

Instituto Universitário da Maia - ISMAI
Departamento de Ciências Empresariais



Reparações de Paridade de Género em Contexto
Laboral

Sara Sofia Rodrigues de Azevedo

Mestrado de Gestão de Empresas

Orientador Institucional

Prof. Doutor Pedro Teques

julho de 2020 

Sara Sofia Rodrigues de Azevedo

29038

Representações de Paridade de Género em Contexto Laboral

Dissertação de Mestrado em Gestão de Empresas

Trabalho realizado sob a orientação do

Prof. Doutor Pedro Teques

ISMAI - Instituto Universitário da Maia



Maia, julho de 2020

AGRADECIMENTOS:

Em termos pessoais, a elaboração da dissertação foi muitíssimo enriquecedora, isso levou-me a aprofundar algumas das minhas curiosidades e esclarecer algumas dúvidas que ainda tinha acerca do tema abordado.

Antes de mais nada, tenho de agradecer aos meus pais, sem eles nada disto era possível, estiveram sempre presentes a motivarem-me a nunca desistir dos meus objetivos.

À minha família, por todo o apoio, força, motivação e acreditarem sempre em mim.

Agradeço aos meus amigos da universidade e fora da universidade, pelo ajuda, carinho, atenção, amizade e paciência inesgotáveis. Aos que torceram por mim e partilharam comigo todas as alegrias e tristezas, nestes 6 anos de faculdade, vou levá-los para a vida.

Agradeço aos professores por tudo o que me ensinaram e transmitiram, ajudando-me a crescer a nível pessoal e profissionalmente.

Ao meu orientador, professor Pedro Teques, pela sua disponibilidade e por toda a ajuda necessária e pelas suas sugestões pertinentes.

Por fim, um obrigado a todas as pessoas que se cruzaram na minha vida, ao longo desta caminhada, que de alguma forma deram-me apoio e acreditaram em mim!

“Aqueles que passam por nós, não vão sós, não nos deixam sós.

Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós.”

(Antoine de Saint-Exupéry).

RESUMO

O presente trabalho foi realizado no âmbito da dissertação de Mestrado de Gestão de Empresas, do Instituto Universitário da Maia (ISMAI), com o tema “Representações de Paridade de Género em Contexto Laboral”. Atualmente, verificam-se muitos fenómenos de desigualdade de género, e este tema tem sofrido inúmeros debates. Vivemos num mundo onde todos os dias existem mudanças e inovações, mas a desigualdade de género persiste. O presente estudo é explorar o potencial contexto de discriminação e desigualdade existente sobre as mulheres que exercem profissões consideradas socialmente para homens. Este estudo está dividido em duas partes. A primeira parte consiste na parte teórica, relevando o estado de arte da temática, sendo o objetivo desta parte identificar os conceitos que sejam relevantes para a investigação. A segunda parte é a parte prática que diz respeito a entrevistas realizadas a mulheres em profissões consideradas “masculinas”. Em síntese, o presente estudo revelou que ainda existe desigualdade e discriminação de género, sendo um grande impedimento para as mulheres nas organizações para ter cargos superiores, principalmente devido à relação trabalho- família e à execução das tarefas domésticas.

PALAVRAS - CHAVE:

Desigualdade; Género; Discriminação; Mercado de Trabalho; Mulher; Família

ABSTRACT

The present thesis was developed within the scope of the Business Management Master's Degree, from the Instituto Universitário da Maia (ISMAI), with the theme "Representations of Gender Parity in the Work Context". Currently, there are many phenomena of gender inequality, and this topic has undergone numerous debates. We live in a world where changes and innovations exist every day, but gender inequality persists. The present study aims to explore the potential context of discrimination and inequality that exists on women who exercise professions considered socially for men. This study is divided into two parts. The first part consists of the theoretical part, revealing the state of the art of the theme, the objective of this part being to identify the concepts that are relevant to the investigation. The second part is the practical part that focus on interviews with women in professions considered "masculine". In summary, the present study revealed experiences of gender inequality and discrimination, being a major impediment for women in organizations to have higher positions, mainly due to the work-family relationship and the performance of domestic tasks.

KEYWORDS:

Inequality; Gender; Discrimination; Work market; Women; Family.

ÍNDICE

Índice de Tabelas	VI
Capítulo I: Introdução	1
Capítulo II – Paridade de género em contexto laboral.....	4
1. Género	4
1.1. Género na Estruturas Organizacionais	5
1.1.1. Teto de Vidro (<i>Glass Ceiling</i>)	7
2. Evolução histórica do papel da mulher	9
3. Diferença salarial entre géneros	10
4. Conciliação entre a atividade profissional, a vida pessoal e familiar	11
5. Profissões consideradas masculinas.....	12
Capítulo III: Estudo Empírico	14
6. Método.....	14
6.1. Participantes.....	14
6.2. Recolha dos dados.....	15
6.3. Análise de dados	16
Capítulo IV: Resultados.....	17
Capítulo V: Discussão.....	26
Capítulo VI: Conclusões	28
Referências Bibliográficas.....	30
Anexo	35

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Diferenças de género nas perceções de eficácia da liderança	7
Tabela 2 - Fatores e focos de estudo que interferem no Glass Ceiling	8
Tabela 3 – Informação pormenorizada dos participantes	15

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

De acordo com Amâncio (1995) o conceito de género, ter-se-á criado de forma a questionar o primado da natureza no que respeita à explicação dos significados de homem e de mulher, assim como da justificação das desigualdades sociais existentes entre os sexos. Deste modo, esta dissertação centrou-se na desigualdade de género no mercado de trabalho, fundamentada com a opinião de autores e instrumentos de investigação que deu resultado à obtenção de dados.

Nesta dissertação serão analisados e investigados assuntos referentes à evolução da representação da igualdade de género, em contexto laboral, a nível retrospectivo ao longo dos últimos 20 anos. Com isto, pretende-se verificar se houve algum progresso ou não a nível deste assunto no mercado de trabalho.

A evolução histórica do papel da mulher tem vindo a sofrer alterações ao longo dos anos, porém o papel da mulher ainda nos dias de hoje, é ser dona de casa e cuidar da família (Costa & Androsio, 2010). A diferença salarial entre géneros, também é um ponto que foi pertinente tratar, sendo que, no mercado de trabalho verifica-se ainda que o homem ganha mais do que a mulher tendo a mesma categoria (Milan, 2017). Outro ponto que é essencial salientar é a conciliação entre atividade profissional, a vida pessoal e familiar, como podemos averiguar é a mulher que tem de conseguir conciliar tudo, pois supostamente os homens também teriam de ajudar para que as mulheres conseguissem progredir na carreira, o que em muitos casos isso não acontece. As profissões consideradas de “homem” é um tópico considerado fundamental, pois também é um dos fatores para esta desigualdade entre géneros.

É de salientar que ainda hoje se verificam fenómenos de desigualdade de género que, já desde os anos 60, tem vindo a ser alvo de muitos debates.

A mulher vive à sombra do homem devendo obediência ao seu marido, sendo mãe, mulher, dona de casa, não tendo voz nem vez em situações de nenhuma natureza. Pelo fato dela ter sido

“tirada” da costela de Adão, vivia nessa condição e não tinha a chance de ser mulher (Teixeira, 2012, pág. 96).

Vivemos num mundo em constante mudança e inovação, no qual ainda persiste o problema da desigualdade de género, ou seja, o homem terá de ganhar, ou ter uma posição melhor que a mulher no mercado de trabalho, não aceitando o contrário. A desigualdade de género ocorre da discriminação das pessoas, em diferenciar a mulher do homem. Este caso observa-se maioritariamente na carreira profissional, sendo exemplo, as mulheres terem salários menores do que os homens, trabalhando na mesma área, ou assédio sexual (DeGraff & Anker, 2004).

Salienta-se que a família é um dos grandes desafios, e para conciliar a vida familiar e profissional é preciso uma boa gestão de tempo, o que não é fácil. Só a mulher é que consegue organizar-se a esse nível, por isso, é que a mulher coloca a vida familiar primeiro do que a vida profissional (Mesa et al., 2019). Por mais que a mulher batalhe para conseguir um cargo superior no mercado de trabalho, em que consiga gerir o tempo, existirá sempre impactos, tais como a ausência no crescimento dos filhos, falta de tempo para o convívio familiar e até mesmo o divórcio (Mesa et al., 2019).

Deste modo, as mulheres, em todo o mundo, só exercem funções que impliquem cuidados, como por exemplo, a profissão de enfermeira, assistente social, trabalhos domésticos, costura, entre outros (Degraff & Anker, 2004). Neste sentido, as mulheres são mais aplicadas e preocupadas, tendo competências de proteção mais do que os homens.

No entanto, de acordo com Barracho e Martins (2010), as mulheres e os homens líderes, ocupam o mesmo posto na organização e têm o mesmo poder, mas as aptidões e habilidades são distintas. Neste sentido, o propósito do presente estudo é explorar o potencial contexto de discriminação existente sobre as mulheres que exercem profissões consideradas socialmente para homens. Especificamente, pretende-se compreender as crenças, necessidades, e perceções de mulheres que exercem essas profissões, considerando eventuais situações inerentes à discriminação que possam

sentir no contexto social. Para contextualizar, no final, propõe-se orientações acerca do caminho a seguir para haver igualdade de género no mercado de trabalho.

Esta dissertação divide-se em 6 capítulos. O capítulo I é a introdução, onde se aborda a pertinência e o propósito geral de estudo, no capítulo II foram tratados primeiramente conteúdos teóricos acerca do tema: “Representação de Paridade de Género em Contexto Laboral”, em que se menciona o que é o género, a evolução histórica do papel da mulher, a diferença salarial entre géneros, a conciliação entre a atividade profissional, a vida pessoal e familiar. No enquadramento teórico expõe-se também as profissões consideradas masculinas e que raramente as mulheres as executam. O capítulo III apresenta os estudos empíricos onde são referidos o método, onde são justificadas as opções metodológicas que tornaram possível a concretização desta investigação, bem como, os participantes, a recolha de dados e a sua análise, onde foi introduzida a componente prática, com a realização de entrevistas a mulheres cujo posto de trabalho é considerado de homens. No capítulo IV são apresentados os resultados obtidos e no capítulo V a discussão. Por último, o capítulo VI consiste na conclusão.

CAPÍTULO II – PARIDADE DE GÉNERO EM CONTEXTO LABORAL

1. Género

Na década de 1980, surgiu o conceito “género” pelas feministas americanas e inglesas (Fonseca, 2008). Pretendiam clarificar a desigualdade entre homens e mulheres. Nessa altura, investigações sobre as condições sociais das mulheres, já indicavam uma forte desigualdade de género, que se refletia, por exemplo, na classe social, raça e etnia. Os salários foram um dos primeiros indicadores onde foi identificada desigualdade de género. Nessa altura, foi detetado que os valores auferidos eram menores do que os dos homens, com equivalente serviço prestado.

Gênero pressupõe a compreensão das relações que se estabelecem entre os sexos na sociedade, diferenciando o sexo biológico do sexo social. Enquanto o primeiro refere-se às diferenças anátomo-fisiológicas, portanto, biológicas, existentes entre os homens e as mulheres, o segundo diz respeito à expressão que assumem essas diferenças nas distintas sociedades, no transcorrer da história. No entanto, se cairmos da armadilha de polarizar o biológico e o social, podemos enveredar por caminhos que dificultam a compreensão dos processos sociais (Fonseca, 2008, pág.7).

A questão de género surge ainda mais na discussão, quando as mulheres entram no mercado de trabalho, para preencher profissões habitualmente consideradas de homem. Uma das primeiras autoras feministas, Ann Oakley (1972), sustenta a ideia de que a diferença de género não surge apenas à nascença e com a identificação do sexo do cidadão, mas, também, são influenciados pelos ideais culturais.

Posteriormente, esta discussão tornou-se uma referência para as ciências sociais. Os autores expõem:

o sexo com que nascemos diz respeito às características anatómicas e fisiológicas que legitimam a diferenciação, em termos biológicos, entre masculino e feminino. Por seu turno, o género que desenvolvemos envolve os atributos psicológicos e as aquisições culturais que o homem e a mulher vão incorporando, ao longo do processo de formação da sua identidade, e que tendem a estar associados aos conceitos de masculinidade e de feminilidade (Pomar et al., 2012, pág.12).

Segundo a autora, o sexo é a categoria biológica e não é controlável, enquanto o género está relacionado com as categorias sociais e culturais. A sociedade considera que

o homem e a mulher devem beneficiar de atitudes diferentes, porque pré-concebem noções de como uma mulher e um homem devem atuar. Este aspeto é reforçado desde longa data por Simone de Beauvoir (1967), escritora feminista que disse “*ninguém nasce mulher: torna-se mulher*” (pág. 9). Ao longo da vida é transmitido à mulher uma ideia de feminilidade, e isso leva a que se torne gradualmente mais mulher. As pessoas dão continuidade a essa ideia. A autora expressa a ideia de que “*A disputa durará enquanto os homens e as mulheres não se reconhecerem como semelhantes, isto é, enquanto se perpetuar a feminilidade como tal*” (Beauvoir, 1967, pág. 488). Esta frase reflete que enquanto não houver igualdade entre o homem e a mulher, existirá sempre uma mulher que luta para ser ouvida pelos seus direitos, do mesmo modo que o homem.

Por conseguinte, baseado nas abordagens previamente apresentadas, é possível identificar que o género poderá ser consequência da idealização da sociedade, e isso poderá conduzir à discriminação contínua, onde as cientistas feministas trabalham para que, um dia, deixe de perdurar a desigualdade de género.

1.1. Género na Estruturas Organizacionais

Numa organização, o principal responsável por gerir a desigualdade de género é a própria empresa. Ainda assim, nos dias de hoje, existem muitas funções que são vistas e direcionadas para um género. As mulheres são avaliadas de forma diferente, quando em comparação com os trabalhadores masculinos, de acordo com a assimilação dos parâmetros da sociedade do que é ser mulher e do que é ser homem, e isso leva a que se possa identificar desigualdade entre géneros (Degraff & Anker, 2004). Assim sendo, caso o pensamento da sociedade não se altere, os homens continuarão a ser vistos como trabalhadores que têm controlo sobre as suas emoções. Já as mulheres serão consideradas mais emocionais e sensíveis, fracas e sem capacidade para exercer cargos de poder. Com isto, percebemos que só mudando o pensamento da sociedade é que conseguimos acabar com a desigualdade de género nas organizações (Degraff & Anker, 2004).

