



PORTUGUESE
WOMEN'S
EQUALITY
OBSERVATORY

POWER Outlook

Newsletter - 22 de julho de 2024

Índice

Resultados e Análise do Questionário POWER: CVs comparados	02
Dissertações de Mestrado POWER	19
Diferenças no Uso do Tempo entre Homens e Mulheres em Portugal	21
Posicionamento sobre a representação equilibrada de Homens e Mulheres nos Órgãos de Gestão	23

Equipa **POWER**:

Maria João Guedes	Coordenadora
Ricardo Rodrigues	Co-coordenador
Pankaj Patel	Membro
Dinis Macedo	Membro
Luís Gouveia	Membro (<i>former</i>)



Resultados e Análise do Questionário POWER: CVs comparados

Resultados e Análise dos CVs comparados em pares - Parte 2

Objetivo do estudo

Os resultados que aqui apresentamos são referentes à 2ª parte da experiência e questionário realizado a profissionais em diferentes níveis hierárquicos, em empresas de diversas dimensões e sectores em Portugal.

O cenário apresentado na experiência era de uma empresa multinacional que pretendia contratar para uma posição de *project manager*. Pedimos às inquiridas e aos inquiridos para assumirem que pertenciam à equipa de recrutamento e escolhessem uma das candidaturas para a posição.

Nesta parte do estudo, apresentámos CVs emparelhados, um de uma candidata e um de um candidato. Os CVs apresentados variavam, aleatoriamente, nas dimensões de idade, educação, experiência profissional, estado civil e descendência.

Após a apresentação de cada par de CVs, perguntámos a cada respondente se teria interesse em contratar cada uma das pessoas e se considerava que aceitariam a posição na empresa. Por fim, pedimos para identificar qual das pessoas do par apresentado contrataria para a função em questão.

Caracterização da amostra



1557
respondentes



Mulheres

819
(52,6%)



Homens

738
(47,4%)

Nacionalidade

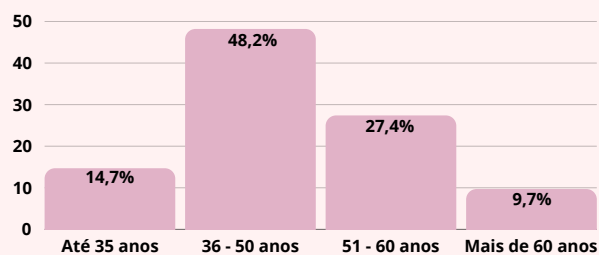


Portuguesa
(97,8%)



Não portuguesa
(2,2%)

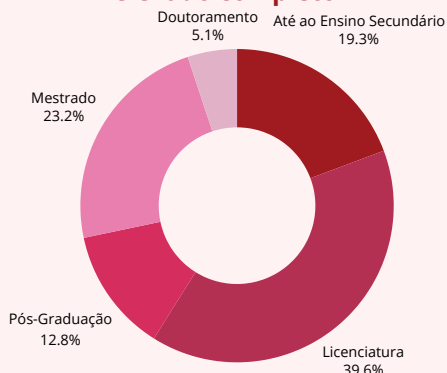
Faixa etária



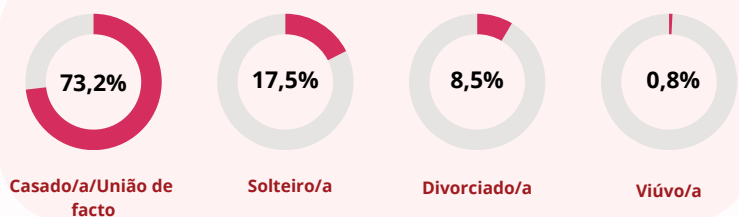
Número de filhos e anos de experiência profissional

	Média	Min.	Máx	D.P.
Número de filhos	1,89	1	4	0,77
Anos de experiência profissional	24,49	1	60	10,77

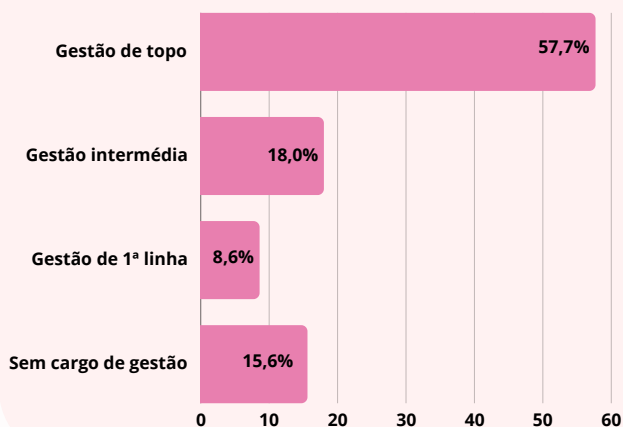
Grau de escolaridade mais elevado completo



