



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

**ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)**  
**INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA**

**SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL, POR RAZÃO DE GÉNERO,  
EM LUGARES DE GESTÃO: A PERCEÇÃO E AS  
EXPETATIVAS DOS ALUNOS DE MESTRADO**

**Denise Cecília Santos Soares**

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do  
Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por

**Prof. Doutora Sofia Cardim**

**Prof. Doutora Alcina Nunes**

Bragança, novembro de 2020.

---





Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

**ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)**  
**INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA**

**SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL, POR RAZÃO DE GÉNERO,  
EM LUGARES DE GESTÃO: A PERCEÇÃO E AS  
EXPETATIVAS DOS ALUNOS DE MESTRADO**

**Denise Cecília Santos Soares**

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do  
Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por

**Prof. Doutora Sofia Cardim**

**Prof. Doutora Alcina Nunes**

Bragança, novembro de 2020.

---



---

## Resumo

A discriminação sexual representa um dos conceitos mais abordados no mercado de trabalho, tendo em conta o predomínio do coletivo masculino em algumas profissões. Devido ao peso da liderança masculina no mundo empresarial, é difícil para as mulheres lutarem pela igualdade no mercado de trabalho. As tentativas para terminar com a discriminação de género no mercado de trabalho, tem tido resultados positivos, contudo é uma luta que ainda tem muito a percorrer. Enquanto existe um maior predomínio dos homens nos cargos de alto nível, a luta pela igualdade ainda tem um longo caminho a seguir. O principal objetivo deste estudo, consiste em analisar as expectativas dos alunos do mestrado em gestão das organizações no mercado de trabalho, procurando compreender as desigualdades salariais e a divisão sexual no mercado de trabalho. Para tal foi realizada uma investigação quantitativa recolhendo os dados através de um inquérito por questionário aplicado a 61 alunas e alunos do mestrado em gestão das organizações. Após a recolha de dados, foram aplicados testes para poder testar as hipóteses de investigação, tendo sido realizada a respetiva análise e discussão dos resultados obtidos para poder tirar conclusões do estudo feito. Após a análise dos resultados obtidos foi possível verificar que o estereótipo de género influencia na hora de procurar trabalho, sendo assim, o género está relacionado com o facto de a pessoa não conseguir um cargo de gestão. Ainda foi possível observar que as mulheres estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho, no entanto a divisão sexual no mercado de trabalho não está a diminuir, a luta pela igualdade por parte coletivo feminino não tem tido resultado positivo e a mulher não têm mais hipóteses de ocupar um cargo de gestão, em relação aos homens.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho, Discriminação de género, Desigualdade salarial, Estereótipo de género



---

## Abstract

Sexual discrimination represents one of the most addressed concepts in the labour market, taking into account the predominance of the male collective in some professions. Due to the weight of male leadership in the business world, it is difficult for women to fight for equality in the labour market. Attempts to end gender discrimination in the labour market have had positive results, but it is a struggle that still has a long way to go. While there is a greater predominance of men in high-level positions, the fight for equality still has a long way to go. The main objective of this study is to analyse the expectations of master's students in management in the labour market, seeking to understand wage inequalities and sexual division. For this, a quantitative research was carried out collecting the data through a questionnaire survey applied to 61 students of the master's degree in management. After data collection, tests were applied to be able to test the research hypotheses, and the respective analysis and discussion of the results obtained was carried out to draw conclusions from the study. After analysing the results obtained it was possible to verify that the gender stereotype influences the time of looking for work, therefore, gender is related to the fact that the person does not get a management position. It was still possible to observe that women are satisfied with their participation in the labour market, however the sexual division in the labour market is not decreasing, the struggle for equality on the collective part of women has not had a positive result and women are no longer a chance of occupying a management position in relation to men.

**Keywords:** Labor market, Gender discrimination, Salary inequality, Gender stereotype



---

## Dedicatória

*Para minha Mãe.*



---

## **Agradecimentos**

Gostaria de agradecer em especial à minha mãe por tudo, pela confiança, apoio incondicional e por ter acreditado em mim ao longo da minha vida acadêmica. Aos meus irmãos, em especial à minha irmã Suzilene que esteve sempre do meu lado durante este estudo e à minha família pelo apoio e constante motivação que sempre me transmitiram.

Ao meu namorado pela dedicação e companheirismo de sempre.

Aos meus amigos que mesmo estando longe os meus sinceros agradecimentos.

Agradeço às minhas orientadoras pela orientação e disponibilidade.



---

# Índice Geral

Índice de Figuras .....	xI
Índice de Tabelas .....	xiii
Introdução.....	1
1. Clarificação de Conceitos e Contextualização Histórica.....	3
1.1 Conceito de estereótipo e sua relação com a sociedade .....	3
1.2. Conceito de género, sexo e sua relação com o mercado de trabalho .....	5
1.3. Segregação Ocupacional .....	6
1.3.1. Segregação Ocupacional de Género e de Sexo.....	7
1.3.2. As Dimensões da segregação .....	9
1.4. Enquadramento histórico português do mercado de trabalho no feminino .....	10
2. Metodologia de Investigação.....	19
2.1. Instrumento de recolha de dados e variáveis em estudo.....	19
2.2. Definição das hipóteses de investigação .....	21
2.3. Técnicas estatísticas de análise.....	22
3. Resultados Obtidos: Análise e Discussão .....	23
3.1. Estatística descritiva das variáveis analisadas .....	23
3.2. Análise Inferencial .....	28
3.3. Discussão dos resultados obtidos .....	33
Conclusões, Limitações e Futuras Linhas de Investigação .....	37
Referências Bibliográficas .....	39
Anexo: .....	43
Anexo A: Inquérito por questionário .....	43



---

## Índice de Figuras

Figura 1: As relações matemáticas dos componentes de segregação .....	9
Figura 2: Percentagem de cargos de gestão femininos por dimensão.....	12
Figura 3: Taxa de atividade.....	13
Figura 4: População Ativa. ....	15
Figura 5: Setores de Atividade. ....	16
Figura 6: Inscritos no Ensino Superior por sexo. ....	17



---

## Índice de Tabelas

Tabela 1: Caracterização sociodemográfica da amostra.....	24
Tabela 2: Distribuição absoluta e relativa das respostas a questões relativas a estereótipos.....	25
Tabela 3: Análise descritiva das perguntas cuja resposta se apresenta numa escala Likert .....	27
Tabela 6: Não existe nenhuma associação entre os dois grupos em que se divide o sexo .....	29
Tabela 7: Não existe nenhuma associação entre género para conseguir um cargo de gestão.....	30
Tabela 8: A relação da satisfação e a participação são independentes.....	31
Tabela 9: Não existe nenhuma associação entre a divisão sexual e o mercado de trabalho .....	31
Tabela 10: A relação da luta pela igualdade e o mercado são independentes .....	32
Tabela 11: Não existe nenhuma associação entre os sexos sobre ocupar um cargo de gestão ...	33
Tabela 12: Resultados das Hipóteses de Investigação .....	34



---

## Introdução

Atualmente o número das mulheres ocupando cargos de alto nível teve um acréscimo depois que as mulheres decidiram lutar pelos mesmos direitos que os homens no ano de 1974, no entanto, continua a existir uma diferença significativa entre mulheres e homens no mercado de trabalho, visto que existem ocupações dominadas pelos homens e ocupações dominadas pelas mulheres.

A presente dissertação pretende analisar a segregação ocupacional, por razão de género em lugares de gestão, e consiste em analisar a perceção e as expectativas dos alunos do mestrado em gestão das organizações relativamente a esta situação.

O objetivo principal deste estudo consiste em analisar as expectativas dos alunos do mestrado de gestão das organizações do Instituto Politécnico de Bragança, na Escola Superior de Tecnologia e Gestão no mercado de trabalho, procurando compreender como estes alunos e alunas percecionam as desigualdades salariais e a divisão sexual no mercado de trabalho.

Ao longo do presente trabalho procurou-se responder à pergunta de partida sobre a expectativa dos alunos e alunas relativamente à sua perceção face ao mercado de trabalho feminino. Para tal, recorreu-se a uma investigação quantitativa recolhendo dados através de um inquérito por

questionário aplicado aos alunos e alunas do mestrado em gestão das organizações da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança, que foi dividido em duas partes, em que a primeira se refere à caracterização dos participantes no estudo, e na segunda parte a realização de questões relacionadas com o objetivo deste estudo.

Deste modo, ao longo do trabalho tentou-se explicar a introdução da mulher no mercado de trabalho, a sua trajetória, o porquê das desigualdades salariais e da divisão sexual no mercado de trabalho. Assim, foram analisadas as ocupações que são dominados pelos homens e pelas mulheres, a percentagem da presença das mulheres nas empresas por dimensão, nomeadamente os setores de atividade.

Foram estabelecidas hipóteses de investigação que procura responder às seguintes questões: O estereótipo pode influenciar na hora de procurar trabalho? O género pode estar relacionado com o facto de a pessoa não conseguir um cargo de gestão? As mulheres estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho? A divisão sexual no mercado de trabalho está a diminuir? A luta pela igualdade no mercado de trabalho tem tido um resultado positivo? O facto de a mulher frequentar um maior número no ensino superior, ela tem mais hipóteses de conseguir um cargo de gestão?

O trabalho encontra-se dividido em três capítulos, para além da introdução. No primeiro capítulo encontra-se a clarificação de conceitos e contextualização histórica, abordando-se temas como os estereótipos, género e sexo, segregação ocupacional e o enquadramento histórico português do mercado de trabalho feminino. No segundo capítulo descreve-se a metodologia de investigação, a forma como vai ser realizada a recolha de dados, a identificação e definição das variáveis, definição das hipóteses de investigação e sinais esperados para a relação entre variáveis. No terceiro capítulo são apresentados os resultados obtidos, a sua análise e discussão, nomeadamente a estatística descritiva das variáveis analisadas, análise inferencial, os resultados obtidos e por último a discussão dos resultados obtidos. Finalmente, são apresentadas as principais conclusões.

# **1. Clarificação de Conceitos e Contextualização Histórica**

## **1.1 Conceito de estereótipo e sua relação com a sociedade**

Em 1922 Walter Lippmann introduziu o conceito de estereótipo que representa as imagens definidas do mundo ao qual o indivíduo tem de se adaptar. De acordo com este autor, a nossa posição na sociedade, a nossa tradição pessoal, os nossos hábitos, os nossos gostos, capacidades de agir numa sociedade, resultam dos sistemas de estereótipos, uma vez que são as imagens do mundo ao qual estamos adaptados e à cultura na qual nos encontramos e encaixamos. Um padrão de estereótipo refere-se à maneira como um indivíduo se comporta numa sociedade, dizendo respeito aos seus valores, deveres, direitos e à posição no qual este deve ocupar numa sociedade (Lippmann & Curtis, 1998). Muitos psicólogos sociais consideram o conceito introduzido por Lippmann como sendo a definição original de estereótipos (Seiter, 1986). Desta forma, afirma-se que a maneira como o indivíduo se veste, a sua

aparência, a sua condição financeira e a sua orientação sexual diz muito sobre a sua posição na sociedade.

Estereótipo é um conjunto de crenças sobre as características de um determinado grupo de indivíduos, que possui determinadas características comuns, numa determinada sociedade, num dado período. Essas crenças definem as atitudes, atributos, as ações desse grupo de indivíduos, podendo ser positivos ou negativos, de acordo com o seu comportamento em relação a outro grupo (Greenwald & Banaji, 1995).

De acordo com (Burns, Myers & Kakabadse, 1995), os estereótipos referem a forma como um grupo se sente e se comporta em relação a outro, tendo em conta a idade, o sexo, a raça, a situação financeira, a cor e mesmo a nacionalidade.

Os estereótipos desempenham um papel importante à vida em sociedade, uma vez que permite diferenciar os grupos nessa mesma sociedade, a partir da forma como estes se comportam e comunicam entre eles (Cristina & Sousa, 2012).

Os estereótipos de género resultam das diferenças entre os homens e as mulheres, pela forma como se definem, como são tratados por outros e como se comportam perante a sociedade; podendo dizer-se que a atribuição de tarefas entre os homens e as mulheres ocorre em virtude das escolhas de vida que estes fazem. As expectativas estereotipadas de género afetam a forma como é valorizado e avaliado o mesmo trabalho feito pelo homem e pela mulher, isto é, dependendo do género. Essas diferenças resultam de uma desigualdade no mercado de trabalho, podendo ter consequências importantes na carreira profissional das mulheres, uma vez que os homens são mais privilegiados do que as mulheres (Ellemers, 2018).

O indivíduo acaba por se comportar de um modo considerado positivo perante a sociedade a fim de ser aceite pela mesma, pois ao comportar-se de uma maneira diferente e com atitudes percecionadas como negativas, pode sofrer uma rejeição pela sociedade, resultando assim de uma discriminação e preconceito social. Pode dizer-se que a sociedade estabelece regras e formas como cada indivíduo deve agir, e desde sempre essas atitudes e supostas regras tornaram-se habituais. Mas quando o indivíduo tem atitudes negativas perante a sociedade, este pode sofrer preconceitos e mesmo situações de rejeição.