Várias teorias pretendem explicar a desigualdade de género no mercado de trabalho, estas são divididas em 3 principais grupos. A primeira é neoclássica, a segunda aborda a segmentação do trabalho e a terceira analisa teorias de género/Feministas. A Teoria Neoclássica (Degraff & Anker, 2004) destaca-se principalmente na educação e na experiência. Os trabalhadores são racionais, porque procuram emprego de acordo com as suas qualificações, interesses e limitações. Assim, segundo esta teoria, por exemplo, é expectável que as mulheres procurem ocupações com salários iniciais altos, com um retorno de experiência baixo e com penalidades baixas pela saída temporária da força de trabalho, devido ao facto de as mulheres serem responsáveis, principalmente, pelo trabalho doméstico, cuidar dos filhos e outras tarefas familiares, que muitas vezes exigem não estar presente na força de trabalho ou que se ocupem em tempo parcial (Degraff & Anker, 2004). Segundo esta teoria, reflete uma sociedade mais antiga, onde os pais devem investir mais nos estudos dos homens do que nos das mulheres, ou as mães devem abandonar o seu trabalho para cuidar dos filhos. Isto é assente ainda na ideia de que os homens auferem um salário superior e atingem um patamar mais elevado na sua carreira.

As Teorias de Segmentação do Trabalho realçam que o mercado de trabalho não atua de forma livre, como consideram as abordagens neoclássicas, mas estão restringidos pelos fatores institucionais. Por exemplo, as leis e regulamentações trabalhistas podem dividir o mercado nos setores primário e secundário, onde o setor primário caracteriza-se por empregos mais seguros e mais bem pagos e o setor secundário por empregos inseguros e com baixos salários (Moura, 2014). Neste âmbito, percebe-se que a maior parte das trabalhadoras exercem no setor secundário.

A Teoria de Género/Feminista destaca as variáveis e as razões da desvalorização da mulher na sociedade, e como essa desvalorização se reflete no mercado de trabalho. Neste sistema, as mulheres são responsáveis pelo cuidado dos filhos e pelo trabalho doméstico. Por sua vez, aos homens toca o papel de principais provedores financeiros das famílias, mesmo que, na prática, muitas mulheres assumam também esta responsabilidade (Moura, 2014).

Como podemos verificar na tabela abaixo, segundo Barracho e Martins (2010), as mulheres e os homens líderes ocupam a mesma função, mas têm perceções e competências diferentes, sendo que as mulheres são mais eficientes.

Tabela 1- Diferenças de género nas perceções de eficácia da liderança

Competências	Líder Feminino	Líder Masculino
Atenção ao detalhe	Dá grande atenção ao detalhe.	Delega as tarefas que envolvam detalhes.
Liderança de sucesso	As características de liderança eficaz são conotadas como traços femininos.	É percecionado como sendo um líder mais eficaz.
Autoridade	Ganha autoridade e poder com o passar do tempo e depois de muito trabalho.	A legitimidade da autoridade e do poder é baseada no género.
Lidar com as situações	Dá maior atenção aos <i>inputs</i> do presente, sendo mais cuidadosa na tomada de decisão.	Confia nos julgamentos, experiências e competências do passado para resolver problemas do presente.
Expetativas de supervisão	É visto como um supervisor menos eficiente.	É o preferido para supervisionar.
Influência de estilo de liderança	O seu estilo é influenciado por mentores e treino formal.	O seu estilo é influenciado pelas suas experiências profissionais, visão pessoal e características inatas.

Fonte: Barracho & Martins (2010)

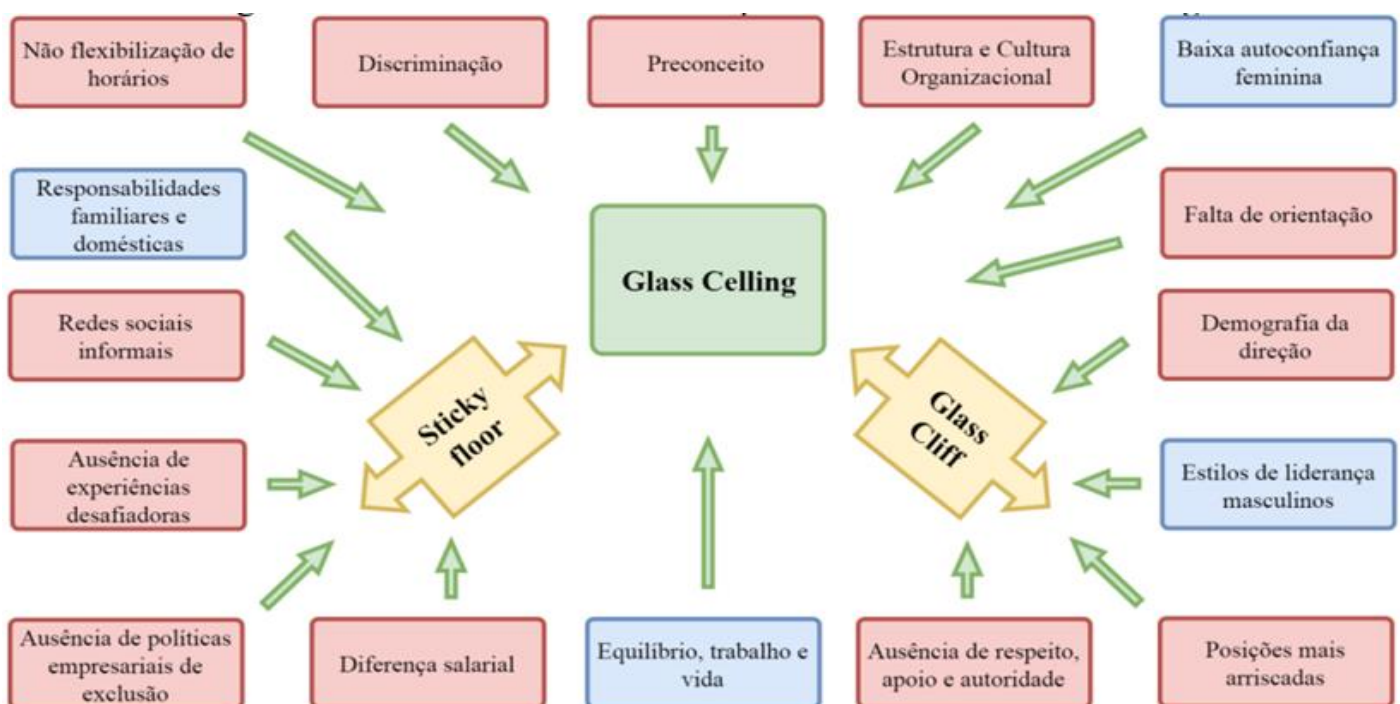
1.1.1. Teto de Vidro (*Glass Ceiling*)

Embora a igualdade entre os géneros nas áreas de educação e cultura, sejam debatidas, são detetadas poucas mudanças na divisão das hierarquias dentro das organizações. O conceito de Teto de Vidro (*Glass Ceiling*) foi desenvolvido nos Estados Unidos, de forma a representar a barreira para o crescimento das mulheres nas organizações.

A metáfora do “teto de vidro” é utilizada pretende explicar porque a presença das mulheres em cargos de direção não possui uma distribuição homogênea nos diversos setores de atividades do mercado de trabalho (Paiva, 2017, pág.6).

O Teto de Vidro (*Glass Ceiling*) discute-se há mais de 30 anos, é conhecido pelos meios feministas e representa a dificuldade de atingir as profissões mais influentes. Percebe-se que uma trabalhadora do sexo feminino tem mais dificuldade em atingir cargos superiores da hierarquia. Este conceito levou à discussão e ao desenvolvimento de novas teorias que abordam a desigualdade de género nas organizações. Algumas das teorias que se realçaram foram o *Sticky Floors* (piso pegajoso), em que esta aborda um padrão discriminatório de trabalho que mantém as mulheres e outros grupos discriminados por raça e outras questões culturais na parte inferior da escala do trabalho, não dando oportunidade destes terem promoções no trabalho (Carneiro, 2018). Outro conceito é o *Glass Cliff* (penhasco do vidro), que segundo Acar (2015), as mulheres em relação aos homens seriam escolhidas para líderes, devido ao seu desempenho. Este facto é relativamente novo, porque é recente existirem gestoras nas organizações.

Tabela 2 - Fatores e focos de estudo que interferem no Glass Ceiling



Fonte: Carneiro et al. 2019

As mulheres para vencerem na carreira profissional são obrigadas a fazer mais esforços, a aplicarem-se no trabalho e a empenharem-se mais do que os homens. Além das aptidões técnicas cabe às mulheres o desafio de ter de captar qualidades que os homens valorizem, sendo que este mundo ainda é principalmente masculino (Lima et al., 2013).

2. Evolução histórica do papel da mulher

A mulher, desde o início, era principalmente dominada pelo homem. O trabalho trata-se de uma “ocupação diária em que o homem está condenado pela necessidade” (Lefranc, 1988, pág. 8). É uma atividade indispensável para o homem, visto que ele acrescenta valor ao mundo e a si próprio, e como consequência, um dever social, que cada um deve levar a cabo, da melhor maneira que pode. Para Saint-Jean e Therriault (2007), o trabalho contém dois significados, o primeiro aborda o esforço ou um sistema que a pessoa deve fazer, enquanto o segundo significa uma tarefa, e por isso recebe remuneração.

Se as mulheres fossem viúvas, de forma a garantir dinheiro para as necessidades dos seus filhos, realizavam trabalhos como doces por encomendas, arranjos florais, bordados, davam aulas de piano, entre outras funções. No entanto, estas atividades não eram reputadas pela sociedade. Ao longo dos anos, o papel da mulher passou por grandes mudanças, estabelecendo-se, cada vez mais, no papel de protagonista. Com o desenvolvimento, a mulher conseguiu amplificar o seu espaço no trabalho, aparta-se do legado único de dona de casa e começa a ocupar cargos importantes nas empresas (Hryniewicz & Vianna, 2018).

Na década de 10, as mães eram mais autoritárias, não davam carinho nem amor aos seus filhos. As crianças nessa década começavam a trabalhar muito cedo. Na década de 40, as mulheres começaram a trabalhar fora de casa, acontecimento que ocorreu durante a segunda guerra mundial, que teve como principal palco a Europa. O motivo dessa alteração deveu-se ao facto de a força masculina estar na guerra. Na década de 60, inicia-se a evolução da mulher, com aparecimento da pílula anticoncepcional. Desde

então, a mulher passou a ter o direito e controlo de ter ou não filhos. Nessa década, as jovens e adolescentes começaram a completar os estudos académicos, até à universidade. Na década de 90, as mulheres já trabalhavam e lutavam pelos seus direitos e igualdade salarial. As mulheres estão desenvolvidas para o mercado e para conquistar o seu lugar na sociedade. Nos dias de hoje, a mulher acumula várias funções: trabalhadora, dona de casa, mãe, esposa, e por vezes, também, estudante e ainda tem tempo livre para se divertir.

3. Diferença salarial entre géneros

Os dados estatísticos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), mostram que ainda existe discriminação e desigualdade no mercado de trabalho. As mulheres tendem a ganhar menos do que os homens fazendo trabalhos iguais ou de igual valor. De acordo com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2018) existem inúmeras causas para as disparidades salariais entre homens e mulheres e muitas delas estão interligadas, ou seja, incluem fatores legais, estruturais, sociais, culturais e económicos. Dependem também das escolhas e das habilitações escolares e profissionais, a ocupação profissional, o sector de atividade, as suspensões na carreira. É importante realçar que a dimensão da empresa onde se trabalha, também é um fator fundamental para esta disparidade, bem como o tipo de contrato de trabalho e a sua duração. Devido a estas causas, há poucas mulheres nas áreas de gestão e em funções de decisão, que são os cargos com os salários mais altos. As trabalhadoras do género feminino exercem cargos menos valorizados e remunerados.

Tal como refere barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens (2019), o homem, em média, recebe 1 008,80 € de remuneração base, já a mulher aufer, em média, 859,10€. A diferença salarial estabelece-se, em média, nos 149,70€. A diferença salarial de 11,2% não é necessariamente discriminação, mas poderá dever-se a outros fatores que diferenciam o salário, como a produtividade ou compreensão do mérito de cada trabalhador (homem ou mulher). Desta forma, a diferença salarial entre géneros é mais evidente nas atividades onde a presença da

mulher é maior. Nas profissões onde predominam homens, como, por exemplo, a construção civil, a mulher ganha mais do que o sexo masculino.

4. Conciliação entre a atividade profissional, a vida pessoal e familiar

A par da integração das mulheres no mercado de trabalho emerge a problemática da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Principalmente, depois da industrialização, verificou-se uma divisão do trabalho doméstico, onde o homem era responsável por auferir o sustento financeiro para a família, por sua vez, as mulheres realizavam e geriam os trabalhos domésticos, onde não eram remuneradas.

Para Oliveira e Traesel (2008) nos anos 70, a mulher compreendeu as suas aptidões no trabalho e de competitividade em relação ao homem. Desse modo ocorreram grandes mudanças na vida familiar. Nestas transformações ressalta-se a inclusão da mulher no mercado de trabalho, que provocou a alteração gradual no papel de género, trabalho e família:

tanto homens como mulheres cariocas parecem endossar o ponto de vista (com diferentes níveis de consciência) de que a casa e os filhos são ainda responsabilidade maior da mulher, cabendo ao homem o provimento financeiro (Jablonski, 2010, pág. 265).

Atualmente, a mulher usufrui de independência para executar as suas ocupações, contemplando funções profissionais, familiares e domésticas.

Para Oliveira e Traesel (2008) a presença da mulher no mercado de trabalho traz uma grande mudança na vida doméstica, onde as tarefas são distribuídas entre o homem e a mulher. Outrora a mulher realizava todas as tarefas. Para outros autores, a mulher é trabalhadora, mulher e mãe, realiza as tarefas domésticas e familiares sem ajuda do homem e isso limita as responsabilidades profissionais em prol dos trabalhos domésticos e familiares.

Um dos fatores para aumentar a desigualdade de género é a situação familiar, visto que a família e a vida doméstica impedem o progresso na carreira profissional, porque a mulher é vista como a responsável da família e das tarefas domésticas. É

importante a divisão de tarefas domésticas e familiares, para que as mulheres consigam crescer na carreira (Perista et al., 2008).

Assim sendo, poderá ser uma consequência para a escolha das mulheres não enveredar pela natalidade ou adiar essa escolha, de forma a progredir na carreira. Como realça Iversen, Rosenbluth e Soskice (2004) as mulheres são mais propícias para interromper as suas carreiras por causa do nascimento e crescimento dos seus filhos e por isso os chefes acham que elas não são valiosas para assumir um compromisso.