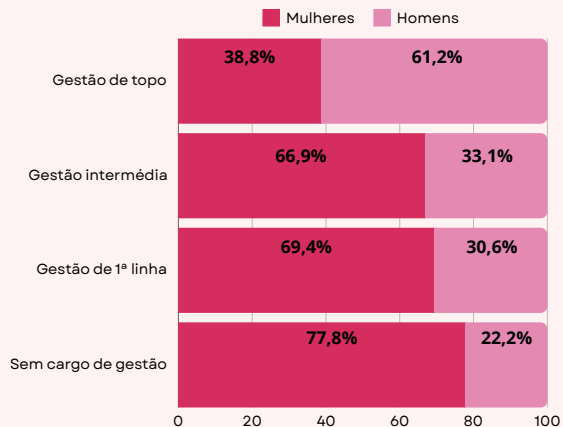
Estado civil



Posição hierárquica na empresa/organização



Posição hierárquica na empresa/organização por sexo



Responsabilidades na área dos Recursos Humanos



Com responsabilidades em RH
69,4%



Sem responsabilidades em RH
30,6%

Sexo do responsável máximo da empresa/organização

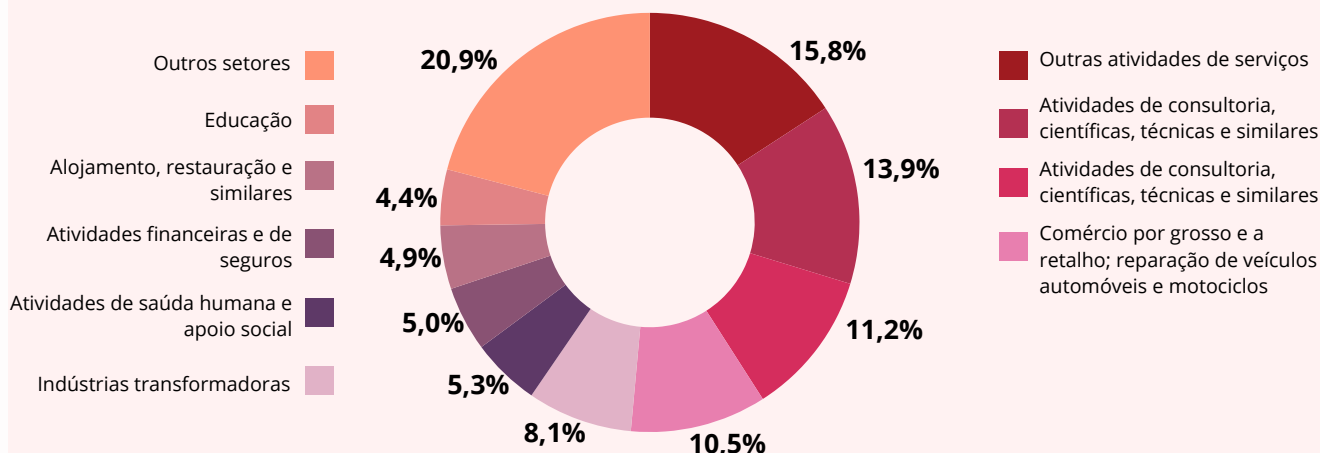


66,4% Homem



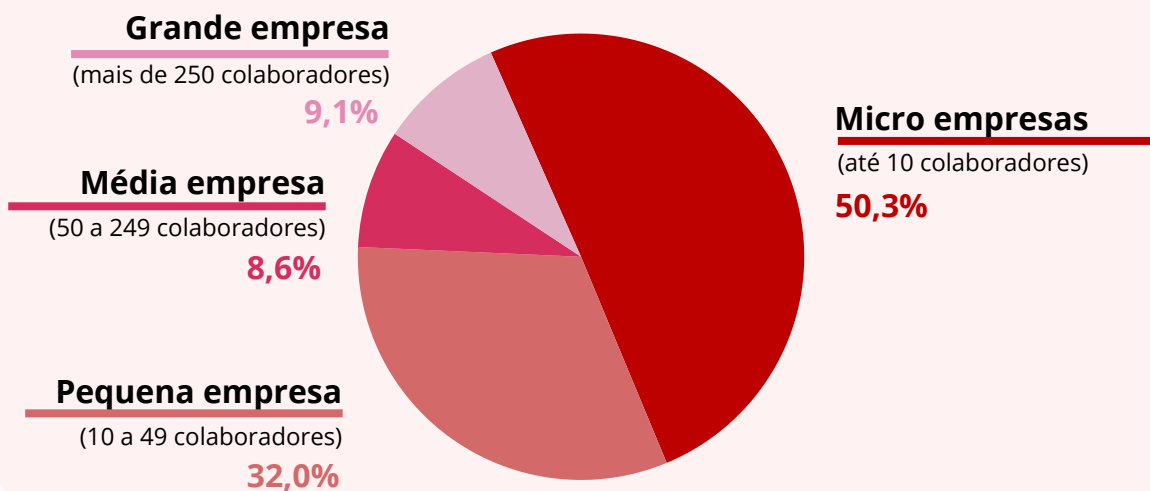
33,6% Mulher

Setor de atividade da empresa/organização



Nota: Os setores de atividade são baseados na Classificação das Atividades Económicas (CAE). Na categoria "Outros setores" inserem-se os seguintes setores: Atividades administrativas e dos serviços de apoio (3,7%), Atividades imobiliárias (3,7%), Atividades de informação e de comunicação (3,5%), Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (3,3%), Transportes e armazenagem (1,7%), Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas (1,4%), Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (1,3%), Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória (1,0%), Indústrias extrativas (0,5%), Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição (0,4%), Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais (0,0%) e Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio (0,0%).