De acordo com Roggau (2006), existem quatro formas distintas de formação de estereótipos, que são as seguintes:

- Reconhecimento da situação social de um indivíduo;
- Rejeitar um indivíduo por causa da sua situação social;
- Compreender essa rejeição como um atributo natural do grupo;
- Apresentar essa rejeição como motivo da situação social ao invés do resultado dela.

Tendo o seu conceito a ser discutido atualmente por causa da sua ligação com o preconceito e a discriminação, o estereótipo encontra-se em revisão. Contudo, o estereótipo é a razão pela qual os indivíduos desde a infância se aceitam e se identificam com um grupo social ao qual querem pertencer e se integrar (González-Gabaldón, 1998).

## **1.2. Conceito de género, sexo e sua relação com o mercado de trabalho**

Segundo Siann (1994), o sexo é definido logo no nascimento de acordo com os órgãos genitais e pelo suplemento cromossómico (homens e mulheres). O género, segundo este mesmo autor, é definido pela forma como a sociedade vê o comportamento do indivíduo, e como é classificado nas diferenças do comportamento deste (feminino e masculino), podendo dizer que as diferenças e as atitudes do indivíduo não são precisas e nem constantes.

Segundo os sociólogos, a palavra sexo é usada para referir as características anatómicas e fisiológicas e para identificar o masculino e o feminino. O género por sua vez é usado para identificar as diferenças psicológicas, sociais e culturais entre o sexo masculino e feminino, visto que está relacionado com as ideias concebidas pela sociedade que atribuem aos homens e às mulheres identidades distintas (Giddens, 2008). Assim, os estereótipos de género esclarecem as diferenças entre homens e mulheres e determinam como os homens e as mulheres devem ser e como devem comportar-se perante a sociedade (Ellemers, 2018).

Ainda, segundo Pérez-Jiménez e Orengo-Aguayo (2012), os estereótipos sexuais referem-se à forma como os homens e as mulheres devem expressar a sua sexualidade.

Há muitos anos atrás, na sociedade existia uma norma, segundo a qual as mulheres deveriam ficar em casa para cuidar e educar os filhos, e cuidar da casa, e enquanto isso os homens, eram responsáveis para sustentar a família; ou seja, no mercado de trabalho as mulheres eram vistas como donas de casa e os homens como o chefe de família, podendo assim dizer que a divisão de trabalho era realizada devido ao poder e autoridade (Giddens, 2008).

Duas hipóteses distinguem os homens das mulheres no mercado de trabalho, dizem respeito pelo facto dos homens considerarem a responsabilidade, ganhos e progressos mais importantes, enquanto as mulheres consideram a segurança e cuidam dos assuntos de forma mais organizada e pormenorizada (Konrad, Corrigan, Lieb & Jr., 2000).

Atualmente, as mulheres já conseguem conciliar o trabalho e as tarefas de casa, podendo observar-se muitas mulheres a desempenhar cargos importantes nas organizações.

No entanto, a divisão sexual vertical do trabalho, aponta para que no mercado de trabalho as mulheres tendem a ter menos hipóteses a conseguir um cargo de gestão de topo em relação aos homens, verificando que as mulheres ocupam trabalhos menos qualificados e os homens melhores cargos, mais especificamente os de chefia. Existem três formas de discriminação no mercado de trabalho, sendo elas a direta ou manifesta, a indireta ou encoberta e a autodiscriminação. A direta ou manifesta relata as normas para proteger a ocupação de poder; a indireta ou encoberta diz respeito aos planos feitos de uma maneira informal, afetando de uma maneira positiva os grupos sociais; a autodiscriminação por sua vez observa o comportamento do indivíduo ou do grupo social de acordo com as normas sugeridas (Yannoulas, 2002).

Levando em consideração a opinião dos autores acima mencionados, observou-se que as mulheres não tiveram as mesmas oportunidades que os homens para mostrarem as suas capacidades e expor as suas ideias no mercado de trabalho. Tanto que esta desvantagem no mercado de trabalho provocou durante um tempo, um certo receio nas mulheres de mostrarem que tinham o mesmo interesse que os homens no mercado de mercado, que era de ter um bom cargo e de liderar uma empresa, apesar de existirem cargos que são dominados pelas mulheres, a maioria dos cargos de alto nível são ocupados pelos homens. A mulher sofre mais que o homem em relação ao trabalho, sendo que ela normalmente para além do trabalho remunerado no mercado de trabalho, também tem o trabalho doméstico e cuidar dos filhos. A imagem que a sociedade tem acerca da mulher surgiu há muitos anos, dando à mulher menos possibilidades no mercado de trabalho. Antigamente os homens trabalhavam ou iam para a guerra enquanto que mulheres ficavam em casa, a tratar dos afazeres domésticos e dos filhos, mas com o passar dos anos as mulheres começaram a lutar pelo seu direito de trabalhar fora de casa e de não depender financeiramente dos homens. Pouco a pouco as mulheres vão conquistando o seu lugar no mercado de trabalho. Atualmente existem leis a favor da mulher e dos cargos que podem ser ocupados por elas, apesar da desigualdade salarial que existe entre dois grupos.

No entanto, segundo Kanter (1977), é duvidoso considerar que os estereótipos são verdadeiros, uma vez que existem empresas que são lideradas pelas mulheres. De acordo com o mesmo autor, um estudo registou que as grandes empresas que optaram por líderes masculinos, tiveram menos sucessos do que as empresas com liderança feminina.

### **1.3. Segregação Ocupacional**

A palavra segregação pode ser usada para relacionar coletivos masculino e feminino no mercado de trabalho, quando existem assimetrias entre esses dois coletivos.

Segundo Blackburn, Jarman e Siltanen (1993), a segregação é considerada a ligação entre ocupações com género e sexo, e tal ligação é classificada de acordo com a relação entre ambas, ou seja, se a relação for estável o nível da segregação é elevado e se no caso dessa relação for frágil o nível da segregação é baixo. Pode-se verificar que o nível mais estável ocorre quando as ocupações que são designadas para os homens são preenchidas pelos mesmos e as que são designadas pelas mulheres são preenchidas pelas mesmas.

De acordo com Hegewisch e Hartmann (2014), o estudo da segregação teve início no ano de 1960. Em 1960, apenas 15% das mulheres trabalhavam como gerentes e menos de 10% das mulheres representavam o curso de contabilidade. Nos anos de 80 e 90 houve uma pequena diminuição da segregação ocupacional, altura em que as mulheres começaram a ganhar um pouco mais do que antes. Contudo mesmo as mulheres representando 38% dos gerentes das organizações no ano de 2000 e com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, as mulheres continuam lutando pela igualdade no mercado de trabalho.

Indiretamente, nos estudos sobre a segregação ocupacional, refere-se que as mulheres só começam a trabalhar quando entram para o mercado de trabalho, embora no ano de 1870 foi introduzido a expressão dona de casa, pelo Escritório do Censo dos EUA para referir às mulheres que trabalhavam em casa cuidando da casa e da família, ou seja, têm sempre uma presença no mercado de trabalho não remunerado. Para muitos, este tipo de trabalho não é reconhecido e nem valorizado como tal, sendo esta um dos trabalhos mais segregados (Cohen, 2004).

Contudo mesmo com a diminuição da segregação e o reconhecimento do trabalho das mulheres, as desigualdades no mercado de trabalho e a igualdade salarial ainda são uma luta para as mulheres.

### **1.3.1. Segregação Ocupacional de Género e de Sexo**

A segregação ocupacional de género aparenta ser resistente, e tal resistência foi reconhecida como um fator preocupante que contribui para que haja persistência da desigualdade no mercado de trabalho e, portanto, esta segregação tem sido bastante estudada (Blackburn, Jarman & Siltanen 1993).

Existem dois pontos que descrevem de maneira totalmente diferente sobre a segregação de género: o primeiro refere-se ao facto de as mulheres serem discriminadas no mercado de trabalho, sendo atribuído um cargo inferior ao dos homens, pois existem trabalhos especificamente atribuídos aos homens. Já o outro ponto contradiz o primeiro referindo que a segregação de género não é o problema e que tal discriminação no mercado de trabalho pode e deve ser removida, uma vez que se as mulheres e os homens tivessem as mesmas oportunidades no mercado, o mesmo salário ocupando um cargo igual, a segregação não seria o problema, explicando que a segregação de género é o resultado de uma escolha desigual no mercado de trabalho em que os homens são os mais bem favorecidos (Emerek, Figueiredo & González, 2003).

A segregação de sexo surgiu a partir do momento em que, de acordo com a sociedade, os homens eram os que trabalhavam e traziam dinheiro para casa, e as mulheres tinham de ficar em casa a fazer os trabalhos domésticos. Mas com o passar dos anos as mulheres começaram a lutar pelo seu direito de exercer um trabalho remunerado, levando assim ao surgimento da divisão sexual de trabalho, em que os homens têm os melhores cargos e os melhores salários em relação às mulheres, sendo eles considerados os principais intervenientes no mercado de trabalho remunerado. Os fundamentos da divisão sexual do trabalho foram reduzidos no século XX. Mas mesmo assim, pode-se dizer que ainda existem trabalhos rotulados e não rotulados para homens e para mulheres, e esta divisão mostra que trabalho cada um deve fazer ou dedicar (Reskin & Bielby, 2005).

De acordo com um estudo feito por May e Watrel (2000), existem ocupações que são dominadas pelas mulheres, sendo elas: secretárias, profissões associadas aos cuidados de crianças e jovens, higienistas dentais, professores, essencialmente da pré-escola e jardim de infância e primeiro ciclo, assistentes dentários, assistentes para professores de educação de infância, rececionistas, datilógrafos e enfermeiros; e os que são dominados pelos homens, sendo eles: instaladores e reparadores de energia elétrica, mecânica de aquecimento, ar condicionado e refrigeração, pedreiros, construtores civis, engenheiros marítimos, supervisores; carpinteiros e trabalhadores relacionados.

Hoje em dia verifica-se que esta divisão sexual no mercado de trabalho continua praticamente a mesma, sendo que existem os trabalhos específicos para os homens e os trabalhos específicos para as mulheres, como por exemplo é difícil nos dias de hoje ver uma mulher a trabalhar como eletricista ou na construção, como também é difícil ver um homem trabalhar como ama ou empregado doméstico.

Em algumas organizações as mulheres e os homens são postos em cargos diferentes para executarem o seu trabalho. As mulheres por vezes são excluídas de algumas ocupações por causa do seu sexo, tais acontecimentos ocorrem por causa da história da mulher no mercado de trabalho e na sociedade. O comportamento das mulheres e a sua educação escolar e académica são as causas pela qual as mulheres ocupam cargos inferiores aos homens (Bielby & Baron, 1984).

Ao abordarem o tema sobre segregação, Grusky, Charles e Grusky (2019), depararam que as mulheres têm mais predisposição para trabalharem nos serviços pessoais, nutrição e interação interpessoal, já os homens têm mais predisposição a trabalharem com ferramentas e em trabalhos mais árduos ou físico.

A participação das mulheres no mercado de trabalho cresce a cada ano, e a cada ano mais mulheres trabalham em trabalhos remunerados, resultando assim numa forte contribuição para a economia de cada país. Embora esteja a aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho a dos homens também continua a aumentar, mas comparativamente menos; assim como as desigualdades entre eles continuam a ser um desafio para as mulheres, uma vez que as oportunidades e os altos salários estão a favor dos homens (Levine, Reskin & Hartmann, 2006).

Segundo Hartmann (1976), é fundamental salientar que a segregação é a principal ferramenta que ainda mantém o domínio do homem sobre a mulher, explicando assim o baixo salário das mulheres e a segregação de empregos por sexo.

### 1.3.2. As Dimensões da segregação

Existem duas componentes fundamentais na segregação ocupacional, que servem para melhor explicar a segregação de género e sexo no mercado de trabalho, designadas de:

- Dimensão Vertical;
- Dimensão Horizontal.

Quanto à diferença entre a dimensão vertical e a dimensão horizontal, Blackburn, Jarman e Brooks (2001), referem que a dimensão vertical mede a desigualdade quando é atribuída a ocupações nas organizações entre os homens e as mulheres, no entanto a dimensão horizontal mede essa desigualdade sem diferença, averiguando se as mulheres são prejudicadas quando são atribuídos os respetivos cargos.

Na Figura 1 podem observar-se as relações matemáticas dos componentes da segregação.



Figura 1: As relações matemáticas dos componentes de segregação

Fonte: Blackburn, Jarman e Brooks (2001, p.514).

Segundo Jarman, Blackburn e Racko (2012), a dimensão vertical é medida pela diferença salarial entre o homem e a mulher numa organização, mesmo ocupando o mesmo cargo ou o mesmo grupo profissional, no qual o salário é o padrão da desigualdade salarial entre ambos, e a outra medida é a estratificação social, no qual as organizações contratam de acordo com o interesse, resultando assim de uma vantagem para ambos, no entanto a dimensão horizontal é medida pela diferença entre diferentes profissões, ou seja, quando se apercebe que uma profissão é ocupado predominantemente por um sexo fica limitado à liberdade de escolha.