Estes motivos são um entrave para o empenho da mulher na sua carreira profissional e nas necessidades familiares. Por isso, muitas vezes recebem remunerações baixas. No caso dos homens, existem consequências quando dedicam demasiadas horas à sua carreira profissional. Pode provocar menos presença na vida familiar. Para extinguir estas diferenças, são aplicadas medidas específicas, tais como o (1) o planeamento da estratégia, missão e valores da empresa; (2) gestão de recursos humanos através da formação, gestão de carreiras e remunerações, diálogo social, participação de trabalhadores/as e organizações representativas, respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família; (3) comunicação interna e externa (Pernas, Fernandes, & Guerreiro, 2008).

Em suma, torna-se essencial pensar nos valores e normas sociais interligados com o papel das mulheres na educação e na família, como conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares e em que sentido as mudanças femininas da esfera doméstica para a sociedade deverão corresponder a transformações masculinas no sentido inverso.

5. Profissões consideradas masculinas

De acordo com Santos e Amâncio (2014), depois se ter realizado várias investigações, chegou-se à conclusão de que existiam algumas profissões em que as mulheres tiveram de lutar, tal como ser polícia, ser médica, ser bombeira, ser militar,

ser estudante de direita, ser cirurgião, ser motorista de táxi e cargos de chefia ou de gestão.

As mulheres são consideradas como tendo atitudes de estereótipo onde demonstram ser femininas, emotivas e sensíveis, não são valorizadas como capazes para exercer profissões de homens. Em contrapartida, se não tiverem atitudes de estereótipos, como sendo ambiciosas, audazes e autoritárias, são apontadas como “cabras”, “egoístas”, “rainhas de gelo”, “machados de guerra” e “damas de ferro” (Santos & Amâncio, 2014). Na ocasião em que as mulheres estão a desempenhar uma profissão de homem, tais como na direção de uma empresa, acabam por sofrer discriminação de mulheres contra mulheres, também denominada síndrome de abelha (Santos & Amâncio, 2014).

CAPÍTULO III: ESTUDO EMPÍRICO

6. Método

De acordo com Quivy e Campenhoudt (1998), “uma investigação é (...) um caminhar para melhor conhecimento e deve ser aceite como tal, com todas as hesitações, desvios e incertezas que isso implica” (pág. 31). Neste capítulo é apresentada a metodologia que enquadra esta investigação.

O desenho deste estudo é de natureza qualitativa (Patton, 2002) cuja questão de investigação é quais as crenças e aspetos fundamentais que podem estar associados à existência de desigualdade e discriminação em contexto laboral?

As investigações qualitativas privilegiam, principalmente a compreensão dos problemas a partir da perspetiva dos sujeitos de investigação. Deste modo, entre as técnicas de pesquisa qualitativa, a técnica de entrevista é aquela que poderá permitir alcançar propósito da investigação que tem por base explorar os fatores que podem levar à existência de discriminação no que respeita à igualdade de género nas organizações.

6.1. Participantes

Para a concretização deste estudo foram realizadas 9 entrevistas a mulheres com idades entre os 25 e os 40 anos de diferentes profissões consideradas masculinas (Santos & Amâncio, 2014), com o intuito de obter informações relativas à possível existência de desigualdades em contexto laboral. As participantes ocupam cargos diversos, tais como empresárias, técnica de informática, empregada de abastecimento de combustível, técnica administrativa, account manager, enfermeira, designer e por último engenheira civil, as experiências profissionais varia entre 3 e os 17 anos de carreira. Com estas entrevistas podemos verificar que ainda subsiste a discriminação e desigualdade entre homens e mulheres.

Tabela 3 – Informação pormenorizada dos participantes

Participantes	Idade	Profissão	Anos de Experiência
P1	30	Empresária	10
P2	26	Técnica de Informática	9
P3	29	Empregada de Abastecimento de Combustível	5
P4	39	Técnica Administrativa	5
P5	25	Account Manager	3
P6	31	Empresária	11
P7	40	Enfermeira	17
P8	25	Designer	7
P9	29	Engenheira civil	4

6.2. Recolha dos dados

Foi elaborado um guião de entrevista baseado na paridade de género no mercado de trabalho. Este guião é constituído por 11 questões abertas onde se abordam perspetivas acerca dos cargos mais significativos, os impedimentos para alcançar cargos superiores, a conciliação da vida familiar e profissional, o caminho a seguir para obter igualdade de género, e exploração de eventuais casos de discriminação. O guião foi validado entre a equipa de investigação previamente à execução das entrevistas. Primeiramente, foi explicado a cada uma das participantes o objetivo do estudo, salientando que a entrevista seria confidencial e anónima, e que não existiam respostas certas ou erradas, visto que o importante seria a opinião de cada uma e a exposição das experiências vividas.

Todas as entrevistas foram realizadas por chamada telefónica, tendo sido gravado o áudio. A execução presencial foi desconsiderada porque as entrevistas decorreram durante o período de emergência social causado pela pandemia do COVID-19. O tempo total das entrevistas decorreu em média 7 minutos.

6.3. Análise de dados

Cada entrevista foi transcrita verbatim, garantindo a veracidade dos dados. Para análise das entrevistas utilizamos a análise temática considerada como um método para identificar, analisar e relatar padrões (temas) dentro dos dados. Ela minimamente organiza e descreve o conjunto de dados em (ricos) detalhes (Braun & Clarke, 2006). O rigor metodológico foi assegurado através do uso de várias estratégias. Primeiro, foram transcritas as entrevistas de forma integral. De seguida, o conteúdo das entrevistas foi analisado e procedeu-se à sua codificação de forma individual. Posteriormente foram alcançados e interpretados os principais temas emergentes do conteúdo.

Estas entrevistas foram criadas por questões abertas baseadas na literatura acerca da desigualdade de género (e.g., Cavazotte, Oliveira, & Miranda, 2008; Degraff & Anker, 2004; Fontoura & Gonzalez, 2009; Hryniewicz & Vianna, 2018; Kanan, 2010; Teixeira, 2012). O guião foi analisado e organizado, tendo em atenção a diferença de profissões e do trajeto de vida de cada participante. Todavia, as questões foram iguais para cada participante, estas puderam dar a sua opinião acerca da questão que lhe era efetuada. Para manter o anonimato de cada participante, estas foram numeradas consoante a ordem que foi efetuada a entrevista. As questões da entrevista abordam: o impedimento para alcançar cargos superiores, sendo que é questionado que razões levam para que os cargos mais significativos sejam ocupados por homens e se consideram que as mulheres encontram impedimentos para alcançar esses cargos, bem como, compreender as questões das pessoas sobre a desigualdade de género. Outro ponto a refletir é se as participantes concordam com a desigualdade salarial e compreender a opinião das mulheres sobre a conciliação da vida profissional e familiar, sendo que é perguntado às participantes se acham justo ter de escolher entre família e carreira. A igualdade de género é também um dos pontos interrogados, com o intuito de compreender se as mulheres acreditam ou não, que conseguiremos alcançar esta igualdade no mercado de trabalho e que caminhos devemos seguir. Por fim, é questionado se a participante passou por algum caso de desigualdade e esta descreve-o.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Como já foi referido acima, os temas que emergiram das entrevistas foram: o impedimento para alcançar cargos superiores, a desigualdade salarial, a conciliação da vida profissional e familiar, a igualdade de género, e por fim, situações relacionadas com casos de desigualdade entre géneros.

Impedimentos para alcançar cargos superiores

No decorrer dos anos, a profissão tem sido atribuída por géneros. A mulher ainda encontra muitos impedimentos no progresso da carreira, bem como cargos mais significativos, tendo de abrir mão ao desejo de construir família. Como podemos verificar pela participante 1 (P1):

“as mulheres como eu que tenho filhos, são vistas como menos comprometidas com o trabalho, o que coloca numa posição de desigualdade de oportunidade, mas também muitas vezes são vistas como pessoas frágeis que não se encaixam no contexto masculino de alta competitividade e agressividade nos altos escalões”

Ainda a outra participante acrescenta:

“Os cargos, os mais altos cargos são ocupados por o sexo masculino, por homens e só acho que inicialmente era porque as mulheres ficavam em casa e os homens iam trabalhar, não é? E infelizmente, a mentalidade ainda valoriza um bocadinho essa ideia, os homens são mais capazes de trabalhar do que são as mulheres e eu acho que acaba por estar por aí.” (P7)

Neste contexto, releva-se o denominado *Teto de Vidro* ou *Glass Ceiling* que determina a criação de uma barreira social que impede as mulheres ascenderem a cargos superiores, apesar de já existirem mulheres que conseguem superar os obstáculos (Lima, 2013). As dificuldades que as mulheres enfrentam em cargos superiores poderá ser por causa dos preconceitos e atitudes contra as mulheres no mercado de trabalho (Correa, 2010). De acordo com Oliveira et al. (2000), apesar de

permanecerem as diferenças salariais, a discriminação quanto ao estado civil e o aspeto físico, as mulheres começaram a assumir cargos de mais responsabilidade.

Desigualdade Salarial

As mulheres ganham menos que os homens fazendo o mesmo (Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego, 2018), como foi evidenciado numa das entrevistas (P4):

“Porque uma mulher, no mesmo cargo, uma mulher pode trabalhar, tanto como homem não é só por causa do género que tem que... receber menos... que o homem. E eu isso passei no meu trabalho.”

A participante 5 completa dizendo:

“eu acho que o salário deve estar em concordância com as funções desempenhadas com responsabilidade assumida e pelas horas de trabalho também. Nunca se não somos homens ou somos mulheres porque uns tem uma característica outro tem outros, mas isso e como qualquer pessoa, todos nós somos diferentes. No entanto, fazemos exatamente a mesma coisa que é o que a pergunta diz que é exatamente a mesma função e óbvio que o salário deve estar deve ser exatamente igual tanto para uns como para os outros.”

Como se pode verificar, os dados mais recentes em Portugal, apontam para que o homem receba em média de remuneração base 1 008,8€, enquanto a mulher só recebe 859,1€ (barómetro das diferenças: Remuneratórias entre mulheres e homens, 2019). Mas, nas profissões onde existem mais homens, a mulher ganha mais do que o homem, mas quando há mais mulheres tende a ser o contrário (Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego, 2018).

Conciliação da vida profissional e familiar

A conciliação da vida profissional e familiar é um dos maiores obstáculos que a mulher enfrenta para executar um cargo superior, pois torna-se difícil dedicar-se à

família e carreira em simultâneo. Depois da industrialização, a mulher era vista como dona de casa e o homem era responsável por sustento da família. Nos anos 70 a mulher percebeu as suas aptidões, e isso levou a ocorrer uma grande mudança, que foi a inclusão da mulher no mercado de trabalho, mas com isso apareceu as barreiras que as mulheres enfrentam que é conciliar a família com a carreira (Oliveira & Traesel, 2008). Até muitas vezes a mulher desvaloriza o trabalho para ter melhor qualidade de vida a nível familiar, como realça a P2:

“conciliar o trabalho e casa, mas muitas vezes elas são conduzidas a terem as aspirações profissionais de acordo com o que manda o mercado, ou seja que a dominação é mesmo masculinas então o que as leva a não investir na carreira e por acreditarem que o seu trabalho nas empresas é apenas uma atividade passageira na qual não devem lutar para subir de cargo, porque na mentalidade mesmo da sociedade o homem será sempre o líder e que as mulheres nunca irão conseguir mesmo subir de cargo, porque já está lá um homem, talvez a mandar”.

Muitas vezes, as mulheres sentem a obrigação de cuidar dos filhos e da casa e acham-se culpadas por não conseguirem acompanhar o crescimento dos filhos, sendo que isto acontece mais nas mulheres do que nos homens (Eagly & Carli, 2008). Este motivo foi a causa do despedimento da P4:

“É completamente injusto, mas já quase tive que passar por isso, mas foi a causa do meu despedimento, despedi-me por causa disso. ... Não estava ... a colocar o meu trabalho em primeiro lugar e com uma filha pequena estava ... a prejudicar bastante é depois verifiquei isso, não no crescimento da minha filha, quando me despedi ela evoluiu, bastante, a nível do crescimento.”

Mas também há outras mulheres que não conseguem fazer escolha, ou seja, consideram que a carreira e a sua família são fundamentais para a vida, como refere a P5:

“não podemos só dedicarmos à carreira, porque a família faz falta e se nós não fizemos vamos acabar por ter um mau desempenho na nossa carreira, porque

ninguém se sente realizado dessa forma e ao contrário também existe, e se eu me dedicar muito à família e colocar a carreira acabo por não me sentir tão realizada profissionalmente, e isso vai-se refletir a nível pessoal, por tanto para mim o equilíbrio entre tudo em que todas as áreas da nossa vida é sem dúvida fundamental” (P5)

As tarefas domésticas têm de ser divididas de igual maneira para a mulher conseguir o progresso na carreira profissional, ou seja, o homem terá de colaborar com a mulher e apoiá-la nas suas decisões. Contudo, é sobre as mulheres que recai uma maior sobrecarga de tarefas domésticas, como, por exemplo, cuidar dos filhos (Santos, 2014). Em síntese, podemos realçar que através das entrevistas parecem existir dois tipos de participantes. Uma que consegue conciliar a carreira profissional e a família, sem se prejudicar em ambas, enquanto a outra desiste da profissão para dar mais valor à família.

Igualdade de género

A efetivação da igualdade de género parece demorar algum tempo, pois a mentalidade da sociedade parece estar muito centrada na ideia de que os homens é que exercem cargos superiores para sustentar a sua família em casa (Degraff & Anker, 2004), como refere a P9:

“Eu acredito, mas acho que não vou estar aqui para ver, só daqui [risos] ... não sei 100, 200 anos talvez.”

Para deixar de haver igualdade de género, na visão das participantes é mudar a mentalidade das pessoas, as empresas têm de começar a pagar o salário igual ao homem e à mulher, tendo estes a mesma categoria no mundo do trabalho.

“mudança da mentalidade, devemos começar com os mais pequenos, começando a educá-los e com isso tentaremos chegar à mentalidade das pessoas mais idosas.”
(P1)

A participante 4 acrescenta:

“Ser o mesmo logo desde o início. Aqui não há género, aqui não há ... o salário é ser igual para um vai ser igual para outro, aqui os trabalhos vão ser iguais, para um e para outro, é isso.”