Dimensão da empresa/organização segundo número de colaboradores



Configuração 1: Diferenças de idade e experiência profissional

Par 1: Margarida e João C.



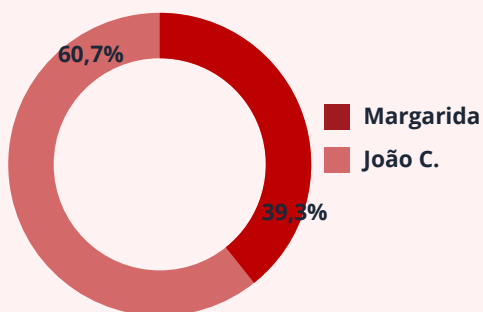
Os resultados revelam que os/as respondentes estariam mais interessados em contratar o “João C.”, candidato mais velho e já com experiência. No entanto, consideram que a “Margarida” teria maior chance de aceitar a posição que o “João C.”. Uma possibilidade para este resultado, pode residir no fato de considerarem que a Margarida terá menos ofertas e por isso aceitaria mais facilmente a(s) ofertas que lhe chegassem.

Par 2: Maria e António

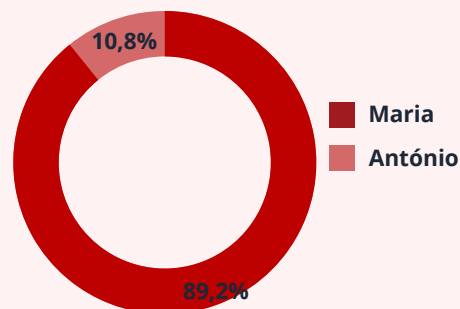


Os resultados mostram que, também nesta parelha, 89% dos(as) participantes escolheram a “Maria”, que é a candidata mais velha e com experiência profissional.

Quem contrataria?



Quem contrataria?

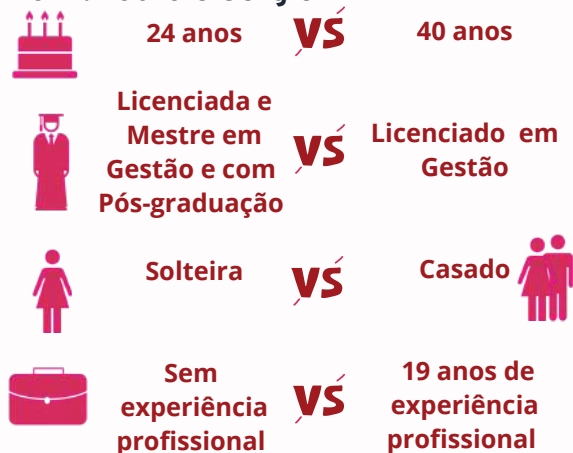


Conclusão da Configuração 1: Os resultados da configuração 1 parecem indicar que o género não é fator de decisão da contratação, mas sim a idade e experiência superiores.