## **1.4. Enquadramento histórico português do mercado de trabalho no feminino**

Ao longo dos anos, o comportamento da mulher tem sido visto e interpretado pela discriminação. Antigamente, a mulher era vista apenas como a companheira do homem, e é por isso que o homem tinha o estatuto de chefe da casa e a posição dominante dentro do agregado familiar (sociedade patriarcal). A razão que impeliu, dizendo assim, a mulher para o mercado de trabalho, foi o facto de os homens terem ido às guerras mundiais (1914-1918 e 1939-1945) e, concretamente, no caso português, à guerra do Ultramar (1961-1974), tendo as mulheres de assumir os negócios da família e os cargos dos maridos. Como sempre, no início não foi nada fácil para as mulheres, porque passaram de cuidar da casa e dos filhos para trabalharem em outras áreas, tanto que para ultrapassar estes obstáculos na vida delas foi preciso colocar em prática tudo aquilo que esta dedicava ao seu lar (Pelegri & Matins, 2010).

Foram várias as tentativas feitas no final do século XX, para que a mulher possa ter igual aceitação que o homem no mundo do mercado de trabalho, mas tudo em vão, uma vez que o homem continua a ocupar a maioria dos cargos de chefia ou de direção nas organizações. Uma vez que as mulheres querem lutar para que termine a discriminação no mercado de trabalho é excelente e admirável, mas esta é uma luta que vai ter uma lenta evolução positiva. Nos últimos anos, a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado, o que não facilita o acesso a igualdade de género no mercado de trabalho, mas que tem dado confiança às mulheres que podem aceder um cargo igual aos homens numa organização, e que podem ter estratégias para romper as desigualdades de género (Chengadu & Scheepers, 1966).

Inicialmente, as mulheres começaram a trabalhar para ajudarem com as despesas em casa, uma vez que só o salário do homem era pouco para sustentar a família; depois com o surgimento e aumento do divórcio a mulher, por necessidade, tinha que trabalhar; logo a procura de trabalho no feminino começou a expandir-se, e ao se dedicarem também mais ao trabalho remunerado a taxa de natalidade começou a diminuir (Giddens, 2008).

Ao dedicar-se mais ao trabalho remunerado, o homem recusa-se a ajudar a mulher nos trabalhos domésticos, resultando assim no que vem acontecendo durante anos que é a mulher que cuida da casa e dos filhos, logo esta já se dedica ao trabalho doméstico e ao trabalho remunerado em simultâneo, podendo ser uma desvantagem no que diz respeito a viagens a trabalho pelo que esta tem que cuidar dos filhos, sendo também que as mulheres têm direito a licença de maternidade, o que por vezes dificulta o desenvolvimento da sua carreira profissional (Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes & Perista, 2016).

Sendo a mulher a que recebe menor remuneração no trabalho, em relação ao homem, tudo isto deve-se à discriminação no mercado de trabalho, uma vez que devia ter em conta que para além do trabalho

remunerado a mulher dedica-se também ao trabalho doméstico e ao cuidado com os filhos, determinando assim que a mulher deveria ter mais reconhecimento pelo seu trabalho doméstico, uma vez que o homem se dedica mais ao trabalho remunerado (Colcerniani, D'Ávila Neto & Cavas, 2015).

Apesar do esforço e luta da mulher para a igualdade e para terminar com a discriminação de género no mercado de trabalho, esta luta ainda tem muito a percorrer. Pode-se ver nos dias de hoje uma mulher a ocupar um grande cargo, mas também há mais homens ocupando este mesmo cargo que as mulheres, principalmente se este cargo foi ocupado somente pelos homens durante anos (Chengadu & Scheepers, 1966).

Enquanto existirem trabalhos maioritariamente ocupados por mulheres, como por exemplo empregadas de limpeza, enfermeiras, professoras do primeiro ciclo, a divisão sexual do trabalho vai continuar a ser usada no mercado de trabalho, sendo este dominado pelo sistema patriarcal, sistema que faz com que o homem acredite que é o líder na sociedade. Mesmo depois de alguns esforços para que a mulher tenha o mesmo direito no mercado de trabalho que o homem, infelizmente continua a existir uma certa discriminação na hora de escolher entre o homem e a mulher para ocupar certos cargos, sendo que alguns empregadores preferem escolher o homem (Siqueira & Samparo, 2017).

O dia 25 de Abril de 1974 ficou marcado na história de Portugal e das mulheres portuguesas. Foi o ano em que se deu a Revolução dos Cravos, o ano em que as mulheres começaram a lutar pelos mesmos direitos que o homem tem na sociedade, no mercado de trabalho, o direito de votar, de estudar e de trabalhar fora de casa. Foi o ano em que as mulheres começaram a ter a sua própria opinião, a ter direito a uma carreira administrativa, e quando começou a verificar-se uma diminuição das diferenças salariais (Santos, 2004). Porém, mesmo depois de mais de quatro décadas, ainda é uma luta para ter a mesma igualdade que o homem tanto na sociedade como no mercado de trabalho.

Nos anos de 1974 e 1979, as mulheres tiveram algumas mudanças positivas nas suas vidas perante a sociedade, tais como, o acesso a todas as carreiras profissionais; o direito de votar; e de ter retirado aos maridos o direito de lhes ler a correspondência e o direito de autorizar ou não a sua saída do país; foi alargada a licença de maternidade para 90 dias; foi reconhecida a igualdade entre homens e mulheres em todas as áreas e foi retirado a nome de "chefe de família" aos homens (Ferreira, 2010).

Desde há muitos anos que a sociedade segue uma cultura em que o homem é visto como o chefe da família e a mulher quem cuida da casa e dos filhos, mas com o passar dos anos, a mulher luta pela sua liberdade de expressão e pelo seu lugar no mercado de trabalho, mostrando assim que também pode lidar com o mundo dos negócios e com o trabalho doméstico em simultâneo. Ainda é cedo para dizer que acabou a divisão sexual do trabalho, sendo que esta persiste há muitos anos, mas a mulher luta a cada dia para ter o seu merecido status social igual ao dos homens.

Satisfatoriamente, aumenta o número de mulheres ocupando cargos diretivos nas empresas a cada ano que passa em quase todos os países, contribuindo para que as mulheres tenham mais hipóteses e que continuam a lutar pelo seu lugar no mercado de trabalho (Loureiro & Colodetti, 2004).

De acordo com os dados obtidos por Dun e Bradstreet (2019), do ano de 2013 a 2018, registou-se um pequeno acréscimo no número das mulheres que ocupam cargos de gestão nas empresas em Portugal.

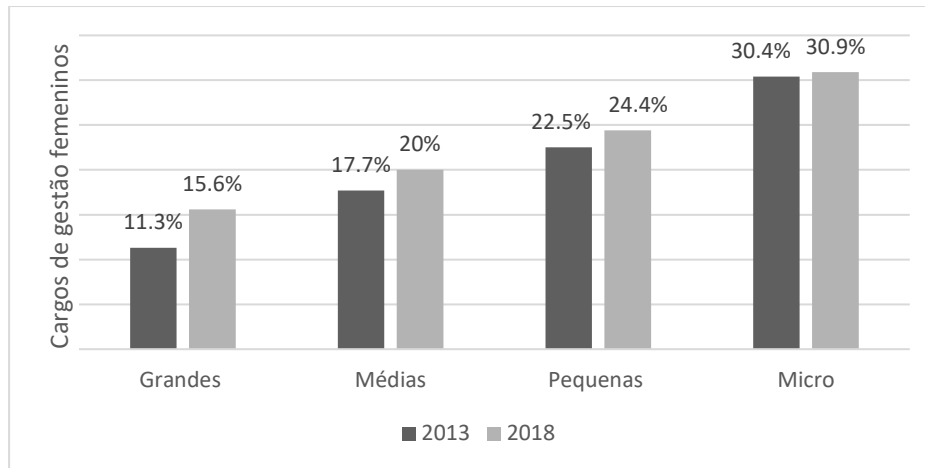


Figura 2: Percentagem de cargos de gestão femininos por dimensão.

Fonte: Dun e Bradstreet (2019, p.3)

Observa-se na Figura 2 que nas empresas de menor dimensão existe um número maior de mulheres nos cargos de gestão e liderança. No que diz respeito às mulheres nos cargos de gestão pode observar-se que têm vindo a destacar a sua presença nas grandes, médias e pequenas empresas, contudo esta evolução é lenta, sendo que quando se trata das microempresas a presença das mulheres nos cargos de gestão é muito pequena.

O primeiro estudo sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal foi feito no ano de 1864 (Carro, Machado & Mora, 2013).

A integração de Portugal na Comunidade Económica Europeia em 1986 foi uma medida importante para que as mulheres pudessem ter a oportunidade de batalhar pelo direito e igualdade de estudar. Foi precisamente na década de 80 que o esforço da mulher para que ela possa ter a mesma igualdade que os homens no que diz respeito aos estudos teve uma evolução positiva, dado que teve um número crescente de docentes e de estudantes femininos (Vaquinhas, 2009).

De acordo com o INE (2001), nos anos 90 em Portugal houve um aumento no nível de escolaridade feminina. No ano de 1999 houve uma estimativa de 5,2 milhões de mulheres residentes em Portugal, dos quais 57,8% tinham o ensino básico, 26,4% não tinham qualquer nível de ensino, 9,7% tinham o ensino secundário, 4,1% o ensino universitário e 2,0% tinham o ensino politécnico superior. O número

de mulheres empregadas neste ano foi de 2,2 milhões, no entanto entre o ano de 1992 a 1999, houve um aumento de 9,0%, número este maior em relação ao aumento dos homens empregados, onde se verificou um aumento de 4,0%. No decorrer no ano de 90 verificou-se um aumento do número das mulheres presentes nos Parlamentos Nacional e Europeu, nomeadamente teve uma subida de 8,7% em 1991 a 20,9% em 1999; e 12,5% a 20,0% no europeu.

De acordo com os dados do INE (2004), as taxas de desemprego das mulheres continuavam sempre elevadas em relação às dos homens nos anos de 1992 a 2003. Em 2003 Portugal tinha um número de 2,5 milhões da sua população feminina ativa e 2,9 milhões da sua população masculina ativa, em comparação com o ano de 1998 teve um aumento significativo de 7,0%, em contrapartida teve um aumento de 1,9% nos homens.

Em Portugal a taxa de desemprego feminino é maior em comparação a taxa de desemprego masculino, logo a taxa de emprego das mulheres é baixa.

Segundo INE (2013), no ano de 2011 as mulheres tinham menos influência em quase todos os setores de atividade, porém dominavam serviços como saúde humana (74,2%), educação (64,2%) e no alojamento e restaurante (55,5%). Existem cinco profissões com predominância de serem ocupadas por mulheres em Portugal, sendo elas trabalhadoras de limpeza, vendedoras em loja, empregadas de escritório, professoras dos ensinos básico e secundário e trabalhadoras de cuidados pessoais nos serviços de saúde.

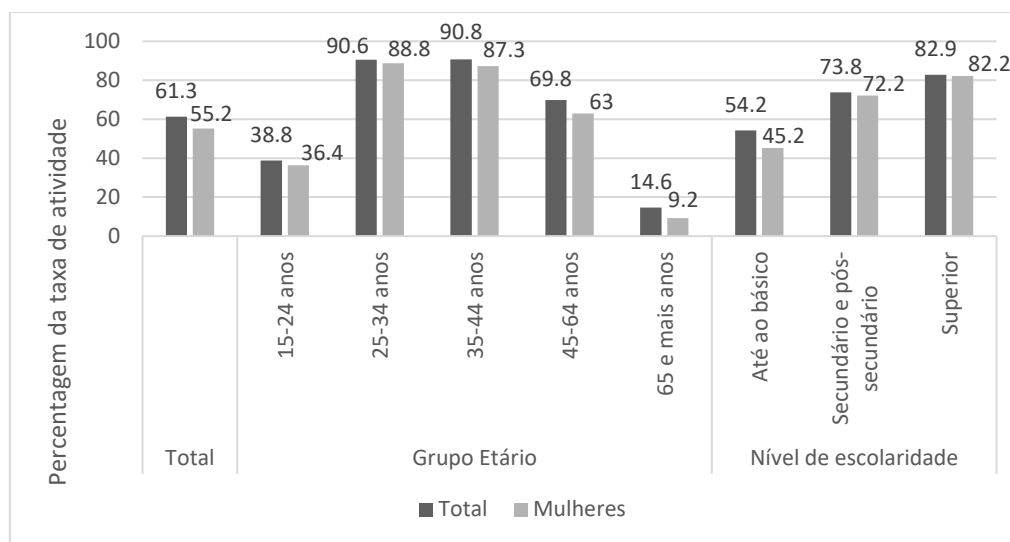


Figura 3: Taxa de atividade.