A igualdade de género é um tema atualmente muito importante. A igualdade de género só acontecerá, quando independentemente as diferenças entre género e quando forem distribuídas as responsabilidades entre os homens e as mulheres. A mulher ainda continua a ser responsável por tarefas domésticas e familiares e muitas vezes limitadas nas tarefas profissionais (Costa, 2015).

Casos de desigualdade

Ao longo das entrevistas foi possível verificar vários tipos de discriminação que as participantes passaram ou continuam a passar no mundo do mercado de trabalho. A P1 já passou por discriminação no mundo do mercado de trabalho, só porque tinha planos em ser mãe.

Especificamente, na primeira vez que foi chamada para ir a uma entrevista de emprego, uma das perguntas que lhe colocaram foi sobre os seus planos de vida para o futuro, ou seja, perguntaram-lhe se ela tinha planos para ser mãe nos próximos 3 anos, ao qual ela respondeu que sim, que tinha planos e eles começaram logo com uma série de questões. Como não lhes agradou a resposta da participante, começaram por insinuar que o tipo de emprego que esta se candidatou, não podia haver ausência de trabalhadores. Na opinião da participante 1, o que o entrevistador deu a entender que não recrutavam mulheres que tivessem planos em ser mãe nos próximos anos.

“A primeira vez que fui à entrevista do emprego, fizeram uma pergunta sobre se eu tinha planos para ser mãe nestes 3 anos e eu respondi que sim, tinha planos e eles começaram logo com uma série de questões, sabe que este tipo de emprego, não pode haver ausência do trabalhador e por isso não conte muito com este emprego... Não foi bem por essas palavras, mas consideram que foi a mesma coisa, foi basicamente que não, ... não é aconselhável ter filhos nesta altura que ia começar um trabalho novo.” (P1)

A participante 2 já passou por discriminação, porque na empresa onde foi entregar o currículo só recrutavam homens para aquele cargo. O caso desta participante é diferente, esta soube que estavam a recrutar pessoas para escritório na parte de armazém e decidiu ir à empresa entregar o seu currículo e não o aceitaram. Porém, no dia seguinte, foi lá o seu namorado entregar o currículo e fizeram uma entrevista e foi selecionado.

“mas cheguei ir a uma empresa que estavam a recrutar pessoas para escritório parte de armazém e quis entregar o meu currículo e não aceitaram porém, no dia seguinte foi lá o meu namorado entregar o currículo e fizeram uma entrevista e foi selecionado e ainda está lá trabalhar, ou seja deram a entender que só lá trabalhava homens, só aceitavam homens para esse cargo” (P2).

A participante 3 passou por discriminação na empresa que trabalhou anteriormente, sendo que, tinha um cargo igual ao dos homens e ainda dava horas extras e o salário era inferior aos homens que tinham a mesma categoria. Neste caso a participante trabalha com homens e mulheres, e nessa empresa recebia menos e a sua função era exatamente igual à dos homens. Esta nunca percebeu o motivo de receber menos, pois não sabia se era pelo fato de ser mulher ou não.

“Se for nível salarial sim, já senti essa diferença. A nível salarial porque já trabalhei numa empresa em que recebia menos por trabalho exatamente igual ao do homem ... não sei se é pelo fato de ser mulher ou não ... mas também fazia mais horas, extras e relativamente à hora extra também recebia menos do que se fosse um homem ou fazer, mas a nível de “conversa” (a participante falou entre aspas) não senti muito muito essa diferença.” (P3)

A participante 4 passou pelo mesmo tipo de discriminação da participante 3, porém despediu-se, sendo que não aceitava a distinção que havia por parte do chefe, dando este mais valor aos homens do que às mulheres. Neste caso a participante tanto trabalhou com homens como mulheres, no seu antigo trabalho, trabalhava num escritório onde entre colegas não havia distinção, sendo que colaboravam entre todos.

Contudo, o próprio chefe fazia distinção entre homens e mulheres. O chefe é do sexo masculino, tem uma mentalidade retrograda completamente e dava mais valor ao trabalho dos homens, sendo que as mulheres trabalhavam mais e esforçavam-se para serem valorizadas de igual forma.

“eu no meu antigo trabalho, eu despedi-me, trabalhava tanto com homens e com mulheres, o meu trabalho em si, trabalhava num escritório, trabalhava só com mulheres, cheguei a trabalhar com o rapaz e não houve distinção, pronto. Porque tanto eu como o meu colega sabíamos trabalhar em conjunto, a nível de salário, aí já é diferente, pronto. Por ser homem, devia ser? Agora o trabalho em si, fora do escritório dos colaboradores, sim, havia distinção pelo próprio chefe. O chefe é do sexo masculino, têm uma mentalidade retrograda completamente e dava mais valor aos homens, do que as mulheres, mas no meu trabalho trabalhava mais as mulheres do que os homens, muito mais” (P4)

No caso da participante 5, esta sente que não é valorizada pelo público masculino. A participante trabalha com homens e mulheres, dentro da sua organização não sente que isso aconteça. Quando faz apresentações para o público alvo, a nível exterior à sua organização, esta sente que tem mais atenção pelo público feminino. Esta situação acontece-lhe regularmente, ou seja, sente perfeitamente a distinção entre público masculino ou feminino quando realiza uma palestra de motivação empresarial. Nota que quando é um homem apresentar é ouvido de uma forma e se for uma mulher apresentar é ouvida de uma forma distinta, principalmente para o público alvo do sexo masculino. Para público alvo masculino, sim, deles tendem a desvalorizarem muito mais aquilo que é dito, mesmo sendo exatamente igual ao homem a dizê-lo. No que se refere ao público feminino, esta sente uma empatia, é valorizada e ouvida.

“Dentro da minha organização, não sinto que isso aconteça, agora quando faço apresentações para públicos-alvo, exteriores a minha organização, isso acontece regularmente, ou seja, sinto perfeitamente que enquanto que um homem a apresentar é ouvido de uma forma e uma mulher apresentar é ouvida de uma forma completamente diferente, principalmente para públicos alvo do sexo

masculino, do sexo feminino por vezes até sinto aquela empatia de nós somos mulheres “Girls Power”[risos] e tal isso não acontece tanto. Mas para público alvo masculino, sim deles tendem a desvalorizarem muito mais aquilo que é dito mesmo sendo exatamente igual a que se fosse um homem a dizê-lo.” (P5)

A participante 6 revelou que tentaram agredi-la para mudar a sua opinião. Nesta circunstância a participante tem o cargo de chefe e trabalha com homens e mulheres. Houve um dia que a participante ao referir a um colaborador que o material não estava em bom estado, o trabalhador para tentar dissuadir a sua opinião, utilizou a força. O colaborador pegou numa barra de metal, com o intuito de dissuadir a opinião de que o material não estaria bem e mostra a força, avançando contra a participante para a agressão.

“O colaborador na altura pegou uma barra de metal, tentando dissuadir a opinião de que o material não estaria bem e mostrando a força, avançando. [a participante exemplificou como o colaborador demonstrou a sua força]” (P6)

A participante 8 passa por discriminação por ser mulher e o patrão não aceita o seu trabalho. Neste caso, a participante sente no trabalho uma discriminação, apresentado a mesma ideia do que um outro colaborador masculino e o trabalho executado por ela não é aceite enquanto que pelo seu colega foi aceite.

“Não, mas acabo por sentir no trabalho porque, por exemplo faço design e alguma coisa, por exemplo tive de fazer um design de um calendário anual e o patrão disse que era demasiado feminino, que tinha de ser um design mais bruto ou mais macho, o rapaz fez idêntico ao meu e o patrão já aceitou. Pronto são situações destas, mas isto também depende dos gostos.” (P8)

A participante 9 passa por discriminação por parte dos colegas e não pelo próprio patrão. Este até incentiva as colaboradas a executar esses trabalhos. No anterior emprego onde a participante trabalhava era preciso força para realizar algumas funções. A participante trabalhava na maior parte do tempo com homens, mas quando era preciso usar a força para levar os barcos de canoagem para o rio, as mulheres tinham

mais dificuldade e precisavam de ajuda de outra pessoa. Quando isso acontecia, ela e as suas colegas mulheres ouviam de outros colegas (homens) que nesse cargo só seria necessária uma pessoa, mas como elas eram mulheres tinham de ir duas. Resumidamente os colegas quiseram dizer que elas não conseguiam ter essa força física, todavia eles como homens poderiam ir sozinhos, e elas não. No entanto, o patrão nunca apresentou nenhum impedimento ao facto de ser preciso duas pessoas para essa função e até incentivava elas a levar os barcos de canoagem para o rio.

“Então no ... anterior trabalho eu até tinha, trabalhava com homens e mulheres se calhar mais com mulheres do que homens até, e ... mas eu estava num trabalho que era preciso que era necessário fazer força física e havia certas coisas que uma mulher tinha mais dificuldade em fazer ou precisava de ajuda de outra pessoa para fazer uma determinada tarefa, então ... e depois ouvi, ouvia eu e as minhas colegas mulheres ouvíamos de outros colegas nossos homens que nós íamos estar a ocupar essa posição quando era preciso ter mais uma pessoa para ajudar porque não conseguíamos ter essa força física que enquanto que eles como homens poderiam ir sozinhos, nós não, no entanto o patrão nunca ... pós nenhum, nenhum impedimento ao facto de ser preciso 2 pessoas para essa função até nós incentivava a ir ... até foi mais por parte de colegas.” (P9)

CAPÍTULO V: DISCUSSÃO

A entrevista apresentada foi respondida, como já foi mencionada por participantes de diferentes categorias profissionais.

Impedimentos para alcançar cargos superiores

No que diz respeito às razões que levam a que os homens ocupem os cargos mais significativos, segundo o autor Giddens (2008), as mulheres assumem responsabilidades primárias de educar os filhos e ocuparem-se de tarefas domésticas, enquanto os homens assumem tradicionalmente a responsabilidade de sustentar a família. As participantes partilham a mesma opinião, constatando que as razões das organizações serem ocupadas por homens, muito devido às conceções sociais do passado em que a mulher ficava em casa a tomar conta dos filhos e o homem ia trabalhar para ganhar dinheiro para o sustento da casa. Se as mulheres encontram mais impedimentos para alcançar cargos superiores para a maioria das participantes, o impedimento é ser mãe e ter de ficar em casa por causa da família. Giddens (2008) refere mesmo que as mulheres ao terem ou não filhos a seu cargo revela uma enorme importância no trabalho, realçando ainda, se a mulher não tiver filhos tem um emprego a tempo inteiro.

Desigualdade salarial

O facto de haver desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, de acordo com Marques e Ferreira (2015), o fator predominante e justificativo para a desigualdade salarial entre o homem e a mulher é o género. Na perspetiva das participantes, estas partilham todas da mesma opinião de não concordarem com a desigualdade salarial, sendo que tendo a mesma categoria não importa ser homem ou mulher. Com isto, podemos ainda salientar consoante Uhe (2014), a existência de desigualdade salarial quando o trabalhador com o mesmo cargo recebe menos.

Conciliação da vida profissional e familiar

Quanto à relação entre trabalho e família, algumas participantes mencionam que deve haver um equilíbrio entre a família e o trabalho, todavia estas salientam que é difícil conciliar a vida profissional e a vida familiar. Conforme Giddens (2008), as mulheres têm de criar um equilíbrio entre trabalho e família, e leva muitas vezes as mães alterarem o trabalho a tempo

inteiro para trabalho a tempo parcial. De facto, as mulheres sentem-se obrigadas a reconciliar as várias dimensões das suas vidas.

Relativamente a questão sobre se as participantes acham justo de ter de escolher entre família e carreira, todas destacam que não acham justo ter de escolher, porém Santos e Amâncio (2006) salientam que devido a toda a pressão existente, as mulheres acabam por desistir e abandonar os cargos.

Igualdade de género

No que diz respeito, à igualdade de género as participantes acreditam que Portugal alcançará a igualdade de géneros no mercado de trabalho, a maior parte das mulheres têm a mesma perspetiva que só daqui a muito tempo é que conseguiremos alcançar esta igualdade. Como corrobora, a Comissária Europeia da Justiça, Consumidores e Igualdade de Género, Věra Jourová (2016), estamos ainda muito longe de alcançar a igualdade, em particular em domínios como a participação do mercado de trabalho, a independência económica, salários, igualdade nas funções de chefia e a batalha contra a violência de género.

Para as participantes, o caminho a seguir deverá ser determinado pelas empresas darem oportunidade às mulheres para mostrarem o seu valor. Algumas delas referem que o caminho a seguir é mudar a mentalidade da sociedade e para isso deve-se começar pelos mais pequenos. Já a Comissão Europeia (2016) afirma que o caminho a seguir não tem nada haver com a mentalidade das pessoas, mas sim com aumentar a participação das mulheres no mercado laboral, diminuir a diferenças de género nas remunerações, estimular a igualdade de tomadas de decisões, vencer a violência de género, e por fim fomentar igualdade de género e os direitos da mulher.

Para concluir a análise do ponto de vista das participantes, mostrou-se a desigualdade e discriminação que as mulheres passam no seu dia a dia devido aos estereótipos. Na opinião das participantes é difícil gerir a vida familiar e profissional, pois têm de arranjar tempo para as tarefas domésticas, e conciliar tudo com o seu cargo profissional.

CAPÍTULO VI: CONCLUSÕES

O presente estudo centrou-se na desigualdade e discriminação de género, mas sem dúvida que se trata de um problema que ainda existe no mercado de trabalho e que ainda merece muito estudo, reflexões e debates. A desigualdade e discriminação, existem, quer seja pela entidade patronal, como pelos colegas de trabalho. Na mentalidade das pessoas, a mulher nunca poderá ter uma posição de categoria superior numa empresa (Arruda & Sá, 2019). A desigualdade é global, e para existirem mudanças tem de se mudar a mentalidade das pessoas, mas isso terá o seu tempo para acontecer.

Analisando o conteúdo das entrevistas, foi possível entender a perceção e as vivências das mulheres no mercado de trabalho. Assim, conseguimos perceber que a maior parte das participantes já passaram por desigualdade ou discriminação de género nas organizações. Com a análise consegue-se perceber que os dilemas, que surgiram nas organizações, tem vindo a passar por alterações ao longo do tempo, uma vez que, nos papéis sociais do passado, a mulher era percecionada como dona de casa e o homem era o responsável pelo sustento financeiro da família.