→ **Palavras-chave: Idade e Experiência**

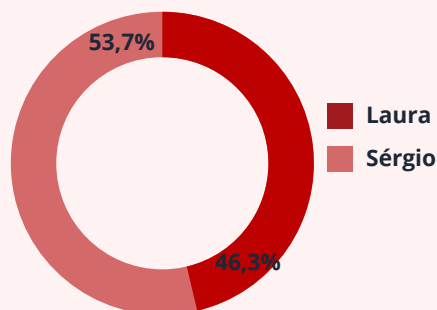
Configuração 2: Diferenças de idade, educação, experiência profissional e estado civil

Par 1: Laura e Sérgio



Os resultados da análise deste par revelam que não existem diferenças estatisticamente significativas no interesse em contratar qualquer das pessoas. No entanto, os/as respondentes consideram que a “Laura” estaria mais interessada em aceitar a posição. Relativamente a qual das pessoas contrataria, 54% indicaram escolher o “Sérgio”, que é o candidato com mais experiência, mais velho, apesar do grau de educação inferior.

Quem contrataria?

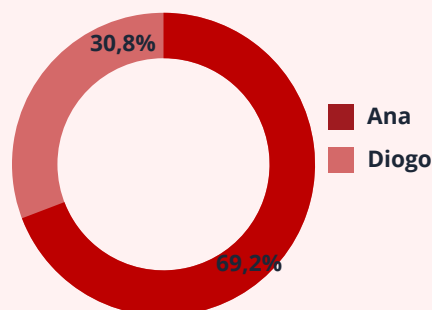


Par 2: Ana e Diogo



Analisando os resultados obtidos, verifica-se que as/os respondentes teriam mais interesse em contratar a “Ana”, verificando-se que 69% das respostas indicaram que seria essa a escolha para a posição.

Quem contrataria?

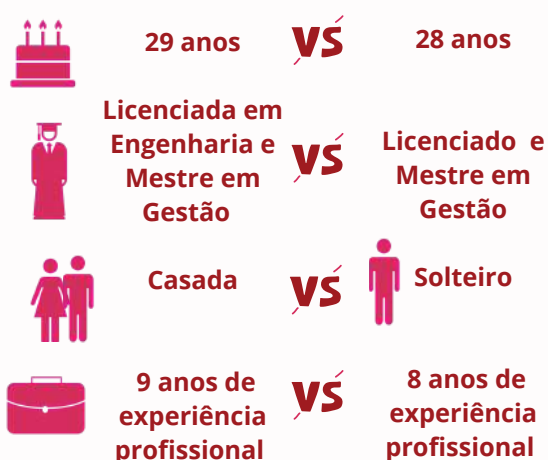


Conclusão da Configuração 2: Os resultados da configuração 2 parecem indicar que o género não é fator de decisão da contratação. A escolha recaiu na pessoa com mais experiência e idade, apesar da menor escolaridade.

→ **Palavras-chave: Idade e Experiência**

Configuração 3: Diferenças de idade, educação, experiência profissional e estado civil

Par 1: Anabela e Nuno



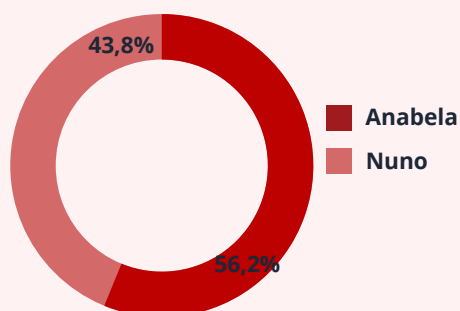
Os resultados obtidos mostram que não existe diferenças estatisticamente significativas no interesse em contratar ou na probabilidade de cada pessoa aceitar a posição. Relativamente a quem escolheria para a posição, a escolha recaiu na “Anabela”.

Par 2: Cláudia e Rui

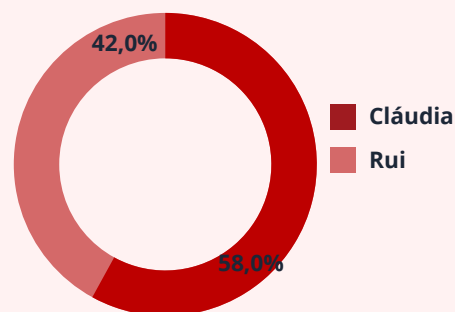


A análise de resultados deste par contrasta com a do par 1 desta configuração. Neste par, as respostas revelam a percepção de que a “Cláudia” estaria mais interessada em aceitar a posição e, também, o maior interesse na sua contratação pois, relativamente a quem escolheriam, a decisão recaiu na “Cláudia” em 58% dos casos.

Quem contrataria?



Quem contrataria?



Conclusão da Configuração 3: Os resultados da configuração 3 revelam que, apesar das CVs serem diferenciados, a candidata feminina foi sempre a escolhida.