Fonte: INE (2012, p.19).

Na Figura 3 pode observar-se que a taxa de atividade das mulheres no ano de 2011 foi de 55,2%, valor abaixo da taxa de atividade total. Pode-se observar também que o grupo que evidencia um valor inferior é o grupo etário entre os 15 e 24 anos que a taxa de atividade das mulheres é inferior da taxa da população total das mulheres independentemente da idade. Ainda assim, evidencia-se que em relação ao nível de escolaridade, a taxa de atividade feminina é menos 0,7% em relação à taxa da população total no grupo que apresenta como escolaridade o ensino superior.

Ao longo do século XX observou-se que o salário da mulher tem vindo a aumentar mais rapidamente em relação ao salário dos homens. Referindo que o salário da mulher tem aumentado ao longo dos anos não quer dizer que o salário do homem tem diminuído ou que esteja estável, sendo que entre o ano de 1920 e 1980 o salário da mulher cresceu 20% mais rapidamente que o do homem. Os números demonstram que a nível económico e no mercado de trabalho a mulher tem conquistado o seu lugar a cada ano, mas mesmo assim, os homens lideram no mercado de trabalho e está longe da mulher ter uma mesma posição que o homem no mercado de trabalho (Smith & Ward, 1989).

Nos anos de 2013 a 2015 observou-se que a desigualdade salarial entre os homens e as mulheres (4,5% a 17,8%) em Portugal foi superior à média registada na União Europeia (16,3%). Contudo, o Governo executou uma Lei que visava terminar com a discriminação salarial entre os homens e as mulheres no mercado de trabalho, incluindo assim a Lei de igualdade para todos (Lei n.º 62/2017) que determina o regime da apresentação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das instituições do setor público empresarial e das instituições cotadas em bolsa (Comissão Europeia, 2018).

Conforme mencionado anteriormente, de acordo com Chengadu e Scheepers (1966), e mais recentemente, Vaquinhas (2009), as mulheres têm conquistado o seu lugar no mercado de trabalho, e tal conquista tem crescido lentamente durante os anos. Nos dias de hoje já se observa um número significativo de mulheres no cargo de gestão de topo nas empresas. Atualmente, as mulheres são consideradas como um contributo, uma colaboração para o crescimento da economia no mundo dos negócios.

Tendo em conta os dados da Eurostat (2019), relativamente ao mercado de trabalho, 34% corresponde ao sexo feminino que detêm o cargo de líder enquanto que 66% corresponde ao sexo masculino.

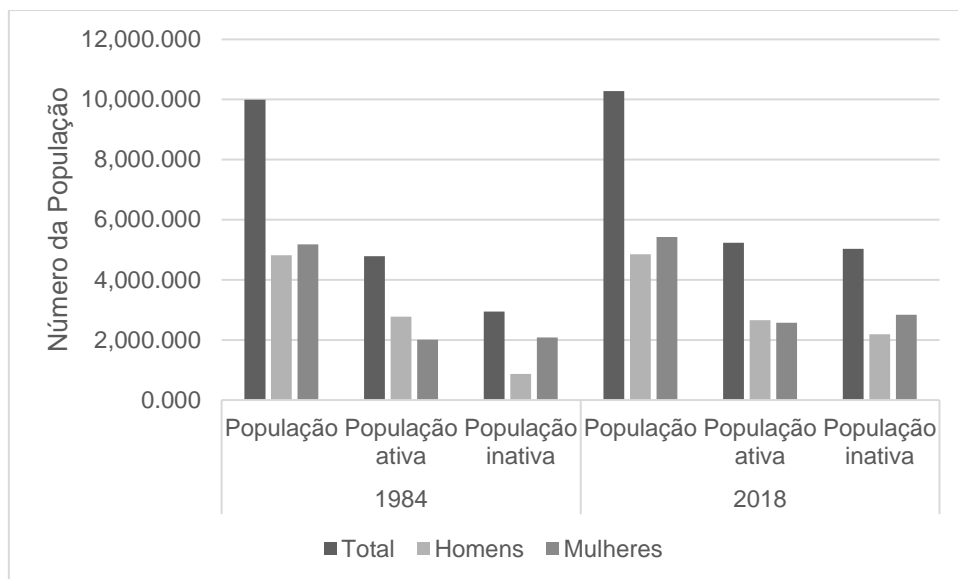


Figura 4: População Ativa.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados facultados em Pordata e INE (2019).

Na figura 4 verifica-se que a participação da mulher portuguesa no mercado de trabalho alterou-se muito nos últimos anos, de acordo com os dados de Pordata, em 1984 a população ativa feminina era de 2.007,9 milhares (42,0%) e 2.776,0 milhares (58,0%) da população ativa masculina, num total de 4.783,9 milhares (100%) da população ativa, contudo os últimos dados disponíveis mostram que teve um aumento considerável no ano de 2018, mostrando assim que a população ativa feminina foi de 2.572,1 milhares (49,2%) e 2.660,5 milhares (50,8%) da população ativa masculina, num total de 5.232,6 milhares (100%) da população ativa, pelo que se pode concluir que houve um acréscimo significativo por parte das mulheres no mercado de trabalho.

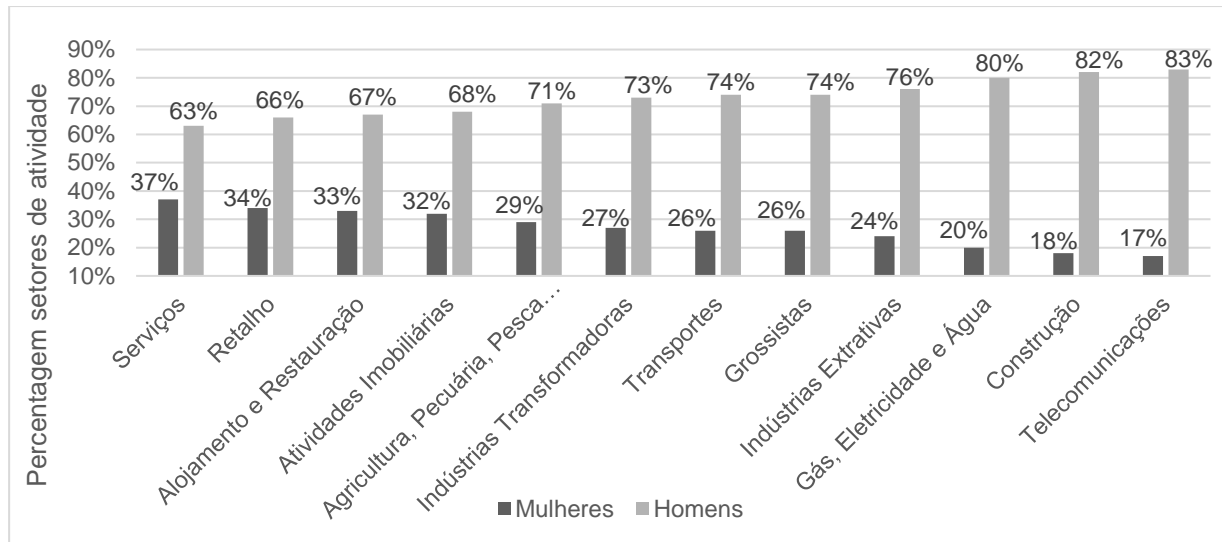


Figura 5: Setores de Atividade.

Fonte: Dun e Bradstreet (2018, p.4)

Segundo Dun e Bradstreet (2018), pode verificar-se que, por um lado, em Portugal nas empresas lideradas pelas mulheres 52% dos cargos relativamente à administração foram preenchidas pelas mulheres em 2018. Por outro lado, relativamente às empresas lideradas pelos homens, apenas contém 18% de mulheres nos cargos da administração, de acordo com os cargos ocupados pelas mulheres. Dessa forma observa-se que algumas empresas preferem contratar pessoas do mesmo sexo dos líderes. De acordo com este estudo que teve um período de análise entre 2011 a 2016, em Portugal, as microempresas são as que são mais lideradas pelas mulheres, destacando-se como pode verificar na figura 5 que setores como o alojamento e restauração (33%) e serviços (37%), nomeadamente a beleza, educação e saúde são mais ocupadas pelas mesmas; por outro lado as grandes empresas são mais lideradas pelos homens, em setores como a construção (82%) e telecomunicações (83%).

No entanto, em relação a direitos e status iguais aos homens numa sociedade ainda é uma disputa para as mulheres, sendo que a política é dominada pelos homens desde há muito tempo e até hoje observa mais homens a governar que mulheres, mas é uma situação que tem vindo a mudar apesar das dificuldades nela encontrada. Mas pode-se notar que em relação à educação e artes a situação já é mais equilibrada uma vez, que existe um número significativo de mulheres a trabalhar nestas áreas. Apesar das mulheres terem conquistado um lugar na política, ainda se pode ver que existe alguma discriminação por parte dos homens. Portanto, mesmo tendo ocupado um lugar na política e na sociedade, a mulher ainda tem muito o que lutar para atingir a igualdade de género (Galito, 2018).

De acordo com os dados de Pordata, a diferença entre a remuneração base mensal das mulheres e dos homens apresenta uma desigualdade significativa nos anos de 90. Analisando a diferença salarial entre as atividades antes mencionadas em relação a restauração, as mulheres tinham uma

remuneração de 78,9€ a menos que os homens no ano de 1996, mas no ano de 2000 apresentou uma desigualdade de 102,2€ e, entretanto, no último estudo feito no ano de 2018 esta diferença manteve-se. O mesmo se observa em relação a educação, mesmo dominando este setor de atividade, os homens tinham uma remuneração maior que as mulheres, sendo que no ano de 1996 a diferença era de 115,7€, no ano de 2000 apresentou uma diferença de 175,5€, contudo no último estudo feito no ano de 2018 esta diferença teve uma subida significativa de 270,9€.

Em Portugal a presença feminina no mercado de trabalho tem vindo a destacar-se pelo empenho da mulher em mostrar o seu trabalho. Segundo os principais indicadores da presença feminina no mercado de trabalho, 27,5% dos diretores executivos nas empresas diz respeito às mulheres, 29,8% dos cargos de gestão e 26,5% dos cargos de liderança também dizem respeito às mulheres.

No entanto, as empresas lideradas pelas mulheres (24%) são as empresas com maior diversidade de género nos cargos de gestão, visto que 75% dos cargos de gestão são ocupados tantas pelas mulheres como pelos homens, contudo as empresas lideradas pelos homens (76%) são empresas onde 50% dos cargos de gestão são ocupados apenas pelos homens (Dun & Bradstreet, 2019).

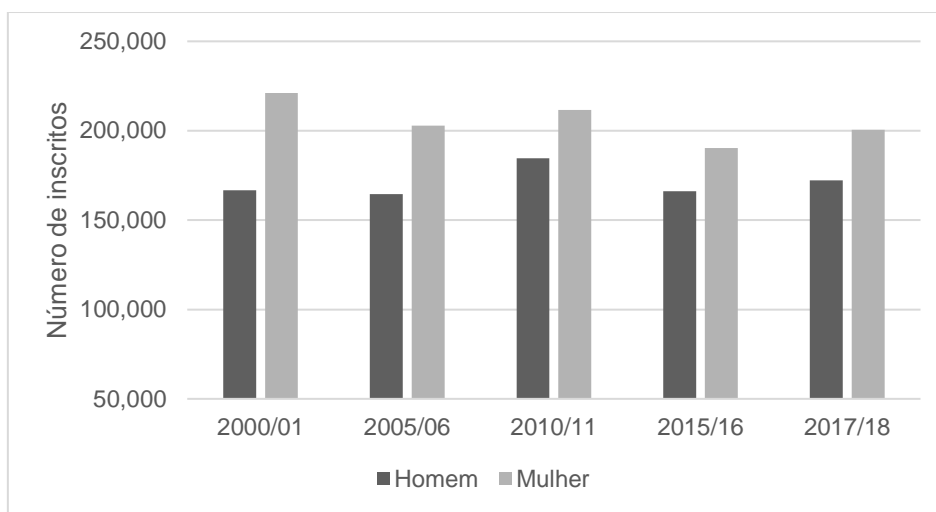


Figura 6: Inscritos no Ensino Superior por sexo.

Fonte: DGEEC (2018).

Entretanto, segundo os dados da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência em Portugal, foi possível constatar, como se observa na figura 6, que do ano de 2000 a 2018, o número de alunas inscritas no Ensino Superior foi sempre superior ao número dos alunos inscritos, no mesmo nível de ensino. Contudo, mesmo havendo mais alunas inscritas no ensino superior, os homens ainda dominam no mercado de trabalho (DGEEC, 2018).

No ano de 2019, 272,3 milhares de pessoas ficaram desempregadas de um trimestre para outro. Por outro lado, as saídas do desemprego para o emprego foram de 65 milhares de pessoas. Verificou-se ainda que no ano de 2019, do total de 2.201,7 milhares jovens dos 15 aos 34 anos, 210,1 milhares de jovens estavam desempregados, não estavam em educação ou formação. Desses 210,1 milhares (9,5% da população) de jovens não empregados, 91,1 milhares dizem respeito aos homens e 118,9 milhares diz respeito às mulheres (INE, 2019).