Atualmente a mulher já tem a sua profissão, mas ainda passa pela discriminação no mercado de trabalho e desrespeito como diferença salarial, desvalorização da opinião da mulher e violência psicológica. Para existirem essas mudanças as pessoas têm de começar a ver as responsabilidades familiares e domésticas de igual maneira, para que a mulher possa subir para cargos superiores, tal como os homens, porque este aspeto tende a tornar-se a grande barreira para a possibilidade de desenvolvimento das mulheres nas organizações empresariais. Este aspeto é ressaltado pelas participantes, indicando que iremos conseguir chegar à igualdade de género no mercado de trabalho, mas que não vai ser fácil e que só daqui a muitos anos é que conseguiremos alcançar.

Geralmente, um dos caminhos para conseguirmos igualdade de género é mudar a mentalidade social, porque esta barreira continua muito presente e é complicada para ser ultrapassada. Para que não haja desigualdade de género e a mulher possa ter um trabalho justo, um dos caminhos a seguir é o homem e a mulher dividirem as tarefas

domésticas, sendo este um grande passo para a igualdade de género. Em alguns países, a mulher é que faz as tarefas todas de casa e isso faz com que esta tenha pouco aproveitamento no trabalho (Degraff & Anker, 2004).

Outro aspeto que emergiu dos resultados é as mulheres exigirem o mesmo valor que o homem em cargos idênticos. Para finalizar, é mesmo fundamental que a sociedade mude a sua maneira de pensar e que deem oportunidade às mulheres de exercer cargos superiores e acabar com a desigualdade de géneros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acar, F. P. (2015). *Gender Differences in Promotions to Top Level Management Positions: An Examination of Glass Cliff in the IT Sector*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 210, 223-230.
- Arruda, M. & Sá, M. (2019). *A Cultura Organizacional e o Fenômeno Teto de Vidro*. *Rev. FSA Teresina*, 16, 261-280
- Barracho, C., & Martins, C. (2010). *Liderança e Género*. Lisboa: Silabo.
- Beauvoir, Simone. (1967). *O Segundo Sexo*. s/c: Difusão Europeia do Livro
- Braun, V., & Clarke, V. (2006) *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Carneiro, L. (2018). *Teto de vidro: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção das mulheres gestoras*. Dissertação. Universidade Federal do Rio Grande – FURG.
- Carneiro, L.; Frare, A. & Gomes, D. (2019). *Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras*. XIX USP International Conference in Accounting. São Paulo
- Cavazotte, F., Oliveira, L., & Miranda, L. (2008). *Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa*. *Revista de Administração*, São Paulo, 45,70-83
- Comissão Europeia (2016). *Compromisso estratégico para a igualdade de género. Justiça e Consumidores*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de género. (2019). *Barómetro das diferenças. Remuneratórias entre mulheres e homens*. Retirado de http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/Barometro_27_06_2019.pdf/0a6dec13-f127-4ec5-afc4-cecd14bada1f

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2018). *Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal*. Retirado de http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Desigualdade_salarial.pdf

Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2018). *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional*. s/c: s/e

Correa, V. (2010). *Gestão Escolar e Género: o fenómeno do teto de vidro na educação brasileira*. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba

Costa, C. (2015). *Igualdade de género no trabalho – um estudo na Universidade de Aveiro*. Dissertação. Universidade de Aveiro

Costa, F. (2018). *Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares*. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 3,6, 434-452.

Costa, I. & Andioso, V. (2010). *As transformações do papel da mulher na contemporaneidade, Pós-graduação em Saúde Mental e Intervenção Psicossocial*. Universidade Vale do Rio Doce, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Governador Valadares., 1-16

Degraff, D. & Anker, R. (2004). *Gênero, Mercados de Trabalho e o Trabalho das Mulheres*. Campinas: Associação Brasileira de Estudos de População. *Demographicas*, 2, 163-97

Eagly, A. & Carli, L. (2008). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Harvard Business Publishing.

Fertuzinhos, S. (2016). *Fundamentos constitucionais da igualdade de género*. *Sociologia, problemas e práticas, número especial*, 49-70

- Fonseca, R. (2008). *Gênero como categoria para a compreensão e a intervenção no processo saúde-doença no âmbito da saúde do adulto. PROENF- programa de atualização em Enfermagem na saúde do adulto*. Porto Alegre: Artmed/Panamericana, 3, 9-39.
- Giddens, A. (2010), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian
- Hryniewicz, L. & Vianna, M. (2018). *Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. Cad. EBAPE.BR*, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro
- Jablonski, B. (2010). *A Divisão de Tarefas Domésticas entre Homens e Mulheres no Cotidiano do Casamento. Psicologia ciência e profissão*, 30, 262-275
- Lefranc, G. (1988). *História do Trabalho e dos Trabalhadores*. s/c: Europress.
- Lima, G., Neto, A., Lima, M., Tanure, B., & Versiani, F. (2013). *O teto de vidro das executivas brasileiras. Pretexto. Belo Horizonte*, 14, 65-80.
- Marques, T., & Ferreira, C. (2015). *Mulheres na gestão de topo: A problemática do gap de gênero e salarial. Revista Ibero-americana de Estratégia*, São Paulo, 14, 43-59.
- Méda, D. (1999). *O trabalho: Um valor em vias de extinção*. Lisboa: Fim do Século.
- Mesa, M., Yanguas, G., Morcillo, R., Baumberger, B., Torres, S., & Torres, E. (2019). *As mulheres em Portugal, hoje*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Milan, N. (2017). *Desigualdade Salarial entre Géneros. Revista de Iniciação Científica da Faculdade de Direito de França*, 2, 165-183.
- Moura, G. (2014). *A Evolução Histórica da Mulher e a sua Ascensão no Ambiente Laboral: Uma abordagem das inúmeras conquistas femininas e sua rotina no ambiente de trabalho*. s/c: s/e

- Oliveira, C., & Traesel, E. (2008). Mulher, Trabalho e Vida Familiar: A Conciliação de Diferentes Papéis na Atualidade. *Disc. Scientia. Série: Ciências da Saúde, Santa Maria*, 9, 149-163.
- Oliveira, N., Oliveira, R., & Dalfior, S. (2000). *Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco Beta*. In: XXIV Encontro da ANPAD, Florianópolis, Rio de Janeiro: Anpad
- Paiva, Adriana (2017). Divisão sexual do trabalho e teto de vidro: o desenvolvimento da carreira de mulheres cientistas. *Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress* (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 1-12.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. Lisboa: Policy Brief.
- Perista, H., Guerreiro, M., Jesus, C., & Moreno, M. (2008). A igualdade de género no quadro da responsabilidade social – o projecto equal diálogo social e igualdade nas empresas. *Ex æquo*, 18, 103-120.
- Pernas, G., Fernandes, M., & Guerreiro, M. (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas*. Lisboa
- Pomar, C., Balça, A., Conde, A., García, A., Garcia, A., Nogueira, C., Vieira, C., Saavedra, L., Silva, P., Magalhães, O., & Tavares, T. (2012). *Guião de Educação. Género e Cidadania 2º Ciclo*. Lisboa: CIG
- Probst, E. (2015). *A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho*. Equipe RH Portal
- Saint-Jean, M., & Therriault, P. (2007). Trabalho, estudo e produtividade: da confusão à definição. *Revista de Terapia Ocupacional Universidade de São Paulo*, 18, 11-16.

- Santos, C., Tanure, B., & Neto, A. (2014). *Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão*. *RAD*, 16, 56-75.
- Santos, M. & Amâncio, L. (2014). Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações. *Análise Social*. 212, 700-726.
- Santos, P. (2014). *Desigualdades de Género no Trabalho – Uma análise dos casos apresentados à CITE*. Relatório de estágio. Universidade de Coimbra
- Silva, D., & Lima, A. (2012). *Mulher, trabalho e família na cena contemporânea*. *Contextos Clínicos*, 5, 1, 45-51
- Silva, M. (2007). *Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*. Tese. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto
- Simão, P. (2013). *Igualdade de género e liderança: O caso do setor da restauração*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Aveiro.
- Teixeira, M. (2012). *Perfil da Mulher no Mercado de Trabalho*. *Id on line Revista de Psicologia*. Ano 6, No. 17
- Uhr, D., Frio, G., Zibetti, A., & Uhr, J. (2014). Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. *Revista de Economia e Administração*, 13, 194-213.

ANEXO 1

Guião de entrevista

Parte I: Apresentação, legitimação e esclarecimento ao participante sobre a entrevista

Esta entrevista foi desenvolvida no âmbito da minha dissertação Representação de Paridade de Género em Contexto Laboral, sob orientação do Professor Pedro Teques.

Com esta entrevista pretendo conhecer a opinião das mulheres relativamente à igualdade de género e às práticas da organização em matéria da igualdade e não discriminação entre os diferentes gêneros no ambiente de trabalho, assim como na conciliação da vida profissional e familiar dos colaboradores.

Parte II: Aquisição de permissão para a realização e gravação da entrevista

Esta entrevista insere-se no estudo sobre Representação de Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados com fins académicos e científicos.

Permite a gravação áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

Parte III: Desenvolvimento das questões e Finalização da entrevista

Bloco	Objetivos Específicos	Orientações
Bloco A Introdução à entrevista	→ Apresentar a entrevistadora; → Indicar ao entrevistado sobre o tema e a propósito da entrevista; → Informar os objetivos da entrevista, para o entrevistado	

	<p>ficar à vontade para responder às perguntas;</p> <p>→ Garantir o anonimato das informações recolhidas;</p> <p>→ Evidenciar a importância da entrevista do entrevistado para o êxito da investigação;</p> <p>→ Verificar a existência de desigualdade de género em contexto laboral.</p>	
<p>Bloco B</p> <p>Opinião sobre o tema</p>	<p>Compreender as opiniões das pessoas sobre a desigualdade de género.</p>	<p>→ De acordo com vários estudos, os cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspectiva, que razões identifica para a questão?</p> <p>→ Considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?</p> <p>→ Considera que existe desigualdade e discriminação entre trabalhadores e organização, por razão de género?</p>

		<p>→ Concorda com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função? Pode justificar?</p>
<p>Bloco C Família e Filhos</p>	<p>Compreender a opinião das mulheres sobre o trabalho e família.</p>	<p>→ Estudos demonstram que as mulheres, em particular, procuram melhor qualidade de vida, reavaliando sua relação entre trabalho e família. Como analisa esta relação?</p> <p>→ Acha justo de ter de escolher entre família e carreira?</p> <p>→ As organizações, encaram de igual forma, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?</p>
<p>Bloco D Melhoria da igualdade</p>	<p>Compreender se as mulheres acreditam ou não, que conseguiremos alcançar a igualdade de género.</p>	<p>→ Acredita que Portugal alcançará a igualdade de géneros no mercado de trabalho?</p> <p>→ Qual é o caminho a seguir?</p>

<p>Bloco E</p> <p>Exemplo de caso de desigualdade</p>	<p>Casos de pessoas que passaram por desigualdade.</p>	<p>→ Quando foi à entrevista de emprego, aquando procedimentos de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação? Se sim, explique.</p> <p>→ No seu trabalho de chefia, trabalha com homens e mulheres? Alguma vez desrespeitaram por ser mulher? Se sim, explique como foi?</p>
<p>Questões finais</p>	<p>Interpelar ao entrevistado no sentido de saber se deseja colocar questões ou acrescentar mais algum facto.</p>	
<p>Conclusão</p>	<p>→ Agradecer a cooperação na investigação.</p> <p>→ Terminar a entrevista.</p>	

ANEXO 2

Entrevista 1

Participante 1 (P1):

Investigadora: Boa tarde. Esta entrevista insere-se no estudo sobre a Representação de Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados para fins académicos e científicos. Permite a gravação do áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

P1: Sim.

Investigadora: Então vamos começar pela entrevista. De acordo com os vários estudos, dos cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspetiva, que razões identifica para essa questão?

P1: As razões é que, sei lá, as mulheres têm barreiras, por exemplo, as mulheres como eu que tenho filhos, são vistas com menos comprometidas com o trabalho, o que coloca numa posição de desigualdade de oportunidade, mas também muitas vezes são vistas como pessoas frágeis que não se encaixam no contexto masculino de alta competitividade e agressividade nos altos escalões, por exemplo.

Investigadora: Sim, Sim. Considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?

P1 : Sim, sem dúvida, existe uma questão histórica que não, pode ser, desconsiderada apesar de menos avanços nas mulheres, no mercado nos últimos 50 anos, mudanças sociais significativas, leva tempo, por outro lado, acho que ainda existe, ainda sem deixar de lado, o cenário histórico mencionado apesar da mulher ter sido inserido, significativamente no contexto de trabalho atual, ela lida com imensos múltiplos papéis, como eu mãe, esposa, cuidar da casa, cuidar dos filhos, escola, trabalho, o que coloca um conflito para equilibrar diferentes esferas.

Investigadora: E considera que existe uma desigualdade uma discriminação entre trabalhadores de organizações por razões de género?

P1: Sim, as mulheres enfrentam imensas desigualdades de oportunidade e salários.

Investigadora: E concorda com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função?

P1: Não.

Investigadora: Pode justificar, porque não?

P1: Acho que não é nada justo, na prática, as mulheres parecem ter menos tempo para ganhar, elas têm muitas vezes, mais trabalho para fazer, do que apenas trabalhar pelo dinheiro. Nós, mulheres às vezes, também são vítimas de assédio sexual por homens, consequências na carreira profissional, incluindo deixar um emprego devido ao stress criado. Há muitas razões para diferentes opções de carreira que as mulheres fazem na sua vida profissional, tanto os homens como as mulheres consideram estas escolhas e as diferentes bastante, normal no entanto, as consequências desta escolha apenas mantêm os níveis de rendimento das mulheres em valores mais baixos.

Investigadora: Os estudos que temos feito, que tem feito mostra que a mulher, em particular, procura melhor qualidade de vida, reavaliando as suas relações entre trabalho e família. Como analisa essa relação?

P1: A questão do equilíbrio entre trabalho e família é central na discussão sobre a mulher no mercado de trabalho, principalmente nos tempos atuais, onde o ritmo da vida nas grandes cidades é muito acelerado, novamente devemos olhar para nosso passado para compreender que historicamente, enquanto tinha foco somente na esfera do trabalho, a mulher passou a ter que lidar com 2 esferas a da casa e do trabalho, quando desenvolveu a sua profissão. Desta maneira a conciliação de 2 esferas foi sempre uma questão a ser considerada pela mulher. Ainda que eu entenda, que em tempos de hoje, uma questão se torna mais relevante para a celaração do mundo, como mencionei.

Investigadora: É acha justo temos que escolher entre a família e carreira?

P1: Não, muitas vezes nós, mulheres que queremos ter os filhos, sentimos a necessidade adiar maternidade por receio de perder a oportunidade enquanto tentamos conciliar a carreira e a família.