→ **Palavras-chave: Sexo e Estado Civil**

Configuração 4: Diferenças de idade, educação, experiência profissional e estado civil

Par 1: Rita e Gonçalo



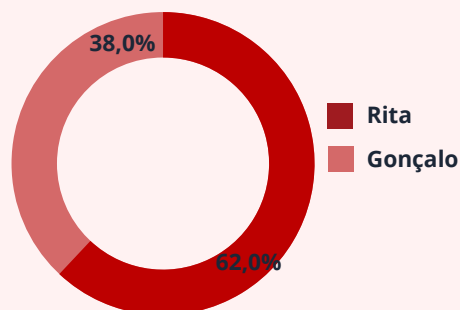
A análise dos resultados ao par 1 mostra maior interesse na contratação da “Rita”, mas não que esta teria mais chances de aceitar a posição. Foi, igualmente, na “Rita” que recaiu a escolha de contratação, com 62% do total das respostas.

Par 2: Carla e Sebastião

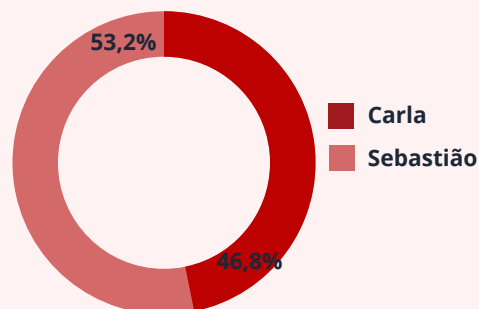


Os resultados obtidos neste par são semelhantes ao par 1 desta configuração em termos de interesse na contratação e aceitação da posição. A escolha final de quem contratariam recaiu no “Sebastião”, em 53% dos casos.

Quem contrataria?



Quem contrataria?

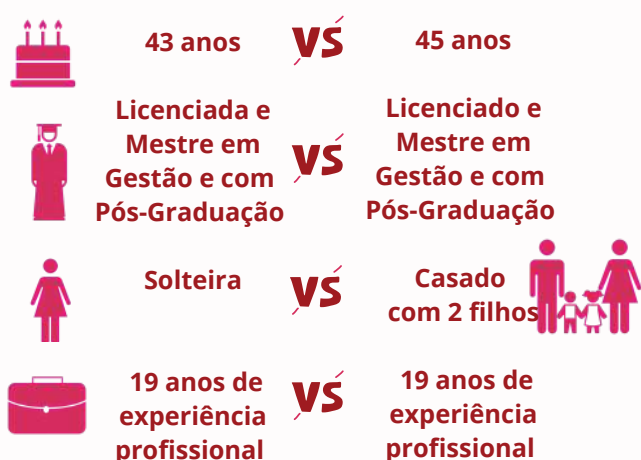


Conclusão da Configuração 4: Os resultados da configuração 4 revelam que o género não foi fator de decisão, mas sim a formação académica, tendo a escolha recaído na pessoa com formação em engenharia.

→ **Palavras-chave: Formação (Gestão e Engenharia)**

Configuração 5: Diferenças em termos de estado civil e filhos

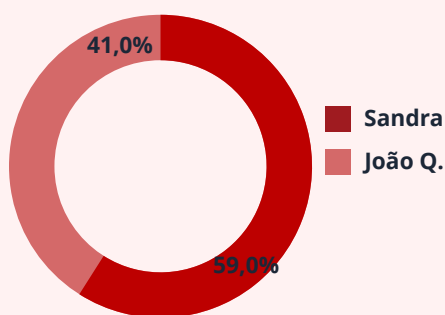
Par 1: Sandra e João Q.



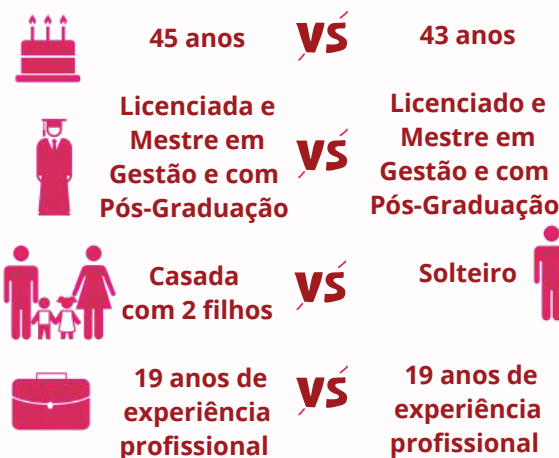
A análise de resultados do par 1 indica que a “Sandra” é a candidata que reúne mais interesse em ser contratada e que os/as respondentes mais creem que aceitaria a posição.

Por conseguinte, a “Sandra” também foi a escolhida em 59% dos casos, aquando da decisão de quem contrataria de entre as duas pessoas.