---

## **2. Metodologia de Investigação**

Nesta secção serão indicadas as hipóteses de investigação com base no objetivo principal do estudo. Foi utilizado o método quantitativo, sendo este um método conclusivo e que melhor se adequa ao estudo. Deste modo, recorreu-se ao inquérito por questionário como método de recolha de dados a fim de analisar a perceção e expetativas dos alunos do Mestrado de Gestão das Organizações da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança, no mercado de trabalho.

### **2.1. Instrumento de recolha de dados e variáveis em estudo**

O presente estudo tem como objetivo principal analisar a perceção e as expetativas dos alunos de Mestrado de Gestão das Organizações da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança no mercado de trabalho relativamente ao género, nomeadamente na área de gestão, procurando compreender as desigualdades salariais e a divisão sexual no mercado de trabalho.

A recolha de dados foi realizada através de um inquérito por questionário que se encontra anexo neste trabalho (Anexo A), que foi elaborado com recurso ao *software* Google Forms, questionário este que foi aplicado aos alunos do mestrado em gestão das organizações do ano de 2020. Primeiramente, o questionário foi aprovado pela Comissão de Ética do Instituto Politécnico de Bragança, antes de ser aplicado aos alunos.

Como referido, para a realização do presente estudo, foi elaborado um questionário que foi aplicado aos alunos do mestrado de gestão das organizações. Assim, pretendeu-se que os alunos seleccionassem a opção que mais concordassem a fim de examinar a percepção dos alunos face à discriminação do sexo feminino no mercado de trabalho.

Para atingir o objetivo desse estudo o questionário foi dividido em duas partes, em que a primeira parte refere à caracterização dos alunos, através da qual se pretende conhecer as principais características dos alunos participantes na investigação, constituído por questões tais como o sexo, a idade, a nacionalidade, a área científica frequentada na licenciatura, a existência (ou não) de uma experiência profissional e a situação profissional atual do aluno. Na segunda parte do questionário, foram realizadas perguntas relacionadas com a percepção dos alunos sobre a discriminação do acesso a cargos de gestão, por razão de género, a fim de perceber o conhecimento dos alunos sobre a discriminação sexual no mercado de trabalho. De modo a limitar o tempo do questionário para os alunos responderem a mais perguntas de uma maneira reduzida foi aplicada uma escala de Likert de 5 pontos, apresentando para cada item as seguintes opções: 1-Discordo Totalmente; 2-Discordo; 3-Neutro; 4-Concordo e 5-Concordo Totalmente.

A recolha de dados foi realizada durante o mês de setembro de 2020, com a aplicação online do questionário aos alunos, sendo que 61 dos alunos responderam ao inquérito por questionário.

A população do estudo são os alunos de Mestrado em Gestão das Organizações lecionado no Instituto Politécnico de Bragança, mais concretamente a amostra selecionada para o estudo são os alunos do mestrado de gestão das organizações registados no ano letivo de 2020/21. De forma a restringir e a elaborar um estudo mais consistente, foram selecionados apenas os alunos do Instituto Politécnico de Bragança. Para a realização do estudo foram recolhidos dados destes alunos através de um inquérito por questionário que foi aplicado aos mesmos.

O questionário foi aplicado na sala de aula e também através do envio pelas redes sociais a fim de obter mais resultados. No final, foi recolhida uma amostra de 61 alunos, do qual a partir da análise da frequência verifica-se que dos 61 alunos, 42 correspondem ao género feminino (68,9%) e 19 do género masculino (31,1%), verificando assim que o número das mulheres que frequentam o Mestrado em Gestão das Organizações na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança é superior que o número dos homens. Para o cálculo da amostra teve em conta o número dos alunos do ano de 2019, num total de quase 100 alunos no mestrado. A amostragem identificada no estudo foi a amostragem conveniente, sendo que o questionário foi especificamente aplicado aos alunos do mestrado de gestão das organizações.

## 2.2. Definição das hipóteses de investigação

Tendo em conta a revisão de literatura anteriormente apresentada, foram estabelecidas algumas hipóteses de investigação (HI).

### **H1: O estereótipo de género pode influenciar na hora de procurar trabalho.**

Autores como Lippmann e Curtis (1998), Greenwald e Mahzarin (1995), Cristina e Sousa (2012), Paul, Myers e Kakabadse (1995) consideram que o estereótipo resulta do comportamento que um indivíduo tem perante a sociedade, podendo ser positivo ou negativo.

### **H2: O género pode estar relacionado com o facto de a pessoa não conseguir um cargo de gestão.**

Giddens (2008), considera que o género é usado para identificar diferenças psicológicas, sociais e culturais entre o sexo masculino e feminino, contribuindo identidades distintas entre eles, enquanto que para Siann (1994), essas diferenças do indivíduo não são precisas e nem constantes.

### **H3: As mulheres estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho.**

Segundo Levine, Reskin e Hartmann (2006), mesmo com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, as mesmas oportunidades que os homens continuam a ser uma luta e as desigualdades continuam a ser um desafio para as mulheres. Autores como Chengadu e Scheepers (1966), Loureiro e Colodetti (2004), apontam que a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado e tem dado confiança às mulheres para que lutam para um cargo igual aos homens. Enquanto que para Siqueira e Samparo (2017), ainda existe uma certa discriminação na hora de escolher entre o homem e a mulher.

### **H4: A divisão sexual no mercado de trabalho está a diminuir.**

O surgimento da divisão sexual de trabalho deu-se quando as mulheres começaram a lutar por direitos iguais aos homens no mercado de trabalho contudo, mesmo que no século XX se tenha verificou uma diminuição, ainda existe a divisão de trabalho (Reskin & Bielby, 2005). Segundo Siqueira e Samparo (2017), mesmo com o esforço da mulher para romper a divisão de trabalho, esta ainda existe no mercado de trabalho, sendo que alguns empregadores preferem o homem em relação à mulher.

### **H5: A luta pela igualdade por parte coletivo feminino tem tido um resultado positivo.**

Tendo em consideração os estudos anteriormente apresentados, verificou-se que a igualdade no mercado de trabalho ainda é uma luta que tem muito a percorrer, no entanto esta luta tem dado confiança às mulheres para que possam prosseguir com tal (Chengadu & Scheepers, 1966; Galito, 2018). Segundo a Comissão Europeia (2018) no ano de 2017 foi executada uma Lei de igualdade para todos; (Lei nº 62/2017), Lei esta que visa terminar com a discriminação salarial.

### **H6: O facto de a mulher representar um maior número no ensino superior, ela tem mais hipóteses de conseguir um cargo de gestão, em relação aos homens.**

Foi precisamente a partir da década de 80 que as mulheres tiveram a oportunidade de estudar como os homens (Vaquinhas, 2009). Segundo um estudo feito pela Direção-Geral de Estatística da Educação e Ciência em Portugal, durante oito anos consecutivos, o número de mulheres inscritas foi sempre maior em relação ao número dos homens inscritos (DGEEC, 2018). Alguns autores referem que existe um aumento significativo da participação da mulher no mercado de trabalho, ocupando cargos diretivos e de gestão, como tal esta conquista tem crescido lentamente, mas dando forças às mulheres para que possam continuar com a luta pela igualdade (Loureiro & Colodetti, 2004; Dun & Bradstreet, 2019; Vaquinhas, 2009; Chengadu & Scheepers, 1966).

### **2.3. Técnicas estatísticas de análise**

Após a recolha dos dados através do questionário, deu-se início ao tratamento e análise estatística através do *software* IBM SPSS Statistics versão 24, visto que é o *software* de análise e apresentação de resultados de dados. Foi realizada uma análise descritiva e para verificar as hipóteses de investigação foi realizada uma análise inferencial.

Relativamente à análise exploratória/descritiva foi realizado o estudo dos 61 resultados obtidos pelos alunos, recorrendo-se à análise de frequências absolutas e relativas. No que se refere às medidas de tendência central ou localização central, a média e a mediana são as medidas mais usadas. As medidas são apresentadas em tabelas para uma melhor compreensão.

Relativamente à análise descritiva inferencial, com o objetivo de testar as hipóteses de investigação apresentadas, recorreu-se ao teste não paramétrico Qui-Quadrado, sendo que as hipóteses estão baseadas em questões cuja resposta é nominal (sim, não, talvez), neste caso vai ser aplicado o teste Qui-Quadrado para todas as hipóteses.

Nas hipóteses de investigação foi aplicado o teste Qui-Quadrado que serve para testar se dois ou mais grupos independentes diferem relativamente a uma determinada característica. O nível de significância assumido foi de 5% e foi realizada uma breve análise dos resultados obtidos através dos testes aplicados para cada hipótese de investigação.

Utiliza-se o nível de significância de 5% em toda a análise de dados para confirmar ou não as hipóteses de investigação apresentadas através do p-value. O p-value é um índice de evidência indutiva contra a hipótese nula, quanto menor o p-value mais forte é a evidência contra a hipótese, ou seja, se o p-value for menor que 5%, a hipótese em investigação é significativa (Maroco, 2010).

---

### **3. Resultados Obtidos: Análise e Discussão**

Neste capítulo serão apresentados e analisados os resultados obtidos das hipóteses de investigação apresentadas na secção anterior. Baseando-se na análise descritiva dos dados caracterizou-se a amostra tendo em conta as variáveis em análise.

#### **3.1. Estatística descritiva das variáveis analisadas**

Nesta secção será realizada uma análise descritiva das variáveis do questionário, na qual serão abordadas e interpretadas as respostas dos alunos de acordo com a percentagem dos alunos que responderam de acordo com a caracterização da amostra. Será interpretada também a percentagem das perguntas realizadas no questionário, assim como a percentagem dos alunos que responderam às perguntas na escala de Likert e a média, desvio padrão, mínimo e máximo, para entender os resultados obtidos deste estudo.

A Tabela 1 evidencia a distribuição das respostas relativamente ao género, idade, nacionalidade, licenciatura e situação profissional. Note-se que na Tabela 1 só se colocou informação para os atributos para os quais se obteve respostas.

Tabela 1: Caracterização sociodemográfica da amostra

	<b>Variáveis</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Género</b>	Feminino	42	68,9
	Masculino	19	31,1
	Total	61	100
<b>Idade</b>	Entre 21 e 25	43	70,5
	Entre 26 e 35	17	27,9
	Entre 36 e 45	1	1,6
	Total	61	100
<b>Nacionalidade</b>	Portuguesa	41	67,2
	Cabo-Verdiana	13	21,3
	Brasileira	3	4,9
	Outro	4	6,6
	Total	61	100
<b>Licenciatura</b>	Gestão	16	26,2
	Outro	45	73,8
	Total	61	100
<b>Situação Profissional</b>	Estudante	36	59
	Trabalhador-Estudante	25	41
	Total	61	100

Fonte: Elaboração própria.

Como pode verificar na Tabela 1, a amostra em estudo corresponde a 61 alunos, sendo 42 do género feminino (68,9%) e 19 do género masculino (31,1%), podendo corroborar que como referido na secção teórica o número de inscritos em ensino superior feminino é maior que o número de masculinos inscritos. No variável género foi considerado mais um atributo, no entanto não existiu resposta para este intervalo, pelo que não se apresenta o seu resultado.

Em relação à faixa etária dos alunos, 43 alunos (70,5%) tem entre 21 e 25 anos, 17 alunos (27,9%) tem entre 26 e 35 anos, 1 aluno (1,6%) tem 36 a 45 anos, observando assim que a maioria dos alunos do mestrado de gestão das organizações diz respeito às mulheres e a maioria tem entre 21 a 25 anos. Na variável idade foram consideradas mais intervalos, no entanto não existiram respostas para alguns dos intervalos e não se apresentam os resultados.

De acordo com a nacionalidade 41 dos alunos são portugueses (67,2%), 13 cabo-verdianos (21,3%), 3 brasileiros (4,9%) e 4 correspondente a outro (6,6%), sendo a maioria correspondente a nacionalidade portuguesa. Dos 61 alunos do mestrado de gestão das organizações, 16 (26,2%) são

licenciados em gestão e 45 (73,8%) são licenciados em outros, tais como línguas e ciências empresariais, solicitadora, tecnologias e sistemas de informação, gestão e administração pública, contabilidade, ciências sociais, engenharia eletrotécnica, informática de gestão e educação social.

De acordo com a situação profissional dos alunos, pode verificar-se que 25 dos alunos (41%) são trabalhadores-estudantes, ou seja aproximadamente metade dos alunos do mestrado em gestão das organizações encontra-se a trabalhar e a estudar ao mesmo tempo. Verifica-se, também, que 36 dos alunos (59%) são apenas estudantes.

Na Tabela 2 pode-se verificar a análise descritiva das respostas obtidas relativamente às questões sobre o estereótipo, género, divisão sexual, a satisfação das mulheres no mercado de trabalho, a maternidade, a segregação ocupacional, a luta pela igualdade e a hipótese de a mulher ocupar um cargo de gestão.