Investigadora: As organizações, encaram de igual forma, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?

P1: Não, porque algumas organizações acham que tem o dever de tomar conta do filho na altura da maternidade é à mulher e não ao homem é por isso que muitas vezes dá os dias dele, que eles têm direito para poder ficar em também o tempo em casa.

Investigadora: Sim, sim, concordo com isso. Acredita que Portugal alcançará igualdade de género no mercado de trabalho?

P1: Sim.

Investigadora: Qual o caminho que nós devemos seguir?

P1: Acho que o melhor caminho a seguir é mudança da mentalidade, devemos começar com os mais pequenos, começando a educá-los e com isso tentaremos chegar à mentalidade das pessoas mais idosas.

Investigadora: Quando foi a uma entrevista de emprego, quando o procedimento de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação?

P1: Sim. A primeira vez que fui à entrevista do emprego, fizeram uma pergunta sobre se eu tinha planos para ser mãe nestes 3 anos e eu respondi que sim, tinha planos e eles começaram logo com uma série de questões, sabe que este tipo de emprego, não pode haver ausência do trabalhador e por isso não conte muito com este emprego... Não foi bem por essas palavras, mas consideraram que foi a mesma coisa, foi basicamente que não, ... não é aconselhável ter filhos nesta altura que ia começar um trabalho novo.

Investigadora: Basicamente era um impedimento para o trabalho.

P1: Sim, sim bastante.

Investigadora: No seu trabalho, trabalha com homens e mulheres?

P1: Sim.

Investigadora: Alguma vez desrespeitaram por ser mulher?

P1: Não.

Investigadora: Muito obrigada por a sua corporação e disponibilidade para entrevista.

ANEXO 3

Entrevista 2

Participante 2 (P2):

Investigadora: Boa tarde. Esta entrevista insere-se no estudo sobre a Representação da Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados para fins académicos e científicos. Permite a gravação do áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

P2: Sim. Boa Tarde.

Investigadora: Então iremos começar a entrevista. De acordo com os vários estudos, dos cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspetiva, que razões identifica para a questão?

P2: Na minha opinião concordo com a sua afirmação, pois, na minha perspetiva isto já vem do antigamente, antes da mulher, direitos pois era só os homens é que podiam ser lideres, a mulher sempre foi vista como frágil, delicada e precisava do amparo e proteção masculina, portanto, que deveriam permanecer longe dos ambientes trabalhos fabris e mercantis, achavam que a mulher não tinha postura para ser líder e o homem é que tinha garantir o dinheiro em casa.

Investigadora: Sim, porque basicamente a mulher é que ficava em casa a tomar conta dos filhos e da família, da casa. Considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?

P2: Sim, considero, porque a sociedade ainda está mentalizada que só os homens é que devem ter os papéis mais importantes, pois só eles eram capazes de gerir as decisões, é que tinham estudos e que as mulheres não iriam conciliar trabalho casa é então nunca poderiam ter cargos superiores mais, ou seja poderiam ser ela a mandaram mais do que os homens.

Investigadora: Considera que existe uma desigualdade uma discriminação entre trabalhadores e organizações por razões de género?

P2: Sim. Na minha opinião considero, como já referi só o homem é que era visto com estudos e a mulher era vista com uma dona de casa cuidadora, que apenas o que sabe fazer são tarefa, inferiores e que nunca seria uma boa chefia, pois devido aos trabalhos pesados e até mesmo as decisões da empresa, porém tenho a salientar que esteve ideia da sociedade tem vindo a mudar, o que daqui a uns anos, penso que já não existia tantas, igualdade de género.

Investigadora: Concorda com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função?

P2: Não, não concordo, porém frequentemente as mulheres ganham menos que os homens, fazendo trabalhos iguais ou muitas vezes superiores às causas para esta disparidade penso a nível salarial, penso que será por múltiplas complexas razões, ou seja muitas vezes estão interligadas podendo incluir fatores legais, sociais, estruturais, económicos e culturais, como também as escolhas e as qualificações escolares e profissionais, a sua ocupação profissional, o setor da atividade, as interrupções na carreira como quando elas estão grávidas, a dimensão da empresa onde se trabalha, bem como o tipo de contrato que se faz e a duração do trabalho em si.

Investigadora: Estudos demonstram que a mulher, em particular, procura melhor qualidade de vida, reavaliando a relação entre trabalho e família. Como analisa essa relação?

P2: Ah! Sim na minha opinião nas mulheres querem, óbvio conseguir conciliar o trabalho e casa, mas muitas vezes elas são conduzidas a terem as aspirações profissionais de acordo com o que manda o mercado, ou seja que a dominação é mesmo masculinas então o que as leva a não investir na carreira e por acreditarem que o seu trabalho nas empresas é apenas uma atividade passageira na qual não devem lutar para subir de cargo, porque na mentalidade mesmo da sociedade o homem será sempre o líder e que

as mulheres nunca irão conseguir mesmo subir de cargo, porque já está lá um homem, talvez a mandar.

Investigadora: Sim, sim. É acha justo temos que escolher entre a família e carreira?

P2: Não acho justo, porém como já referi a mentalidade da sociedade em si, é mesmo a mulher é que tem que fazer as tarefas de casa e muitas vezes torna-se difícil a mulher conciliar a vida profissional e familiar, pois isto provoca na mulher, nas mulheres, sentimentos por vezes contraditórios, pois a falta de tempo para a família e a dificultarem com acompanhar o crescimento dos filhos, quando estás tenham filhos são vistas para a mulher com uma perda, uma consequência da herança, que foi-lhe dada, mas é uma perda para elas ou seja é fundamental para a mulher contribuir na família e muitas vezes ela deixa o trabalho para trás, porque sabem que se estudarem mais nunca nunca irão ter aquele emprego superior em si.

Investigadora: As organizações, encaram de igual forma, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?

P2: A meu ver não. A gravidez representava muitas vezes altos custos na folha de pagamento da empresa, antigamente muitas mulheres até eram mesmo despedidas, hoje observamos uma mudança na postura das organizações, isso se deve à evolução e à maturidade da mulher no campo profissional e ao próprio aumento da competitividade nas colocações de trabalho, como as mulheres não querem perder o seu trabalho e algumas já têm aquela mentalidade de subir de cargo, ou seja com isto acabo por dizer, que as mulher...sonho de ser mãe é muitas vezes adiado ou seja cada vez mais tarde ela serão mães, para não perder o seu lugar na empresa.

Investigadora: Sim, sim, porque até muitas vezes quando vai a uma entrevista uma coisa assim, as pessoas dizem queres engravidar não podes estar aquela empresa.

P2: Sim, concordo com o ... É o que agora na mentalidade das mulheres é isso cada vez são mães mais tarde para conseguirem obter o trabalho seguro, basicamente.

Investigadora: Acredita que em Portugal alcançará igualdade de género no mercado de trabalho?

P2: Acredito que sim. Já tive outros pensamentos que nunca iria haver desigualdade, porém isto ainda vai levar algum tempo, porque a mentalidade da sociedade ainda é a mesma. O homem, o líder e só ele pode ter os estudos para ter um cargo superior ao da mulher.

Investigadora: Qual o caminho a seguir?

P2: Dar chance às mulheres para mostrar o seu trabalho, avaliar... quando uma candidata se vai candidatar que mostra o seu currículo deve avaliar propriamente a candidata as candidatas como únicas e exclusivamente pela sua competência profissional, porém eu acho que isso também tem haver com a educação que as crianças vão tendo em casa ou seja, desde pequeninos devem ser incentivados a não ser o homem a mandar, mas sim dar oportunidade, à mulher, a mandar e o homem, tanto um como o outro podem ser livres. Também cabe a todos nós estimularmos a mudança de consciência dentro das empresas, talvez mais importante seja percebermos que todos nós de alguma forma ainda somos parte do problema se haver um problema não é só a mulher que está a causar o problema, o homem também pode causar problema, um homem também pode não conseguir, pode não conseguir ... gerir o problema, por isso ninguém está livre de cometer erros, todos cometem erros, todos estamos prontos para aprender, para questionar e podemos pedir ajuda. Tanto sendo homens como mulheres, por isso eu acho que isto nas empresas também devia-se estimular diálogos abertos e honestos sobre igualdade de género, devemos ouvir os homens, mas também as mulheres. A mulheres também é fundamental.

Investigadora: Eu sei que os estudos que fizeram a algumas empresas que sim que veem. Querem levar a igualdade de género igual em todos os contextos em homens e mulheres, mas há muitas empresas que isso não acontece. Quando foi a uma entrevista de emprego, quando o procedimento de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação?

P2: Sim, nesta empresa não, mas cheguei ir a uma empresa que estavam a recrutar pessoas para escritório parte da armazém e quis entregar o meu currículo e não aceitaram porém, no dia seguinte foi lá o meu namorado entregar o currículo e fizeram uma entrevista e foi selecionado e ainda está lá trabalhar, ou seja deram a entender que só lá trabalhava homens, só aceitavam homens para esse cargo.

Investigadora: Isso é uma discriminação, que anda muito acontecer no nosso país. Desde já queria agradecer pela corporação e disponibilidade para esta investigação.

ANEXO 4

Entrevista 3

Participante 3 (P3):

Investigadora: Bom dia. Esta entrevista insere-se no estudo sobre a Representação da Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados com fins académicos e científicos. Permite a gravação do áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

P3: Sim.

Investigadora: Então vamos começar entrevista. De acordo com os vários estudos, dos cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspetiva, que razões identifica para a questão?

P3: As razões que identifico são por norma, os cargos, as maiores empresas são de geração, logo passa sempre do pai para o filho e por norma passa sempre para o elemento masculino e não para o feminino, daí provavelmente essa questão de a maior parte das empresas ser elementos masculinos, à frente dos negócios.

Investigadora: E considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?

P3: De certa forma sim, as mulheres encontram mais impedimentos devido à mentalidade de muita gente.

Investigadora: E considera que existe uma desigualdade uma discriminação entre trabalhadores e organizações por razões de género?

P3: Sim.

Investigadora: E concorda com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função?

P3: Não.

Investigadora: E pode justificar por que não?

P3: Porque se são trabalhadores exercem a mesma função, logo se exercem a mesma função, tem que ter os mesmos direitos, a nível de salarial e até mesmo em outro tipo de benefícios.

Investigadora: Sim sim. Estudos demonstram que a mulheres em particular, procura melhor qualidade de vida, reavaliando as suas relações entre trabalho e família. Como analisa essa relação?

P3: Analiso porque as mulheres, já praticamente desde sempre foram educadas a trabalhar em casa. Logo... quando, por isso que elas se dividem muito entre o trabalho e a família porque como elas foram ensinadas desde criança a trabalhar em casa, quando vão para o meio do trabalho, sentem sempre um pouco mais de dificuldade, não é?

Investigadora: Sim.

P3: ... Agora ... é por essas mesmas razões elas procuram uma melhor qualidade de vida, não é? Porque querem ser autónomas independentes, por essa razão é que elas tenham, lutam ao máximo por terem uma vida mais equilibrada, para serem também mais independentes.

Investigadora: Sim, sim. Acha justo temos que escolher entre a família e carreira?

P3: Não.

Investigadora: As organizações, encaram de igual forma, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?

P3: Nem sempre, as organizações por norma exercem o direito, mais para as mães e não tanto para os pais e nem sempre ... os pais também poderiam muito bem ajudar e às vezes não podem porque quando nasce uma criança é preciso uma ajuda em questão monetária e então veem que não podem acompanhar tantos filhos porque tem que virar mais para o trabalho e lá está por isso os direitos não são iguais .. é mais ou menos isso.

Investigadora: Sim, porque muitas vezes os pais até dão os seus dias, mãe para ela ficar com os filhos.

P3: Exatamente, que é para eles abdicam dos seus direitos muitas vezes por consideram que lá está é está mentalidade. ... O homem tem que ganhar o dinheiro para casa, porque por norma o ordenado do homem...

Investigadora: É maior.

P3: É muito, mais alto que a mulher e por esse motivo, ele abdica do seu direito de estar também com o seu filho, para poder estar a mãe que o ordenado é mais baixo para conseguir manter o equilíbrio financeiro em casa.

Investigadora: Sim, sim. Acredita que Portugal alcançará igualdade de género no mercado de trabalho?

P3: Só se for a muito longo prazo. Porque a mentalidade do povo português ainda e do género, a mulher em casa e o homem trabalha.

Investigadora: É qual acha que é o caminho a seguir para nós conseguimos ter igualdade de género?

P3: Talvez por parte das empresas, pelas grandes empresas. Se derem mais um exemplo, de darem oportunidades às mulheres, por exemplo, uma fase muito básica é a nível salarial, por exemplo, porque é um trabalhador, por exemplo, uma mulher que trabalha, por exemplo, numa fábrica e um homem porque o homem tem que ganhar mais do que ela, se a função exatamente a mesma. Se ele pega uma caixa, a mulher também pega numa caixa, estou a falar a nível de armazém, de uma fábrica, acho que não tem lógica nenhuma talvez por aí começassem a equilibrar as coisas, talvez isto começasse a ter outras formas de ver. As outras empresas poderiam ver que os funcionários estavam mais satisfeitos, mais contentes ... quando uma pessoa está contente dá mais produtividade e provavelmente aí as coisas que poderiam começar a ser melhores, agora enquanto, as grandes empresas também não deram o exemplo, as pequenas também não, não, não tem rendimento para o conseguir fazer.

Investigadora: Sim, sim. Quando foi a uma entrevista de emprego, quando o procedimento de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação?

P3: Não, por acaso não.

Investigadora: No seu trabalho, trabalha com homens e mulheres?

P3: Certo.

Investigadora: Alguma vez desrespeitaram por ser mulher?

P3: Se for nível salarial sim, já senti essa diferença. A nível salarial porque já trabalhei numa empresa em que recebia menos por trabalho exatamente igual ao do homem ... não sei se é pelo fato de ser mulher ou não ... mas também fazia mais horas, extras e relativamente à hora extra também recebia menos do que se fosse um homem ou fazer, mas a nível de “conversa” (a participante falou entre aspas) não senti muito muito essa diferença.

Investigadora: Foi mesmo só de salarial.

P3: Sim.

Investigadora: Queria agradecer pela cooperação e disponibilidade nesta entrevista.

ANEXO 5

Entrevista 4

Participante 4 (P4):

Investigadora: Esta entrevista insere-se no estudo sobre a Representação da Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados para fins académicos e científicos. Permite a gravação do áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

P4: Sim.

Investigadora: Então vamos começar. De acordo com os vários estudos, os cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspetiva, que razões identifica para a questão?

