemplo das serrações de madeira, que empregam sobretudo homens.

Tal como analisado anteriormente, as mulheres encontram-se desde sempre integradas numa sociedade essencialmente dominada pelos homens. No entanto, e de acordo com a opinião de Rudman e Glick (2001), algumas características próprias das mulheres, podem funcionar como forma de as conseguir posicionar num ambiente mais competitivo. Apesar de diversos estudos afirmarem que as características das mulheres podem contribuir para um aumento da sua produtividade, os cargos mais elevados nas empresas estão ainda na sua maioria, ocupados por homens.

O item que para o género feminino obteve respostas mais discrepantes, tendo apresentado um desvio padrão mais elevado, foi o item “os homens estão mais bem qualificados do que as mulheres para exercerem cargos de liderança”. Ou seja, há mulheres que reconhecem que de facto os homens têm mais qualificações do que as mulheres, mas por outro lado, outras não estão de acordo com esta afirmação, portanto foram obtidas respostas muito dispersas neste item.

Assim sendo, podemos concluir que ainda se verifica uma maior presença dos homens nos cargos de liderança das empresas do concelho de Oleiros. No entanto, e apesar disso, segundo os inquiridos não se verifica discriminação para com as mulheres no trabalho.

5. CONCLUSÕES

Em geral podemos concluir que foram alcançados resultados favoráveis no que diz respeito à igualdade de género no trabalho que, tendo como referência o concelho de Oleiros. O facto de ser um concelho do interior do país, também se demonstrou desafiante a sua investigação, embora também tenha causado algumas limitações quanto ao número de inquiridos para a realização do estudo.

Tendo sempre presente a revisão da literatura, esta investigação tinha como principal propósito investigar em que ponto se encontra a igualdade de género no trabalho no concelho de Oleiros.

Em termos de metodologia usada no presente estudo, esta foi de natureza quantitativa. O método de recolha de dados que foi utilizado foi o questionário, este foi disponibilizado tanto através do Google formulários, como também foi distribuído em papel, de modo a conseguir chegar ao maior número de trabalhadores do concelho de Oleiros.

Resumidamente podemos concluir que as empresas existentes no concelho de Oleiros exercem boas práticas de igualdade de género sendo que, por exemplo, quando as empresas fazem a nomeação de um colaborador para um cargo de chefia, têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, apesar de se verificar que a maioria desses cargos ainda são ocupados por homens. Tal como analisado anteriormente, apesar de se observar uma predominância masculina nas empresas, sobretudo, nos cargos de chefia, esta não deve ter qualquer impacto naquilo que são as tendências de recrutamento, isto é, o género não deve influenciar a ambição de carreira, a promoção ou o salário (Relatório de diversidade de género, 2017). Esta não discriminação está por exemplo patente nos anúncios de oferta de emprego que não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, além disso as organizações possuem normas que garantem o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho. Apesar disso a maior parte das empresas do concelho não afetam verbas, nem realizam outro tipo de medidas e ações formais para promoverem a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, poderão eventualmente, fazê-lo do modo informal.

Foi possível concluir ainda que é mais difícil para as mulheres do que para os homens conciliar a vida profissional com a vida familiar, e que a maioria dos cargos de liderança são ocupados pelos homens. A dificuldade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, para as mulheres, também foi ao encontro com o analisado na revisão da literatura anteriormente. Segundo a CITE (2003), é necessário a mudança de atitudes e práticas, de modo a haver uma efetiva partilha de responsabilidades e tarefas entre os membros do casal.

Apesar destas limitações, acreditamos que o estudo possa ter contribuído para se ter uma melhor perspetiva sobre o concelho de Oleiros e outros concelhos do interior do país, relativamente a esta questão da igualdade de género no trabalho.

Este assunto da igualdade de género no trabalho, continua a ser um tema muito atual e debatido em diversos estudos académicos, que tal como este estudo, têm também como finalidade fazer uma reflexão sobre as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na vida em particular. É fundamental contribuir para mudar mentalidades e promover ações concretas para que no futuro a igualdade entre géneros possa ser uma realidade e para que as empresas façam uma gestão dos seus colaboradores de forma mais equilibrada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambad, S. N. A., Rimin, F., & Harbi, A. (2017). Determinant of organizational commitment among women employees in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 7 (10), pp. 220-229. Retrieved from: http://hrmars.com/hrmars_papers/Determinant_of_Organizational_Commitment_among_Women_Employees_in_Malaysia.pdf. Acesso em: 06 de Março de 2019
- Bianchi, S. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191-228.
- Brockmann, H. (2016). Women and leadership: Well-being in the executive suite. *The Economist*. Retrieved from: <http://perspectives.eiu.com/healthcare/womens-health-and-well-being/blog/women-and-leadership-well-being-executive-suite>. Acesso em: 15 de Março de 2019.
- Carvalho, M. (2016). A persistência das desigualdades remuneratórias de género nas empresas portuguesas: 1988-2008. Retrieved from Observatório das Desigualdades: Estudos.
- Cavazotte, F. S. C. N., Oliveira, L. B., & Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de género no trabalho: Reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *RAUSP – Management Journal*, 45 (1), pp. 70-83. DOI: 10.1016/S00802107(16)30510-6.
- CIDM Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres (1999). A abordagem integrada da igualdade de género (mainstreaming). Coleção Agenda Global, nº3, Lisboa: CIDM-PCM.
- CITE Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003). Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: PCM/MSST/CITE.
- CITE Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2008). Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas.
- Comissão Europeia (2011). Report on Progress on Equality between Women and men in 2010: the gender balance in business leadership. Luxembourg: União Europeia.
- Dalfovo, M., Lana, R., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate? Disponível em: http://www.ca.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/metodos_quantitativos_e_qualitativos_um_resgate_teorico.pdf. Acesso em: 20 de Fevereiro de 2019.
- Giddens, A. (2008). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Hochschild, A., & Machung, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking Penguin Books.
- Hull, K., & Nelson, R. (2000). Assimilation, choice or constraint? Testing theories of gender differences in the careers of lawyers. *Social Forces*, 79(1), 229-264.
- Jones, J. M. (2014). Americans say equal pay top issue for working women: Equal opportunity for advancement is second. GALLUP. Retrieved from: <https://news.gallup.com/poll/178373/americans-say-equal-pay-top-issue-workingwomen.aspx>. Acesso em: 08 de Março de 2019.
- Pinto, A. (2000). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho família. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho.
- Relatório de diversidade de género (2017)
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and Backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.
- Simmer, J. D. (2013). *Women don't ask: But why aren't they willing to learn how? validating a four-factor model*, Duquesne University, ProQuest Dissertations Publishing. (3590268)

- Singly, F. (1987). *Fortune et infortune de la femme mariée: Sociologie de la vie conjugale*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Sinha, S. (2017). Multiple roles of working women and psychological well-being. *Industrial Psychiatry Journal*, vol. 26 (2), pp. 171-177. DOI: 10.4103/ipj.ipj_70_16
- Trzcinski, E., & Holst, E. (2012). Gender Differences in subjective well-being in and out of management positions. *Social Indicators Research*, vol. 107 (3), pp. 449–463. DOI: 10.1007/s11205-011-9857-y.