Tabela 2: Distribuição absoluta e relativa das respostas a questões relativas a estereótipos

<b>Variáveis</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Estereótipo de género influencia na hora de procurar trabalho</b>	Sim	44	72,1
	Não	17	27,9
	Total	61	100
<b>Género influencia se não conseguir um cargo de gestão</b>	Sim	16	26,2
	Não	24	39,3
	Talvez	21	34,4
	Total	61	100
<b>Maternidade influencia o acesso a cargos de gestão</b>	Sim	35	57,4
	Não	15	24,6
	Talvez	11	18
	Total	61	100
<b>As mulheres estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho</b>	Sim	15	24,6
	Não	46	75,4
	Total	61	100
<b>Divisão sexual no trabalho está a diminuir</b>	Sim	52	85,2
	Não	9	14,8
	Total	61	100
<b>Sabe o que é a segregação ocupacional</b>	Sim	12	19,7
	Não	49	80,3
	Total	61	100
<b>A luta pela igualdade por parte coletivo tem tido um resultado positivo</b>	Sim	58	95,1
	Não	3	4,9
	Total	61	100
<b>A s mulheres tem mais hipóteses de ocupar um cargo de gestão em relação aos homens</b>	Sim	34	55,7
	Não	27	44,3
	Total	61	100

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 2 é apresentada a análise estatística descritiva das respostas obtidas no questionário com o objetivo de compreender como os alunos responderam ao questionário. Observando assim que 44 dos alunos (72,1%) responderam sim à pergunta se o gênero influencia na hora de procurar trabalho e 17 alunos (27,9%) responderam não, ou seja, num total de 61 alunos a maioria respondeu que sim pode ter preferência na hora de contratar, tendo esta questão uma avaliação positiva.

A questão se gênero influencia se não conseguir um cargo de gestão registou 24 respostas como não (39,3%), e 16 (26,2%) responderam que sim e 21 alunos (34,4%) responderam talvez, observando assim que mesmo existindo discriminação sexual no mercado de trabalho, só 16 alunos responderam que sim e 21 ficaram na dúvida.

De acordo com os dados do questionário mesmo 15 alunos (24,6%) terem respondido que não, e 11 alunos (18%) terem respondido talvez, 35 dos alunos (57,4%), responderam que sim que a maternidade influencia o acesso a cargos de gestão, ou seja, uma mulher tendo filhos é mais uma responsabilidade para ela para além do trabalho que ela possa vir a executar, influenciando assim a sua entrada como gestora numa empresa.

Mesmo sendo 42 dos alunos de gênero feminino (68,9%), observou-se que 46 dos alunos (75,4%) dos alunos responderam que as mulheres não estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho, podendo assim dizer que os alunos têm noção de que os homens continuam a liderar no mercado de trabalho. De acordo com as respostas de alguns alunos, quando foi pedido que explicassem a resposta no caso de ter respondido sim, sendo que 15 alunos (24,6%) responderam que sim, foi respondido que, nos últimos anos as mulheres tem ocupado cargos em empresas de grande importância, que vivemos numa era onde os direitos/igualdade de gêneros se encontram bastante equilibrados e um aluno que respondeu que atualmente as mulheres estão conquistando o seu espaço no mercado de trabalho e mostrando que têm capacidade para assumir um alto cargo.

Verificou-se que 52 dos alunos (85,2%) responderam que a divisão sexual no mercado de trabalho está a diminuir e 58 dos alunos (95,1%) responderam que a luta pela igualdade tem tido um resultado positivo, ou seja, com o passar dos anos, os alunos verificaram que a luta das mulheres por um cargo igual ao homem tem tido um resultado positivo, mas verifica-se que 9 (14,8%) dos alunos responderam que não, que ainda existe a divisão sexual no mercado de trabalho e 3 (4,9%) dos alunos responderam que a luta pela igualdade não teve resultado positivo, no entanto 1 aluno respondeu que por mais que as mulheres lutem pela igualdade no trabalho, a sociedade sempre vai pensar nas mulheres como a dona de casa.

Ao responderem se as mulheres têm mais hipóteses de ocupar um cargo de gestão em relação aos homens, 34 dos alunos (55,7%) responderam que sim e 27 dos alunos (44,3%) responderam que não.

Durante a análise do questionário observou-se que 49 dos alunos (80,3%) não sabem o que é a segregação ocupacional e apenas 12 dos alunos (19,7%) sabem o que é, ou seja, a maioria dos estudantes não sabem ou mesmo nunca devem ter ouvido falar na segregação ocupacional. Ao ser pedido que exemplifiquem o que é a segregação ocupacional, apenas 7 dos alunos responderam.

Dos 7 alunos que responderam, apenas 1 aluno respondeu mal ao ter respondido que segregação ocupacional é um trabalho relacionado com obras, trabalhos mais pesados.

A Tabela 3 mostra a análise descritiva das perguntas com escala Likert. São apresentados: a média, o desvio padrão, o valor mínimo e o valor máximo.

Tabela 3: Análise descritiva das perguntas cuja resposta se apresenta numa escala Likert

Variáveis	1	2	3	4	5	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Existem cursos específicos para rapazes e raparigas	39 63,9%	11 18,0%	7 11,5%	3 4,9%	1 1,6%	1,62	0,986	1	5
Existem trabalhos específicos para mulheres e homens	29 47,5%	12 19,7%	12 19,7%	5 8,2%	3 4,9%	2,03	1,211	1	5
O homem lidera no mercado de trabalho	5 8,2%	12 19,7%	23 37,7%	11 18,0%	10 16,4%	3,15	1,167	1	5
A luta pela igualdade no mercado de trabalho tem de continuar	3 4,9%	1 1,6%	16 26,2%	19 31,1%	22 36,1%	3,92	1,069	1	5
A mulher é respeitada no mercado de trabalho	3 4,9%	16 26,2%	23 37,7%	16 26,2%	3 4,9%	3	0,966	1	5
A reputação dona de casa é um aspecto negativo na procura de um cargo de gestão	10 16,4%	16 26,2%	24 39,3%	8 13,1%	3 4,9%	2,64	1,065	1	5
É mais provável o homem conseguir um cargo de gestão	1 1,6%	6 9,8%	26 42,6%	19 31,1%	9 14,8%	3,48	0,924	1	5
<b>Total</b>						<b>2,83</b>	<b>0,098</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Fonte: Elaboração própria.

Relativamente às perguntas de escala Likert, observa-se na Tabela 3 que a maioria dos alunos (63,9%) responderam discordar totalmente que existem cursos específicos para rapazes e raparigas, sendo que apenas 1 aluno (1,6%) concordou totalmente que existem cursos para rapazes e raparigas, ou seja, esta questão teve uma avaliação negativa tendo obtido uma média de 1,62 pontos e desvio padrão de 0,986 pontos.

Quanto à questão sobre existirem trabalhos específicos para mulheres e homens, 29 dos alunos (47,5%) discordam totalmente e 3 alunos (4,9%) concordam totalmente que existem trabalhos para mulheres e homens, sendo que 12 alunos (19,7%) nem discorda e nem concorda com a questão, tendo obtido uma média de 2,03 pontos e desvio padrão de 1,211 pontos.

No entanto em relação à pergunta sobre o qual se pergunta se o homem lidera no mercado de trabalho, 5 dos alunos (8,2%) discordam totalmente, 12 dos alunos (19,7%) discordam, 23 dos alunos (37,7%) responderam neutro, 11 dos alunos (18%) concordam e 10 dos alunos (16,4%)

concordam totalmente, ou seja, dos 61 alunos apenas 17 não concordam que o homem lidera no mercado de trabalho, tendo obtido uma média de 3,15 pontos e desvio padrão de 1,167 pontos.

Quanto à questão sobre se a mulher tem de continuar a lutar pela igualdade no mercado de trabalho, 22 dos alunos (36,1%) concordam totalmente que a mulher deve continuar com a sua luta, verificando assim que esta questão obteve uma avaliação positiva por parte dos alunos, tendo uma média de 3,92 e desvio padrão de 1,069 pontos.

Relativamente à questão sobre se a mulher é respeitada no mercado de trabalho 3 alunos (4,9%) discordam totalmente e 3 dos alunos (4,9%) concordam totalmente, no entanto 23 dos alunos (37,7%) responderam neutro, ou seja, a maioria dos alunos não souberam responder se a mulher é respeitada no mercado de trabalho, tendo uma média de 3 pontos e desvio padrão de 0,966 pontos.

Sobre a questão se a reputação dona de casa é um aspeto negativo na procura de um cargo de gestão, 3 dos alunos (4,9%) concordam totalmente, 16 dos alunos (26,2%) discorda e 24 dos alunos (39,3%) responderam neutro, verificando assim que os alunos não souberam avaliar esta questão, tendo obtido uma média de 2,64 pontos e desvio padrão de 1,065 pontos.

Na última questão verificou que 26 dos alunos (42,6%) responderam neutro se é mais provável o homem conseguir um cargo de gestão, ou seja, quase a maioria dos alunos não souberam responder, e 19 dos alunos (31,1%) responderam que concordam que o homem tem mais probabilidade de conseguir um cargo de gestão que a mulher, tendo obtido uma média de 3,48 pontos e desvio padrão de 0,924 pontos.

No entanto, relativamente ao mínimo de todas as questões verificou que é 1 e o máximo é 5.

## **3.2. Análise Inferencial**

Apresentam-se de seguida os resultados do teste Qui-Quadrado efetuado para verificar a plausibilidade de cada uma das hipóteses de investigação formuladas na secção de metodologia.

Foi aplicado o teste Qui-Quadrado a todas as hipóteses, sendo o teste Qui-Quadrado para analisar a associação entre duas variáveis e/ou para saber se duas variáveis são independentes ou não entre si. É utilizado para comparar proporções, verificar as prováveis diferenças que possam existir entre as frequências observadas e as esperadas. Permite testar se a distribuição da amostra é aleatória ou não.

### **Hipótese 1 (H1): O estereótipo de género pode influenciar na hora de procurar trabalho.**

Vai testar-se, neste caso a H0: Não existe associação entre os dois grupos em que se divide o sexo

Tabela 4: Não existe associação entre os dois grupos em que se divide o sexo

<b>Estereótipo de género influencia na hora de procurar trabalho</b>	
<b>Qui-quadrado de Pearson</b>	(<0,001)
<b>Correção de continuidade</b>	0,001
<b>Razão de verossimilhança</b>	0,001
<b>Associação Linear por Linear</b>	0,000

Fonte: Elaboração própria

A Tabela 4 mostra que o valor da significância (<0,001) não se aceita a H<sub>0</sub>, sendo o p-value menor ao nível de significância, ou seja, a associação entre as variáveis é significativa.

Na hora de procurar trabalho há diferenças entre homens e mulheres, logo não rejeita que o estereótipo de género influencia na procura de trabalho. Ou seja, a hipótese alternativa que foi formulada na metodologia não é rejeitada.

De acordo com os valores, o estereótipo de género influencia na hora de procurar trabalho, sendo assim, pode-se dizer que a discriminação no mercado de trabalho ainda existe e por ser mulher ou mesmo de outro género pode influenciar sim na hora de candidatar a um cargo. Deste modo, as empresas procuram preencher um cargo de gestão ou mesmo outro tipo de cargo por um homem, acreditando que pela história do homem no mercado de trabalho, pode trazer mais benefícios para a empresa que a mulher.

Os estudantes do mestrado em gestão das organizações notam/sentem que existem diferenças no mercado de trabalho e que o estereótipo de género influencia no mercado de trabalho.

**Hipótese 2 (H<sub>2</sub>): O género pode estar relacionado com o facto de a pessoa não conseguir um cargo de gestão.**

Vai testar-se, neste caso a H<sub>0</sub>: Não existe associação entre género para conseguir um cargo de gestão

Tabela 5: Não existe associação entre género para conseguir um cargo de gestão

<b>Género influencia se não conseguir um cargo de gestão</b>	
<b>Qui-quadrado de Pearson</b>	0,001
<b>Correção de continuidade</b>	
<b>Razão de verossimilhança</b>	0,000
<b>Associação Linear por Linear</b>	0,116

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 5 pode verificar-se que o valor da significância é de 0,001 maior que o valor p-value (0,05), ou seja, a associação entre género para conseguir um cargo de gestão é estatisticamente significativa, logo não se aceita a hipótese nula (H0), sendo a média dos homens e das mulheres para esta questão muito semelhante.

Daqui se conclui que quando se está a analisar a obtenção de um cargo de gestão existem diferenças entre sexos logo, existe estereótipo de género, concluindo assim que rejeita H0. Verificando assim que de acordo com o género do aluno influencia sim na hora de conseguir um cargo de gestão, sendo assim as mulheres e os homens não têm as mesmas possibilidades de conseguir um cargo de gestão no mercado de trabalho. Ou seja, a hipótese alternativa que foi formulada na metodologia não foi rejeitada.