P4: ... Eu acho que aqui está sempre em primeiro lugar que o homem é o melhor, não é?

Investigadora: Sim.

P4: Pronto. Como é que devo explicar, a mulher é sempre inferiorizada desde sempre e ainda em muitos trabalhos desde sempre a mulher era a doméstica e o homem é que ia trabalhar.

Investigadora: Sim. E considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?

P4: Dantes sim, mas de alguns anos para cá poucos anos acho que isso esta a mudar bastante.

Investigadora: E considera que existe desigualdade e discriminação entre trabalhadores de organizações, por razões de género?

P4: Sim, muito, sim, bastante.

Investigadora: Concorda com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função?

P4: Não, discordo completamente.

Investigadora: É pode justificar, porquê?

P4: Porque uma mulher, no mesmo cargo, uma mulher pode trabalhar, tanto como homem não é só por causa do género que tem que... receber menos... que o homem. E eu isso passei no meu trabalho.

Investigadora: Estudos demonstram que a mulher em particular, procura melhor qualidade de vida, reavaliando a sua relação entre trabalho e família. Como analisa esta relação?

P4: Acho que as mulheres dão mais valor à família e conseguem conciliar o trabalho, casa e família ... não estou falar em geral, sei que à homens que também conseguem isso, mas a maior parte, alguns homens não conseguem conciliar casa, trabalho e família, para ele chegam a casa do trabalho e não conseguem ... fazer diversas atividades que uma mulher consegue. Uma mulher ainda consegue levar os filhos, fazer o trabalho e depois levar os filhos a atividades extracurriculares e chegar a casa fazer o jantar e preparar os filhos e acho que o homem ainda tem dificuldade nisso. Não sei se tem haver com o trabalho e sim, se tem a ver com as mentalidades que vem dos pais e dos avós.

Investigadora: Sim, Sim. Acha justo ter que escolher entre a família e carreira?

P4: É completamente injusto, mas já quase tive que passar por isso, mas foi a causa do meu despedimento, despedi-me por causa disso. ... Não estava ... a colocar o meu trabalho em primeiro lugar e com uma filha pequena estava ... a prejudicar bastante é depois verifiquei isso, não no crescimento da minha filha, quando me despedi ela evoluiu, bastante, a nível do crescimento.

Investigadora: As organizações, encaram de igual forma, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?

P4: Não ... não, porque acham muito colaboradores, que ainda acham que a maternidade é uma coisa simples, não é uma coisa vulgar, e não é. É no nosso país, nós temos pouco tempo de licença de maternidade e noutros países já não. Nos outros países até aos 3 anos e isso é muito importante para a evolução do filho, da criança.

Investigadora: Acredita que Portugal alcançará igualdade de género no mercado de trabalho?

P4: Acredito sim, como eu disse há pouco as mentalidades estão a mudar.

Investigadora: Qual o caminho a seguir?

P4: ...

Investigadora: Para conseguirmos que exista igualdade de género?

P4: ... não diferenciar tantos os sexo masculino e o sexo feminino. Fazer ... em qualquer trabalho não distinguir isso.

Investigadora: Sim ser o mesmo.

P4: Ser o mesmo logo desde o início. Aqui não há género, aqui não há ... o salário é ser igual para um vai ser igual para outro, aqui os trabalhos vão ser iguais, para um e para outro, é isso.

Investigadora: Quando foi a uma entrevista de emprego aquando o procedimento de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação?

P4: Eu não, na entrevista não, mas depois posteriormente sim.

Investigadora: Era mesmo isso que eu ia perguntar a seguir. [risos]

P4: [risos]

Investigadora: Se no seu trabalho, trabalha com homens e mulheres?

P4: Eu no meu antigo trabalho, eu despedi-me, trabalhava tanto com homens e com mulheres, o meu trabalho em si, trabalhava num escritório, trabalhava só com mulheres,

cheguei a trabalhar com o rapaz e não houve distinção, pronto. Porque tanto eu como o meu colega sabíamos trabalhar em conjunto, a nível de salário, aí já é diferente, pronto. Por ser homem, devia ser? Agora o trabalho em si, fora do escritório dos colaboradores, sim, havia distinção pelo próprio chefe. O chefe é do sexo masculino, têm uma mentalidade retrograda completamente e dava mais valor aos homens, do que as mulheres, mas no meu trabalho trabalhava mais as mulheres do que os homens, muito mais.

Investigadora: Pois, naquele caso de o homem receber mais também tem a mesma função do que vocês, só que recebia, mais por fazer o mesmo trabalho.

P4: Exatamente.

Investigadora: Queria agradecer pela cooperação e disponibilidade nesta entrevista.

ANEXO 6

Entrevista 5

Participante 5 (P5):

Investigadora: Boa tarde. Esta entrevista insere-se no estudo sobre a Representação da Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados com fins académicos e científicos. Permite a gravação do áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

P5: Sim.

Investigadora: De acordo com os vários estudos, os cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspetiva, que razões identifica para a questão?

P5: Ok, é assim para mim honestamente, eu acho, que quando nós estamos a falar de novas ideias, as mulheres são muito mais protetoras, portanto, nos próprias somos quem dá à luz e todas essas coisas, por tanto, somos tendencialmente muito menos a propensas a novas ideias, os homens são mais ... para o risco, virados para o risco, mas nós somos muito mais adversas a isso, portanto, eles são as pessoas que mais tem sucesso, mas também são na minha opinião são as pessoas que mais derrotas também tem, porque também ariscam mais. Portanto, na minha opinião os cargos mais significativos sem dúvida que são os homens numa fase inicial, enquanto novas ideias, na minha opinião graças a essa característica a se calhar nas empresas onde já não estão novas ideias, mas sim apenas uma ideia já criada, uma empresa já aberta isso sermos apenas funcionários dessa empresa, acabam na minha perspetiva acontecer que nos valorizamos muito a vertente familiar e nunca damos, por exemplo horas a mais de trabalho por iniciativa própria, enquanto que os homens tendem a fazer mais isso, a viver mais para o trabalho do que propriamente a mulher, esta associada mais a parte da casa e por tanto como os cargos significativos são efetivamente desempenho das

atividades, por vezes os homens tendem a dedicar mais na sua vida ao trabalho e portanto acaba por haver essa discrepância e obviamente na minha opinião.

Investigadora: Sim. Considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?

P5: ... Para ser sincera, infelizmente sim, ou seja, a fazer exatamente as mesmas tarefas, os homens são menos atos a subir na carreira do que as mulheres, mas para subir de uma forma mais, ou seja a mulher para subir tem que dar muito mais do que um homem, infelizmente ainda acontece.

Investigadora: Considera que existe desigualdade e discriminação entre trabalhadores de organizações, por razões de género?

P5: A minha é assim, a minha experiência no mercado de trabalho tradicional não é assim tão vasta, eu apenas trabalhei cerca de nove / dez meses numa empresa e sim, sem dúvida que as mulheres eram muito mais vistas como seres mais sensíveis ... menos líderes, com menor capacidade para assumir determinadas responsabilidades e portanto sempre que era algo relacionado com essas funções, os homens eram sempre mais procurados do que as mulheres da minha experiência, sim.

Investigadora: Concorda com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função?

P5: Claro que não, eu acho que o salário deve estar em concordância com as funções desempenhadas com responsabilidade assumida e pelas horas de trabalho também. Nunca se não somos homens ou somos mulheres porque uns tem uma característica outro tem outros, mas isso e como qualquer pessoa, todos nós somos diferentes. No entanto, fazemos exatamente a mesma coisa que é o que a pergunta diz que é exatamente a mesma função e óbvio que o salário deve estar deve ser exatamente igual tanto para uns como para os outros.

Investigadora: Estudos demonstram que a mulher em particular, procura melhor qualidade de vida, reavaliando a sua relação entre trabalho e família. Como analisa essa relação?

P5: Sim, era precisamente na primeira pergunta, qual eu respondi que precisamente por causa disso, eu acho mesmo que uma mulher valoriza, mais claro tendencialmente, claro que à sempre muitos homens que ainda valorizam a família óbvio, mas se tivermos a falar em termos de probabilidade, em termos de estatísticos, a mulher dá muito mais valor à família e por tanto tende a ter um rácio mais equilibrado entre trabalho e família, enquanto que um homem não associa tanto as suas funções à casa, à família, então procura mais o trabalho para sentir essa realização enquanto que a mulher não.

Investigadora: Acha justo ter que escolher entre a família e carreira?

P5: Não [risos] claro que não, é assim ... eu não acho de todo justo, justo que já há muito países que nem se põe essa questão, acho que tem sem dúvida existir um equilíbrio formado e formalizado daquilo que respeita o tempo que nos dedicamos à família e à nossa carreira porquê? Porque nós, não podemos só dedicarmos à carreira, porque a família faz falta e se nós não fizemos vamos acabar por ter um mau desempenho na nossa carreira, porque ninguém se sente realizado dessa forma e ao contrário também existe e se eu me dedicar muito à família e colocar a carreira acabo por não me sentir tão realizada profissionalmente e isso vai-se refletir a nível pessoal, por tanto para mim o equilíbrio entre tudo em que todas as áreas da nossa vida é sem dúvida fundamental e nós principalmente, mulheres temos que lutar para que isso aconteça, e isso depende de nós, sem dúvida.

Investigadora: As organizações encaram de igual forma o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?

P5: Eu sinceramente, não sei muito responder a essa pergunta, eu acho que na minha opinião, acho que eles respeitam sem dúvida muito mais o tempo de maternidade, por associam lá está mais à mãe do que ao pai e por vez desrespeitam um bocadinho essa parte de ser pai que também é igualmente importante, também não posso dizer que ser

mãe é muito mais importante do que ser pai, por isso também é mentira, nós somos igualmente importantes e por isso há legislação que é imposta para que as organizações respeitem isso e por isso elas respeitam, porque são obrigadas, mas se não houvesse, provavelmente sem dúvida que neste caso, penso que os pais iam ser um bocadinho, mais prejudicados do que as mães, claro que dou sempre, a opinião vazada em ... não muito factos, que eu quando trabalhei, não foi mãe [risos] e por isso eu não sei, como é que seria tratada, obviamente e eu agora como trabalho por conta própria, não faço ideia, como isso funciona, não é? Mas sim, essa é a minha opinião.

Investigadora: Acredita que Portugal alcançará igualdade de género no mercado de trabalho?

P5: ... Com tempo, porque eu acho que mesmo o trabalho e a tendência do trabalho e agora com esta dificuldade do vírus e tudo mais, vai tender para nós fazermos mais teletrabalho e todas essas coisas e para haver controlo, por parte dos patrões e das organizações, eu sei que a tendência vai ser ganhar por produtividade e por tanto para haver mais, controlo e nós realmente sermos muito mais justo, eu acredito que a tendência é ganhar por produtividade e aí por muito que nós queremos, pôr a desigualdade, não há porque se tu ganhas por produtividade, ser homens ou mulheres, não tá incluído nessa equação oficialmente, portanto, se seguir a tendência que eu acredito que siga, sim vai a cansar, porque cada vez mais, as organizações vai valorizar, esse trabalho e esse ganho por *alte pots* e não por horas de trabalhos.

Investigadora: Basicamente já respondeu mais ao menos o que eu ia perguntar. Qual o caminho que nós devemos seguir para acontecer isso? [risos]

P5: [risos] Exatamente, eu acho que sem dúvida é muito por aí passa por nós ganharmos por produtividade a pesar que há muitas organizações, que isso é muito difícil de ser contabilizado, porque é muito ambíguo, mas aquelas que será possível fazê-lo, eu acredito que será a tendência. Sim.

Investigadora: Quando foi a uma entrevista de emprego, quando o procedimento de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação?

P5: ... Na própria entrevista não senti muito, não honestamente.

Investigadora: **No seu trabalho, trabalha com homens e mulheres?**

P5: Sim.

Investigadora: **Alguma vez desrespeitaram por ser mulher?**

P5: Dentro da minha organização, não sinto que isso aconteça, agora quando faço apresentações para públicos alvo, exteriores a minha organização isso acontece regularmente, ou seja, sinto perfeitamente que enquanto que um homem a apresentar é ouvido de uma forma e uma mulher apresentar é ouvida de uma forma completamente diferente, principalmente para públicos alvo do sexo masculino, do sexo feminino por vezes até sinto aquela empatia de nós somos mulheres *"Girls Power"*[risos] e tal isso não acontece tanto. Mas para público alvo masculino, sim deles tendem a desvalorizarem muito mais aquilo que é dito mesmo sendo exatamente igual a que se fosse um homem a dizê-lo.

Investigadora: **Muito obrigada por a sua corporação e disponibilidade nesta entrevista.**

ANEXO 7

Entrevista 6

Participante 6 (P6):

Investigadora: Boa tarde. Esta entrevista insere-se no estudo sobre a Representação da Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados com fins académicos e científicos. Permite a gravação do áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

P6: Sim.

Investigadora: De acordo com os vários estudos, dos cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspetiva, que razões identifica para a questão?

P6: Ainda existe vários tipos de machismo, nem sempre ser homem, significa que seja mais competente que uma mulher.

Investigadora: Considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?

P6: Sim, ainda é mais difícil. Existe várias desigualdades.

Investigadora: Considera que existe desigualdade e discriminação entre trabalhadores de organizações, por razões de género?

P6: ... Em parte, sim.

Investigadora: Concorde com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função?

P6: Não.

Investigadora: Pode justificar?

P6: Cada um têm o seu valor independentemente de ser um homem ou uma mulher.

Investigadora: Estudos demonstram que as mulheres, em particular, procuram melhor qualidade de vida, reavaliando as suas relações entre trabalho e família. Como analisa essa relação?

P6: E difícil gerir uma carreira profissional e uma casa, não é fácil. Muitas das vezes, tem que se optar por dedicar mais tempo a uma do que a outra.

Investigadora: Era isso mesmo que eu ia perguntar. Acha justo temos que escolher entre a família e carreira?

P6: Tenta-se conciliar as duas sempre.

Investigadora: As organizações, encaram de igual forma, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?

P6: Não, ainda existe muita discriminação.

Investigadora: Acredita que Portugal alcançará igualdade de género no mercado de trabalho?

P6: Daqui a muitos anos [risos].

Investigadora: É qual acha, qual é o caminho a seguir?

P6: Não é fácil, mas acho que daqui a muitos anos mesmo. Porque ainda se nota várias desigualdades entre géneros.

Investigadora: Quando foi a uma entrevista de emprego, quando o procedimento de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação?

P6: Não.

Investigadora: No seu trabalho, trabalha com homens e mulheres?