Quem contrataria?

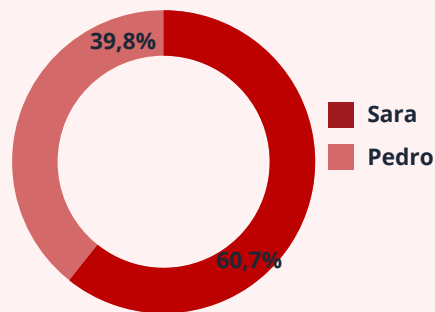


Par 2: Sara e Pedro



No par dois, a escolha também recaiu na candidata feminina, na “Sara”, que foi a escolhida por cerca de 61% das/dos respondentes, sendo também a pessoa que teriam mais interesse em contratar.

Quem contrataria?



Conclusão da Configuração 5: Os resultados da configuração 5 mostram que a candidata feminina foi sempre escolhida, independentemente do estado civil e de ter filhos.

→ **Palavras-chave: Sexo e Filhos**

Resultados e Análise dos CVs comparados em pares - Parte 3

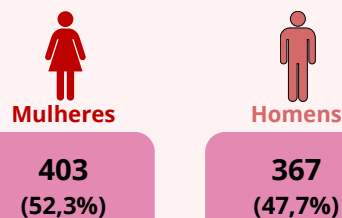
Objetivo do estudo

Os resultados que aqui apresentamos são referentes a uma nova experiência e questionário realizado a profissionais em diferentes níveis hierárquicos, em empresas de diversas dimensões e sectores em Portugal.

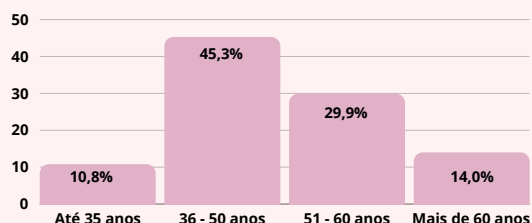
O cenário apresentado na experiência era semelhante ao anterior, ou seja, de uma empresa multinacional que pretendia contratar profissionais para a posição de project manager. Pedimos às/aos participantes para assumirem que pertenciam à equipa de recrutamento e escolhessem a candidatura para a posição. Nesta parte do estudo, apresentámos CVs emparelhados, mas de candidatas e candidatos do mesmo sexo. No entanto, os CVs apresentados variavam, aleatoriamente, nas dimensões de idade, educação, experiência profissional, estado civil e filhos.

Após a apresentação de cada par de CVs, aferiu-se o interesse na contratação de cada pessoa que se candidatava e se estas aceitariam a posição na empresa. Por fim, procurou-se saber qual das pessoas do par apresentado seria contratada para a função em questão

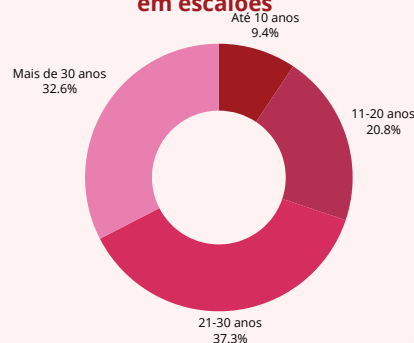
Caracterização da amostra



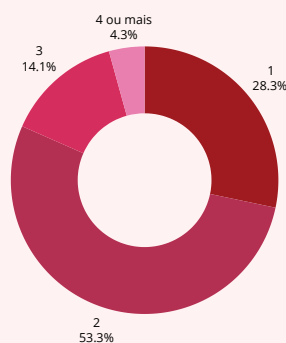
Faixa etária



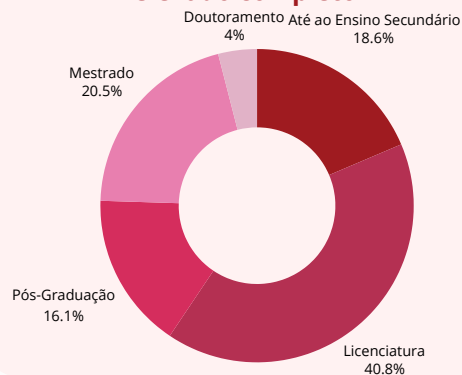
Anos de experiência profissional em escalões