**Hipótese 3 (H3): As mulheres estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho.**

Vai testar-se, neste caso a H0: A relação da satisfação e a participação são independentes

Tabela 6: A relação da satisfação e a participação são independentes

<b>As mulheres estão satisfeitas com a participação no mercado de trabalho</b>	
<b>Qui-quadrado de Pearson</b>	0,033
<b>Correção de continuidade</b>	0,069
<b>Razão de verossimilhança</b>	0,037
<b>Associação Linear por Linear</b>	0,034

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 6 pode verificar-se que o valor de significância é de 0,033, menor que o valor de p-value (0,05), ou seja, não se aceita a H<sub>0</sub>, a hipótese de as mulheres estarem satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho é estatisticamente significativa.

Conclui-se que as mulheres não estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho, mesmo tendo evoluído muito a participação das mulheres no mercado de trabalho e de conseguir cargos iguais ao dos homens, ainda as mulheres esperam que seja reconhecida a sua capacidade de adquirir e de poder ocupar cargos iguais aos dos homens sem receio das empresas. Ou seja, a hipótese alternativa que foi formulada na metodologia não é rejeitada.

#### **Hipótese 4 (H4): A divisão sexual no mercado de trabalho está a diminuir.**

Neste caso, vai testar-se a H<sub>0</sub>: Não existe associação entre a divisão sexual e o mercado de trabalho

Tabela 7: Não existe nenhuma associação entre a divisão sexual e o mercado de trabalho

<b>A divisão sexual no trabalho está a diminuir</b>	
<b>Qui-quadrado de Pearson</b>	0,531
<b>Correção de continuidade</b>	0,813
<b>Razão de verossimilhança</b>	0,520
<b>Associação Linear por Linear</b>	0,535

Fonte: Elaboração própria

Através da análise da Tabela 7, pode verificar que o p-value é 0,531, maior que o valor da significância 0,05, ou seja, aceita-se a H0, logo não é possível concluir que as variáveis estão associadas, as frequências observadas são iguais das esperadas.

Assim sendo, conclui que a maioria dos alunos concordaram que a divisão sexual no mercado de trabalho está a diminuir. De acordo com os mesmos, no mercado de trabalho já não existe tanto como antes a discriminação pelas mulheres e tem diminuído os trabalhos que são dominados pelos homens e os trabalhos dominados pelas mulheres. Ou seja, a hipótese alternativa que foi formulada na metodologia é rejeitada.

**Hipótese 5 (H5): A luta pela igualdade por parte coletivo feminino tem tido um resultado positivo.**

Vai testar-se, neste caso a H0: A relação da luta pela igualdade e o mercado de trabalho são independentes

Tabela 8: A relação da luta pela igualdade e o mercado são independentes

	<b>A luta pela igualdade no mercado de trabalho tem tido resultado positivo</b>
<b>Qui-quadrado de Pearson</b>	0,933
<b>Correção de continuidade</b>	1,000
<b>Razão de verossimilhança</b>	0,934
<b>Associação Linear por Linear</b>	0,934

Fonte: Elaboração própria

Através da análise da Tabela 8, pode-se verificar que o p-value 0,933 é maior que o valor da significância 0,05, ou seja aceita-se a H0, logo as variáveis são independentes.

Deste modo, conclui que de acordo com os estudantes a luta pela igualdade e o mercado de trabalho não estão associados, pelo que a maioria dos alunos reponderam que sim, que tem havido um resultado positivo por parte das mulheres na luta pela igualdade no mercado de trabalho. Ou seja, a luta que vem acontecendo desde há muitos anos pelas mulheres tem tido resultado positivo, pelo que se verifica que existem mulheres em cargos de alto nível e em quase todos os cargos que são dominados pelos homens. Ou seja, a hipótese alternativa que foi formulada na metodologia é rejeitada.

**Hipótese 6 (H6): O facto de a mulher representar um maior número no ensino superior, ela tem mais hipóteses de conseguir um cargo de gestão, em relação aos homens.**

Vai testar-se, neste caso a H0: Não existe associação entre os sexos sobre ocupar um cargo de gestão

Tabela 9: Não existe nenhuma associação entre os sexos sobre ocupar um cargo de gestão

<b>As mulheres tem mais hipóteses de ocupar um cargo de gestão em relação aos homens</b>	
<b>Qui-quadrado de Pearson</b>	0,149
<b>Correção de continuidade</b>	0,245
<b>Razão de verossimilhança</b>	0,15
<b>Associação Linear por Linear</b>	0,153

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 9, pode observar-se que o valor de p-value 0,149 é maior que o nível de significância 0,05, indicando assim que a diferença entre as medianas não é estatisticamente significativa, não devendo rejeitar-se a H0.

Assim sendo, de acordo com os alunos, as mulheres e os homens têm a mesma hipótese de conseguir um cargo de gestão, neste caso a mulher tem mais hipóteses, sendo que a maioria respondeu que sim. No entanto, isto deve ao facto de existir um maior número de mulheres inscritas no ensino superior (respondentes ao inquérito), logo é normal verificar mais mulheres ocupando cargos de gestão do que homens. Ou seja, a hipótese alternativa que foi formulada na metodologia é rejeitada.

### **3.3. Discussão dos resultados obtidos**

Neste subcapítulo será realizada uma sobre os resultados analisados no capítulo anterior no qual foram apresentados e analisados os dados estatísticos. Na Tabela 10 será feito um resumo dos resultados das hipóteses de investigação, com o objetivo de melhor compreender os resultados.

Tabela 10: Resultados das Hipóteses de Investigação

	<b>Hipóteses de Investigação</b>	<b>Rejeita-se</b>
<b>H1</b>	Estereótipo de género influencia na hora de procurar trabalho	Não
<b>H2</b>	Género influencia se não conseguir um cargo de gestão	Não
<b>H3</b>	As mulheres estão satisfeitas com a participação no mercado de trabalho	Não
<b>H4</b>	Divisão sexual no Trabalho está a diminuir	Sim
<b>H5</b>	A luta pela igualdade por parte do coletivo feminino tem tido resultado positivo	Sim
<b>H6</b>	A mulher tem mais hipótese de ocupar um cargo de gestão, em relação aos homens	Sim

Fonte: Elaboração própria

Pode-se observar que das hipóteses de investigação apresentadas, 2 foram aceites e 4 foram rejeitadas.

A primeira hipótese que foi testada foi aceite pelo que, de acordo com os estudantes, o estereótipo de género influencia na hora de procurar trabalho, ou seja, os estudantes sentem que existem diferenças no mercado de trabalho. O facto de a mulher ter uma história perante a sociedade como dona de casa, que simplesmente cuida da casa e dos filhos, influencia muito a sua participação no mercado de trabalho, e deste modo o mercado de trabalho age acreditando que a maioria das mulheres não são capacitadas para ocupar certos cargos no mercado de trabalho. Com isso, as mulheres não têm muitas oportunidades de mostrar as suas competências e conhecimento no mercado de trabalho.

A hipótese se o género pode estar relacionado com o facto de a pessoa não conseguir um cargo de gestão não foi rejeitada, pelo que segundo os dados obtidos, o género influencia no mercado de trabalho, portanto pelos resultados do estudo, o género influencia na hora de procurar trabalho no ramo de gestão; sendo que dos 61 alunos, 16 responderam que sim influência, 24 responderam que não influência e 21 responderam que talvez possa influenciar. Mas como foi referido na parte teórica desta investigação, pode-se ver nos dias de hoje uma mulher a ocupar um cargo de alto nível, mas também há mais homens ocupando este mesmo cargo, e como mencionado, as mulheres ocupam cargos de gestão, mas lideram nas microempresas.

A terceira hipótese de investigação foi aceite, verificando assim que as mulheres estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho, como foi referido na parte teórica do estudo que na sociedade existia uma norma que as mulheres cuidavam da casa e dos filhos e os homens eram

vistos como chefe de família, contudo esta norma foi rompida quando as mulheres decidiram lutar pelos seus direitos na sociedade. Pode-se verificar que a participação das mulheres no mercado de trabalho evoluiu consideravelmente, sendo que os cargos que antes eram só ocupados pelos homens hoje são ocupados pelas mulheres também. A participação das mulheres no mercado de mercado é essencial para o desenvolvimento da economia.

De acordo com os dados observados através do inquérito por questionário, as mulheres estão trabalhando em todo tipo de trabalhos e cargos; o direito/igualdade de géneros é bastante equilibrado e existem duas situações que as mulheres presenciam no mercado de trabalho, a primeira são as mulheres bem-sucedidas em cargos elevados de gestão e a segunda são as mulheres que têm dificuldades em encontrar trabalho.

As hipóteses se a divisão sexual no mercado de trabalho está a diminuir foi rejeitada como também foi rejeitada que a luta pela igualdade por parte do coletivo feminino tem tido resultado positivo, constando assim que a luta que a mulher tem batalhado durante anos para uma igual aceitação que o homem no mercado de trabalho precisa de continuar, pelo que os homens ainda dominam os cargos de alto nível, ou seja, é uma luta que tem evoluído lentamente. Mesmo depois de anos de luta a discriminação no mercado de trabalho continua existindo, sendo assim, ainda as mulheres tem muito a lutar para que possam ter igual aceitação no mercado de trabalho em relação aos homens.

A última hipótese foi rejeitada, ou seja, as mulheres não têm mais hipóteses de ocupar um cargo de gestão em relação aos homens. Enquanto houver ocupações que são dominados pelos homens e pelas mulheres, continua existindo a desigualdade no mercado de trabalho, o que dificulta o crescimento das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com a revisão de literatura realizada, os homens dominam os cargos de gestão e de liderança, pois é um cargo que só os homens ocupavam antes das mulheres decidirem lutar para terminar com a discriminação no mercado de trabalho.

Ao longo da análise dos resultados verificou que maior parte dos estudantes têm conhecimento de como é o mercado de trabalho, dos 61 alunos, 52,5% tem experiência profissional e 47,6% não tem nenhuma experiência profissional.

No entanto, através da análise dos resultados verificou-se que apenas 19,4% sabem o que é a segregação ocupacional, valor esse preocupante sendo que os alunos se encontram no mestrado, ao ser pedido que os estudantes que responderam sim exemplificassem uma situação em que ocorre a segregação de género, foram apresentadas as seguintes respostas: a) separação de géneros; b) quando um negro e um branco vão a uma entrevista, por mais que o negro tenha o melhor currículo contratam o branco; c) atitudes das entidades patronais colocando uma mulher como impossibilitada de aceder a determinado cargo pelo facto de ser mulher; d) pode ser observada através da elevada participação de indivíduos de determinado sexo em certos cargos ocupacionais, e em geral as mulheres se concentram naqueles de menor rendimento em relação aos homens. E como foi referido na parte teórica do estudo a segregação ocupacional está ligada entre ocupações com género e sexo.



---

## **Conclusões, Limitações e Futuras Linhas de Investigação**

Em virtude do que foi mencionado durante este estudo, conclui-se que a desigualdade de género no mercado de trabalho ainda é uma luta para as mulheres. Contudo, verifica-se a ocorrência de algumas melhorias e alterações a favor da mulher no mercado de trabalho, como o facto de agora existirem mulheres que lideram empresas com cargos de alto nível, como também pode verificar que as mulheres dominam o número de inscrições no ensino superior.

A revisão de literatura permitiu ter mais conhecimento sobre a desigualdade de género no mercado de trabalho, sobre o conceito do estereótipo e da segregação ocupacional, permitindo também entender melhor a história do porquê os homens dominarem o mercado de trabalho. A demora da mulher para trabalhar fora de casa, foi um dos motivos pelo qual os homens dominaram o mercado de trabalho e também como status de dona de casa acabou por prejudicar um pouco a sua luta pela igualdade. Também através da revisão de literatura, observa-se que ocorreu uma diminuição da segregação ocupacional no mercado de trabalho, sendo esta uma evolução positiva, mas lenta. No entanto, as mulheres já lideram cargos de alto nível, mas há mais homens ocupando estes cargos.

Relativamente ao caso particular das microempresas, constatou-se que tem vindo a aumentar a presença das mulheres nos cargos de gestão deste tipo de organizações.

Depois de anos de luta pela mesma igualdade que os homens na sociedade, mais precisamente desde 25 de Abril de 1974, só no ano de 2017 é que foi implementado uma Lei (Lei nº 62/2017) que determina o regime da apresentação equilibrada entre homens e mulheres.

Relativamente à metodologia foram indicadas 6 hipóteses de investigação para o estudo, sendo que para analisar estas hipóteses foi aplicado um questionário que foi aprovado pela Comissão de Ética do Instituto Politécnico de Bragança, a 61 alunos do mestrado em gestão das organizações com questões acerca do objetivo do estudo. O questionário foi dividido em 2 grupos, iniciando-se com a caracterização do perfil do aluno e a segunda sobre questões acerca das hipóteses de investigação. Dos 61 estudantes respondentes, 42 correspondem ao género feminino e 19 do género masculino.