P6: Sim.

Investigadora: Alguma vez desrespeitaram por ser mulher?

P6: Sim.

Investigadora: Pode-me explicar como foi?

P6: Um caso simples de tentar dissuadir há opinião, ... mostrando força.

Investigadora: Pode-me explicar como foi isso de dissuadir e mostrando a força?

P6: O colaborador na altura pegou uma barra de metal, tentando dissuadir a opinião de que o material não estaria bem e mostrando a força, avançando. [a participante exemplificou como o colaborador demonstrou a sua força]

Investigadora: Para a agressão?

P6: Sim.

Investigadora: Muito obrigada pela corporação e disponibilidade nesta entrevista.

ANEXO 8

Entrevista 7

Participante 7 (P7):

Investigadora: Boa noite. Esta entrevista insere-se no estudo sobre a Representação da Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados com fins académicos e científicos. Permite a gravação do áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

P7: Permito.

Investigadora: De acordo com os vários estudos dos cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspetiva, que razões identifica para a questão?

P7: O meu caso é um bocadinho diferente, porque a minha profissão é mais mulheres do que homens, não é? Por isso, a minha realidade é um bocadinho diferentes, mas de uma maneira geral é como está aí. Os cargos, os mais altos cargos são ocupados por o sexo masculino, por homens e só acho que inicialmente era porque as mulheres ficavam em casa e os homens iam trabalhar, não é? E infelizmente, a mentalidade ainda valoriza um bocadinho essa ideia, os homens são mais capazes de trabalhar do que são as mulheres e eu acho que acaba por estar por aí.

Investigadora: Considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?

P7: Sem dúvida nenhuma, não é? Vasta o fato de serem mães de terem de ficar em casa com os meninos com licença de maternidade, não é? Pronto é só isso é um obstáculo logo para atingir seja o que for.

Investigadora: E considera que existe desigualdade e discriminação entre trabalhadores e organizações, por razões de género?

P7: Existe, e já houve casos mesmo na minha profissão, que é mais feminina que masculina de colegas nossas que não foram admitidas a concurso, por causa de estarem grávidas e então foram logo descartadas.

Investigadora: Concorda com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função?

P7: Não, claro que não, se desempenham a mesma função tem que ganhar o mesmo dinheiro. Não é? Não faz sentido.

Investigadora: Estudos demonstram que as mulheres em particular, procuram melhor qualidade de vida, reavaliando as suas relações entre trabalho e família. Como analisa essa relação?

P7: A gente depois de ser mãe, eu acho que a gente vê as coisas de maneira diferente. Eu passei por elas, eu tive uma oportunidade de ter uma grande qualidade de vida e na altura descartei completamente, porque não existia, não é não existia Guilherme [risos] depois de existir o Guilherme, eu acho que é das minhas maiores asneiras que eu fiz da minha vida, é essa, não é? Pronto, agora não, à nada a fazer [risos].

Investigadora: Acha justo ter que escolher entre a família e carreira?

P7: Não, nada, nada mesmo.

Investigadora: As organizações, encaram de igual forma, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?

P7: Claro que não, a licença-maternidade é muito maior, não é, a mulher está fora muito mais tempo, não é? Do que o homem, por isso, claro que não.

Investigadora: Acredita que Portugal alcançará igualdade de género no mercado de trabalho?

P7: Não é quase, não é só em Portugal, acho que é no mundo inteiro, não é? Porque infelizmente, a mentalidade continua a valorizar mais o homem do que a mulher.

Investigadora: E qual era o caminho para conseguimos isso. Para conseguir que exista igualdade de género no mercado de trabalho?

P7: Aí Isso é difícil [risos] era a mudança de mentalidade, mas isso é muito difícil, muito difícil mesmo, vasta em casa a gente já vê o pai e a mãe não é, a mãe tem sempre mais tarefas que o pai, não é? E a trabalhar? Por isso vasta isso, hum! não é fácil. E eu acho que isso nunca vai acontecer [Risos].

Investigadora: Quando foi a uma entrevista de emprego, quando o procedimento de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação?

P7: No meu caso já disse que não, não é? Como sou enfermeira são sempre mais mulheres do que homens e não assisti a nada disso.

Investigadora: Muito obrigada pela cooperação e disponibilidade nesta entrevista.

ANEXO 9

Entrevista 8

Participante 8 (P8):

Investigadora: Boa tarde. Esta entrevista insere-se no estudo sobre a Representação da Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados com fins académicos e científicos. Permite a gravação do áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

P8: Sim.

Investigadora: Vamos começar. De acordo com os vários estudos, dos cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspetiva, que razões identifica para a questão?

P8: É assim, porque ainda existe umas mentes um bocadinho retrogradadas, mas acho que se está a mudar. Cada vez mais vemos mulheres em cargos mais altos.

Investigadora: Sim. Considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?

P8: Sim, porque as mulheres têm sempre mais entraves, quer seja, num cargo superior ou não. Porque vai ter filhos ou qualquer coisa assim, mas como já disse atualmente está a mudar.

Investigadora: E considera que existe desigualdade e discriminação entre trabalhadores de organizações por razões de género?

P8: Sim, nesse aspeto sim, que acham sempre a mulher tem mais probabilidade de faltar por ter filhos pequenos ou assim.

Investigadora: Concorda com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função?

P8: Acho que não. A não ser que seja trabalho de força ou assim, em que a pessoa não corresponda, porque de resto deve ser igualdade salarial, caso façam o mesmo trabalho.

Investigadora: Estudos demonstram que as mulheres, em particular, procuram melhor qualidade de vida, reavaliando as suas relações entre trabalho e família. Como analisa essa relação?

P8: É porque a mulher tem sempre de abdicar mais do trabalho por causa da família, mais do que os homens, mas todo também depende da situação obviamente.

Investigadora: Acha justo ter que escolher entre a família e carreira?

P8: Não, mas às vezes temos de abdicar de alguma parte. Nem acho bem as empresas perguntar quem põe a frente a empresa ou a família.

Investigadora: Nas organizações encaram de igual forma, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?

P8: Não, algumas metam logo, as mulheres de parte por causa disso. E agora como os homens também têm direitos disso, algumas empresas também já não gostam muito.

Investigadora: Acredita que Portugal alcançará igualdade de género no mercado de trabalho?

P8: Espero que sim.

Investigadora: E qual o caminho a seguir?

P8: É as empresas dar as mesmas oportunidades aos dois géneros.

Investigadora: Quando foi a uma entrevista de emprego, quando o procedimento de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação?

P8: Não, mas acabo por sentir no trabalho porque, por exemplo faço design e alguma coisa, por exemplo tive de fazer um design de um calendário anual e o patrão disse que era demasiado feminino, que tinha de ser um design mais bruto ou mais macho, o rapaz

fez idêntico ao meu e o patrão já aceitou. Pronto são situações destas, mas isto também depende dos gostos.

Investigadora: Sim, mas só por ser um homem já e diferente.

P8: Exato.

Investigadora: Pronto. Muito obrigada pela cooperação e disponibilidade nesta entrevista.

ANEXO 10

Entrevista 9

Participante 9 (P9):

Investigadora: Boa tarde. Esta entrevista insere-se no estudo sobre a Representação da Paridade de Género em Contexto Laboral. A entrevista é anónima e confidencial. O sigilo de qualquer conteúdo proferido está assegurado, bem como é garantido que o seu nome não será divulgado em qualquer suporte. E pode abandonar a entrevista, se assim entender. Os dados serão unicamente utilizados com fins académicos e científicos. Permite a gravação do áudio desta entrevista com vista ao tratamento posterior dos dados?

P9: Sim.

Investigadora: De acordo com os vários estudos, dos cargos mais significativos das organizações são ocupados por homens. Na sua perspetiva, que razões identifica para a questão?

P9: ... Então eu acho que ... esses cargos são mais, ... são mais ... são mais os homens que ocupam esses cargos, porque tem haver com a história e a cultura de cada país ... mais como antigamente, não é?

Investigadora: sim.

P9: ... O que ia dizer esqueci-me [risos] ... como no início dos tempos, como foram os homens que através da força ... ganharam esse estatuto ao longo dos anos foi, foi continuam assim, apesar que as mulheres ultimamente já têm esse, cargos como outras coisas, como o direito de voto e por aí adiante! ... e acho que é por isso.

Investigadora: Considera que as mulheres encontram mais impedimentos do que os colaboradores do género masculino em alcançar cargos superiores nas organizações?

P9: Sim... considero, porque pronto...

Investigadora: Sim, sim explique.

P9: Acho que como, as mulheres ... tem mais impedimentos ... porque em cargos superiores requer mais responsabilidade, mais trabalho, mais trabalho a tempo inteiro

e assim e acho como as mulheres, há coisas como, por exemplo, como ter um filho ou assim que faz com que as mulheres estejam em casa durante 4, 5 meses ou mais até.

Investigadora: Sim. E considera que existe desigualdade e discriminação entre trabalhadores e organizações por razões de género?

P9: ... Eu acho que existe.

Investigadora: Concorda com a desigualdade salarial entre trabalhadores de diferentes géneros, que desempenham a mesma função?

P9: Não, não concordo.

Investigadora: E podes justificar porque que não concorda?

P9: ... porque se ... tem as mesmas funções ... não ... justifica uma diferença salarial. Se tivermos a falar em termos de força ... trabalhos que exigem força em que as mulheres tem algumas ou não, têm menos força é uma coisa, agora se desempenham exatamente as mesmas funções não difere de homem para mulher, mas o bom desempenho nessas funções, mas sim de pessoa para pessoa.

Investigadora: Estudos demonstram que as mulheres em particular, procuram melhor qualidade de vida, reavaliando as suas relações entre trabalho e família. Como analisa essa relação?

P9: ... É assim ... eu acho que ... é assim o normal de um trabalho é ter, trabalhar 8 horas diárias, não é?

Investigadora: Sim.

P9: E depois têm ... depois ... é mais a mulher, a mulher tem mais responsabilidades entre família, bem que agora os tempos já estão a mudar, mas, por exemplo, antigamente ... por exemplo, na idade dos nossos pais tem 50 anos, a mulher tem mais responsabilidades, tem que ... cozinhar, tem que fazer as tarefas domésticas todas, passar a roupa a ferro, lavar a roupa, pôr a secar não sei quê é ... agora as, coisa já começam a mudar já essas tarefas já são divididas entre homem e mulher e acho bem

... mas e depois a mulher quer dizer no trabalho, quer dizer tem que trabalha 8 horas e tem que chegar a casa de trabalhar ...

Investigadora: Mais.

P9: E ... ah?

Investigadora: Tem que trabalhar mais [risos]?

P9: Tem que trabalhar, exatamente ainda mais então tipo, procurar uma qualidade de vida entre isso tudo e um bocado complicado, não é? Mas ...

Investigadora: Sim. Acha justo ter que escolher entre a família e carreira?

P9: Não acho, não acho justo porque ... não deve ser uma escolha, toda a gente tem direito a ter uma família, a ter uma carreira se tiverem capacidades para tal por tanto não faz sentido ter que escolher.

Investigadora: Nas organizações encaram de igual forma, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos colaboradores?

P9: ... De igual forma não porque também são coisas diferentes a maternidade e a paternidade.

Investigadora: Sim, sim.

P9: A mulher é que dá à luz e a mulher e que amamenta, portanto, tem que ser diferente.

Investigadora: Acredita que Portugal alcançará igualdade de género no mercado de trabalho?

P9: Eu acredito, mas acho que não vou estar aqui para ver, só daqui [risos] ... não sei 100, 200 anos talvez.

Investigadora: E qual o caminho a seguir. Para que acha igualdade de género?

P9: Olha, primeiro de tudo podem já começar com essa diferença salarial, não é?

Investigadora: Sim.

P9: Entre as mesmas funções ... depois ... acabar por dar as mesmas oportunidades a uma mulher que dão a um homem, porque normalmente não dão essas oportunidades depois a mulher tem um filho e tá fora são sei quantos, quantos meses e acaba de dar a mesmas oportunidades ao homem como a uma mulher. Apenas dar essas oportunidades por capacidade de pessoa.

Investigadora: Sim. Quando foi a uma entrevista de emprego, aquando o procedimento de recrutamento e seleção, deparou-se com alguma discriminação?

P9: Sim.

Investigadora: E pode explicar qual é que foi?

P9: ... sim, no meu caso ... no meu caso quando eu fui a uma entrevista ... na última entrevista que eu fui ... o ... a pessoa responsável pela empresa disse que neste momento estava à procura de uma mulher porque a mulher tem mais cuidados com certas coisas, mais ... mais atenção a certos pormenores que um homem não tem, neste caso ele estava-se a referir ao último funcionário que ocupou a mesma função que eu estou ocupar agora, mas que isso não tem nada a ver uma coisa com a outra, não tem. Porque se calhar era um, na altura era um homem, mas que não tinha tantos cuidados, mas há homens que tem imensos cuidados, não é por ser mulher ou homem, lá está tem haver com as capacidades de cada um.

Investigadora: Sim.

P9: No meu ponto de vista.

Investigadora: Sim, sim. No seu trabalho, trabalha com homens e mulheres?

P9: Diariamente trabalho com homens, ... a maior parte do tempo.

Investigadora: Alguma vez desrespeitaram por ser mulher?

P9: Atualmente no cargo que estou a ocupar ... não ... não o facto de ser mulher não ... eles não me faltam ao respeito pelo facto de ser mulher, pegam mais um bocado pelo

facto de eu ser jovem, ..., mas de mulher, mas de facto de ser mulher ... não ...não. Neste trabalho, mas no anterior sim.

Investigadora: Pode-me dizer então no anterior como é que foi?

P9: Então no ... anterior trabalho eu até tinha, trabalhava com homens e mulheres se calhar mais com mulheres do que homens até, e ... mas eu estava num trabalho que era preciso que era necessário fazer força física e havia certas coisas que uma mulher tinha mais dificuldade em fazer ou precisava de ajuda de outra pessoa para fazer uma determinada tarefa, então ... e depois ouvi, ouvia eu e as minhas colegas mulheres ouvíamos de outros colegas nossos homens que nós íamos estar a ocupar essa posição quando era preciso ter mais uma pessoa para ajudar porque não conseguíamos ter essa força física que enquanto que eles como homens poderiam ir sozinhos, nós não, no entanto o patrão nunca ... pós nenhum, nenhum impedimento ao facto de ser preciso 2 pessoas para essa função até nós incentivava a ir ... até foi mais por parte de colegas.

Investigadora: Muito obrigada pela corporação e disponibilidade nesta entrevista.