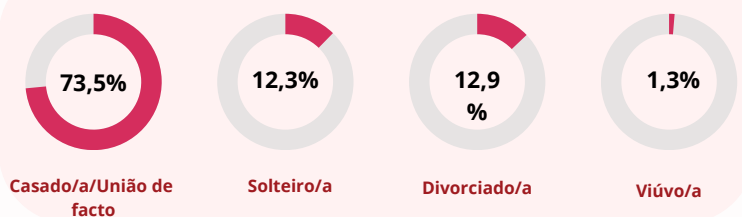
Numero de filhos



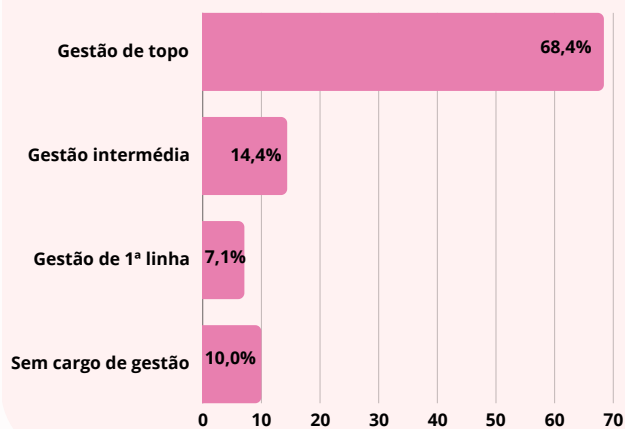
Grau de escolaridade mais elevado completo



Estado civil



Posição hierárquica na empresa/organização



Nacionalidade



Portuguesa
(98,3%)



Não portuguesa
(1,7%)