Foi feito um tratamento e análise estatística dos dados recolhidos do questionário que foi aplicado aos alunos através do software *IBM SPSS Statistics*. Pode observar-se que em relação às hipóteses de investigação efetuadas para dar respostas ao objetivo do estudo, se conclui que: o estereótipo de género influencia na hora de procurar trabalho; o género está relacionado com o facto de a pessoa não conseguir um cargo de gestão; as mulheres estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho; a divisão sexual no mercado de trabalho não está a diminuir; a luta pela igualdade por parte do coletivo feminino não tem tido resultado positivo e a mulher não tem mais hipóteses de ocupar um cargo de gestão, em relação aos homens.

Desde o início deste estudo o objetivo principal foi compreender qual o lugar das mulheres no mercado de trabalho, como está a sua participação no mercado de trabalho, no entanto durante a sua realização percebeu-se que evoluiu muito a sua participação no mercado de trabalho e que as mulheres já podem ocupar o mesmo cargo que os homens, mesmo assim, as mulheres têm ainda de continuar a lutar pela mesma igualdade que os homens no mercado de trabalho, uma vez que ainda existem obstáculos no seu caminho para conseguirem um cargo de alto nível, e ainda existem na sociedade empresas que preferem contratar homens para certos cargos que contratar mulheres, porque continuam a observar as mulheres como donas de casa.

Conclui-se assim que as mulheres estão a conquistar o seu espaço no mercado de trabalho, mostrando que têm capacidades e conhecimentos iguais ou superiores às dos homens para assumir um cargo de alto nível, no entanto ainda há muita luta pela frente, porque enquanto existir a expressão “discriminação de género” no mercado de trabalho, continua a existir a segregação ocupacional. Estabelece-se ainda que atualmente as mulheres estão satisfeitas com as conquistas alcançadas com a sua participação no mercado de trabalho, sendo que a percentagem da divisão sexual no mercado de trabalho diminuiu muito ao longo da luta das mulheres pela igualdade.

No futuro, as mulheres podem ter igual tratamento ao dos homens no mercado de trabalho, no entanto, ainda têm de continuar com a luta pela igualdade porque pode sempre evoluir mais um pouco no mercado de trabalho. Podendo mudar o pensamento dos jovens em relação ao mercado de trabalho.

---

## Referências Bibliográficas

- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1984). A women's place is with other women: sex segregation within organizations. *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, 145.
- Blackburn, R. M., Jarman, J., & Siltanen, J. (Setembro de 1993). The Analysis of Occupational Gender Segregation over time and place: considerations of measurement and some new evidence. *Work, Employment e Society*, 7(3), 342-345.
- Blackburn, R., Jarman, J., & Brooks, B. (2001). Occupational Stratification: Vertical Dimension of Occupational Segregation. *Work, Employment e Society*, 15(3), 513.
- Burns, P., Myers, A., & Kakabadse, A. (1995). Are National Stereotypes discriminating? *European Management Journal*, 13, 213.
- Carro, J., Machado, M., & Mora, R. (15 de Fevereiro de 2013). The onset of female labor market participation and the role of the mothers 1. *The onset of female labor market participation and the role of the mothers*.
- Chengadu, S., & Scheepers, C. (1966). women leadership in emerging markets. *The British Journal of Psychiatry*, 112, 5-10. doi:10.1192/bjp.112.483.211-a
- Cohen, P. N. (2004). The gender division of labor: "keeping house" and occupational segregation in the United States. *Gender and Society*, 242. doi:10.1177/0891243203262037
- Colcerniani, C. B., D'Ávila Neto, M., & Cavas, C. (2015). A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18, 173. doi:10.11606/issn.1981-0490.v18i2p169-180
- Cristina, K., & Sousa, S. (2012). Estereótipos étnicos e representações sociais : uma breve incursão teórica Ethnic stereotypes and social representations : a brief theoretical excursion. 209.
- DGEEC. (2018). *Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência* .
- Dun, & Bradstreet. (2018). Participação Feminina Na Gestão Das Empresas Em Portugal Março 2018 8ª Edição. *Informa*, 3.
- Dun, & Bradstreet. (2019). GESTÃO E LIDERANÇA FEMININA EMPRESARIAL MARÇO 2019 9ª EDIÇÃO. *Informa Bussniss*, 2-4.
- Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 276-279. doi:10.1146/annurev-psych-122216-011719
- Emerek, R., Figueiredo, H., González, P., Gonas, L., & Rubery, J. (Janeiro de 2003). Indicators on gender segregation. *Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa*, 3-8.

- Europeia, C. (2018). Relatório relativo a Portugal 2018 que inclui uma apreciação aprofundada sobre a prevenção e a correção de desequilíbrios macroeconómicos. *Documento de trabalho dos serviços da Comissão, 0050*, 45. doi:10.1097/JTO.0000000000000436
- Eurostat. (Agosto de 2019). The life of women and men in Europe. doi:10.2785/978894
- Ferreira, V. (2010). *As Mulheres em Portugal: Uma Situação Paradoxal*.
- Galito, M. (2018). WOMEN IN POLITICS – PORTUGAL AS A CASE STUDY. 10-32.
- Giddens, A. (2008). *Sociologia* (Vol. 6).
- González-Gabaldón, B. (1998). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, 6. doi:10.3916/C12-1999-12
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes. *Psychological Review*, 14.
- Grusky, D., Charles, M., & Grusky, D. B. (2019). Egalitarianism and Gender Inequality. *The Inequality Reader*, 333. doi:10.4324/9780429494468-44
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1, 139. doi:10.1086/493283
- Hegewisch, A., & Hartmann, H. (Janeiro de 2014). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done. *Institute for women police research*, 1-13.
- INE. (2001). *Mulheres e homens nos anos 90*. Instituto Nacional de Estatística de Portugal.
- INE. (2004). *Dia Internacional da Mulher*. Instituto Nacional de Estatística de Portugal.
- INE. (2012). Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal. *Destaque*, 19. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- INE. (2013). *8 de Março : Dia Internacional da Mulher Trabalhar no feminino*. Instituto Nacional de Estatística de Portugal.
- INE. (2019). Anuário Estatístico de Portugal 2018. *Instituto Nacional de Estatística*, 18-26.
- INE. (2019). *Estatísticas do Emprego*. Portugal: Instituto Nacional de Estatística.
- Jarman, J., Blackburn, R. M., & Racko, G. (2012). The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology*, 46, 1007. doi:10.1177/0038038511435063
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York. Obtido de <https://archive.org/stream/menwomenofcorpor00kant#mode/2up/search/sex>
- Konrad, A. M., Corrigan, E., Lieb, P., & Jr., J. E. (2000). Sex Differences in Job Attribute Preferences among Managers and Business Students. *Group and Organization Management*, 111-114. doi:10.1177/1059601100252002
- Levine, P. B., Reskin, B. F., & Hartmann, H. I. (2006). Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job. *Industrial and Labor Relations Review*, 40, 1. doi:10.2307/2523508

- Lippmann, W., & Curtis, M. (1998). *Public Opinion*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers. doi:10.1016/j.transproceed.2011.09.063
- Loureiro, L. R., & Colodetti, A. X. (2004). A discriminação da mulher no mercado de trabalho. *Revista Dissertar*, 1, 3. doi:10.24119/16760867ed13157
- Maroco, J. (2010). *Análise Estatística- Com utilização do SPSS* (Vol. 3ª). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- May, A. M., & Watrel, R. (2000). Occupational segregation of women on the Great Plains. *Great Plains Research*, 176-177.
- May, M. A., & McGarvey, M. G. (2017). Gender, Occupational Segregation, and the Cultural Divide: Are Red States Different than Blue States? *REVIEW OF REGIONAL STUDIES*, 47, 177.
- Pelegri, J., & Matins, S. S. (2010). A História da Mulher do Trabalho : Da Submissão Às Competências . Um Resgate Histórico E As Gestoras. *Revista Destaques Acadêmicos*, 58. Obtido de <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/65>
- Pérez-Jiménez, D., & Orengo-Aguayo, R. E. (2012). Estereotipos Sexuales y su Relación con Conductas Sexuales Riesgosas. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 48.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal*. Lisboa: CECIS- Centro de Estudos para a intervenção social; CITE- Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.
- Reskin, B. F., & Bielby, D. D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19, 73.
- Roggau, Z. (2006). Los Bibliotecarios, El Estereotipo Y La Comunidad [Librarians, Stereotypes and Community] Zunilda Roggau. 15, 16.
- Santos, A. (2004). *PCP*. Obtido de Dossier sobre o 25 de Abril e os direitos das mulheres: <https://www.pcp.pt/actpol/temas/25abril/30anos/dossier-abril-mulher.htm#2>
- Seiter, E. (1986). Stereotypes and the Media: A Reevaluation. *Journal of Communication*, 16. doi:10.1111/j.1460-2466.1986.tb01420.x
- Siann, G. (1994). *Gender, Sex and Sexuality*. Taylor & Francis, 3.
- Siqueira, D., & Samparo, A. (2017). Os Direitos Da Mulher No Mercado De Trabalho: Da Discriminação De Gênero À Luta Pela Igualdade. *Revista Direito em Debate*, 26, 299-311. doi:10.21527/2176-6622.2017.48.287-325
- Smith, J., & Ward, M. (1989). Women in the Labor Market and in the family. *Journal of Economic Perspectives*, 3, 11-14.
- Vaquinhas, I. (2009). Estudos sobre a história das mulheres em Portugal: as grandes linhas de força do século XXI. *Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis*, 6, 246. doi:10.5007/1807-1384.2009v6n1p241

Yannoulas, S. C. (2002). Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. 16-18.

## **Anexo:**

### **Anexo A: Inquérito por questionário**

# Segregação ocupacional, por razão de género, em lugares de gestão

O presente questionário foi desenvolvido no âmbito da dissertação do mestrado em Gestão das Organizações da Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTiG) do Instituto Politécnico de Bragança (IPB), servindo como base para o estudo da segregação ocupacional, por razão de género, em lugares de gestão e consiste em analisar a perceção e as expectativas dos alunos de mestrado no mercado de trabalho. O objetivo do mesmo é perceber se a discriminação em relação às mulheres ainda se encontra presente no mercado de trabalho. O sucesso deste inquérito por questionário depende da sua colaboração, que não tomará mais de 5 minutos do seu tempo. Os dados recolhidos só serão utilizados para este estudo. Agradeço desde já a sua colaboração

**\*Obrigatório**

## 1. Género \*

Feminino

Masculino

Outro

## 2. Idade \*

Entre os 21 e 25 anos

Entre os 26 e 35 anos

Entre os 36 e 45 anos

Entre os 46 e 55 anos

Entre os 56 e 65 anos

Tenho mais de 65 anos

## 3. Nacionalidade \*

Portuguesa

Cabo-Verdiana

Brasileira

Outro:

---

4. Qual foi a área científica que estudou na licenciatura? \*

---

5. Situação profissional atual \*

- Estudante
- Trabalhador-Estudante
- Trabalhador
- Desempregado

6. No caso de ter respondido "estudante" na pergunta anterior, tem alguma experiência profissional?

- Sim
- Não

7. Qual?

---

8. Acha que o estereótipo de género pode influenciar na hora de procurar trabalho? \*

- Sim
- Não

9. O género pode estar relacionado com o facto da pessoa não conseguir um cargo de gestão? \*

- Sim
- Não
- Talvez

10. Considera que a maternidade pode influenciar o acesso a cargos de gestão? \*

Sim

Não

Talvez

11. Acha que as mulheres estão satisfeitas com a sua participação no mercado de trabalho? \*

Sim

Não

12. Explique a sua resposta no caso de ter respondido "Sim" na pergunta anterior.

---

---

---

---

---

13. Acha que a divisão sexual no trabalho está a diminuir? \*

Sim

Não

14. Sabe o que é a segregação ocupacional?

Sim

Não

15. Exemplifique uma situação

---

---

---

---

16. Concorda que a luta pela igualdade no mercado de trabalho, por parte do coletivo feminino tem tido um resultado positivo? \*

Sim

Não

17. No caso de ter respondido "Não" na pergunta anterior, explique a sua resposta.

---

---

---

---

---

18. As mulheres encontram-se em maior número a frequentar o ensino superior. Acha que têm mais hipóteses de ocupar um cargo de gestão, em relação aos homens? \*

Sim

Não

19. De entre as seguintes questões assinale com X a sua opinião, em que: 1-Discordo Totalmente; 2-Discordo, 3-Neutro, 4-Concordo e 5-Concordo Totalmente:

	1	2	3	4	5
Existem cursos que são apenas para rapazes e cursos apenas para raparigas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem trabalhos específicos para as mulheres e para os homens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O homem lidera no mercado de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As mulheres têm de continuar a lutar pela igualdade no mercado de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A mulher é respeitada no mercado de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A reputação da dona de casa é um aspecto negativo na procura de um cargo de gestão para as mulheres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre o homem e a mulher é mais provável o homem ter mais oportunidade de conseguir um cargo de gestão?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

**Google** Formulários