Responsabilidades na área dos Recursos Humanos



Com responsabilidades em RH
75,1%



Sem responsabilidades em RH
29,4%

Sexo do responsável máximo da empresa/organização

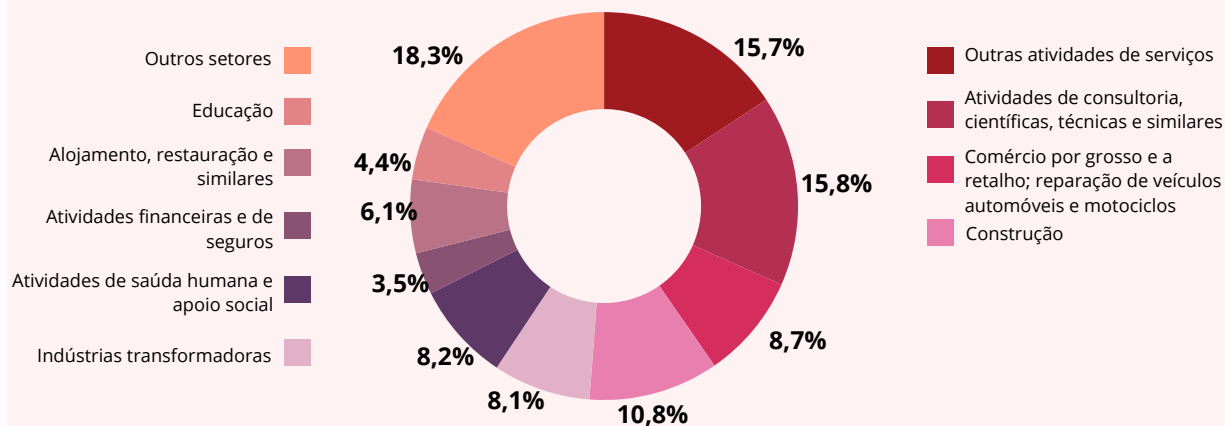


66,4% Homem



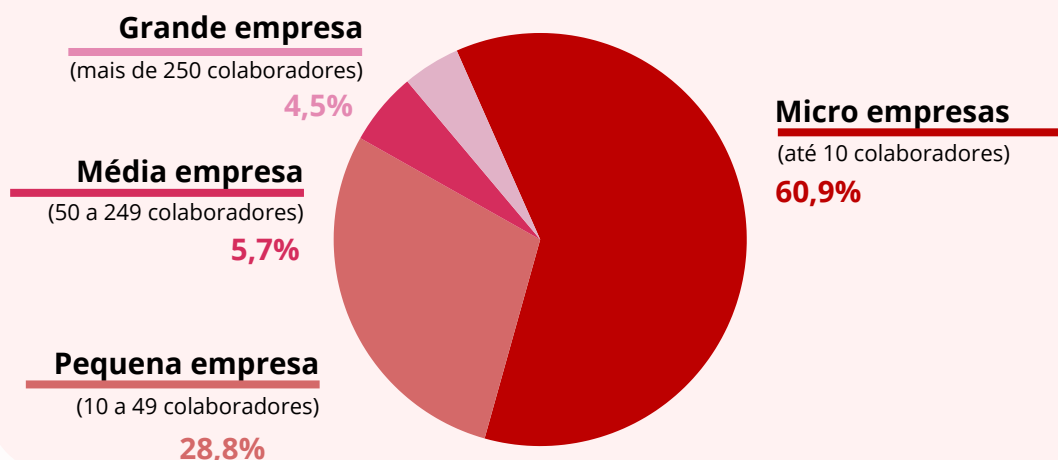
33,6% Mulher

Setor de atividade da empresa/organização




Nota: Os setores de atividade são baseados na Classificação das Atividades Económicas (CAE). Na categoria "Outros setores" inserem-se os seguintes setores: Atividades administrativas e dos serviços de apoio (2,3%), Atividades imobiliárias (4,2%), Atividades de informação e de comunicação (2,3%), Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (3,5%), Transportes e armazenagem (1,8%), Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas (1,7%), Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (1,4%), Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória (0,4%), Indústrias extrativas (0,4%), Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição (0,6%), Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais (0,0%) e Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio (0,0%).

Dimensão da empresa/organização segundo número de colaboradores



Configuração 1: Diferenças de idade e experiência profissional

Par 1: Margarida e Maria

	24 anos	VS	29 anos
	Licenciada e Mestre em Gestão	VS	Licenciada e Mestre em Gestão
	Solteira	VS	Solteira
	Sem experiência profissional	VS	6 anos de experiência profissional

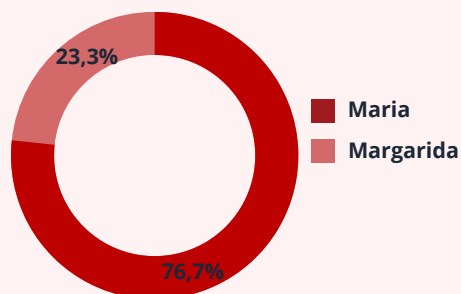
Os resultados revelam que os/as respondentes estariam mais interessados em contratar a “Maria”, a candidata mais velha e já com experiência.

Par 2: António e João

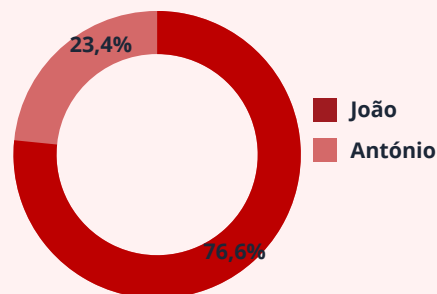
	24 anos	VS	29 anos
	Licenciado e Mestre em Gestão	VS	Licenciado e Mestre em Gestão
	Solteiro	VS	Solteiro
	Sem experiência profissional	VS	6 anos de experiência profissional

Os resultados mostram que, também nesta parelha, 76,6% dos/das respondentes escolheram o “João”, ou seja o candidato mais velho e com mais experiência profissional.

Quem contrataria?



Quem contrataria?



Conclusão da Configuração 1: Os resultados da configuração 1 parecem indicar que a idade e a experiência são fatores de decisão da contratação.

→ **Palavra-chave: Experiência e Idade**

Configuração 2: Diferenças de idade, educação, experiência profissional e estado civil

Par 1: Laura e Ana



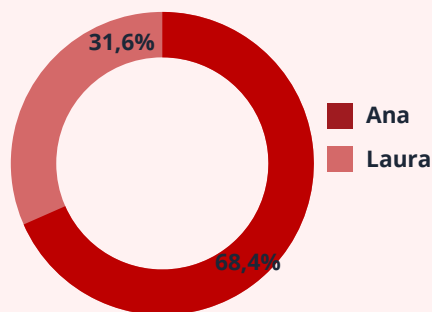
Os resultados estatísticos do estudo indicam um interesse maior em contratar a "Ana". Quando questionados sobre quais dos dois contrataria, 68,4% indicaram escolher o "Ana, que é a candidata com mais experiência, mais velha e com um grau de formação inferior.

Par 2: Diogo e Sérgio

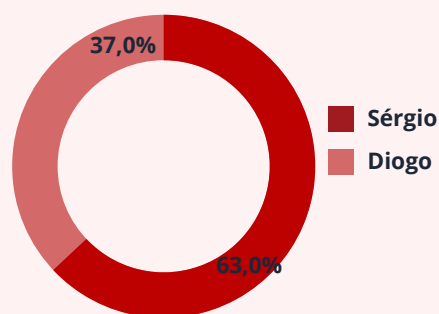


Analisando os resultados obtidos, verifica-se que as/os respondentes teriam mais interesse em contratar o "Sérgio", confirmado pelos 63% que indicaram que seria essa a sua escolha para a posição.

Quem contrataria?



Quem contrataria?



Conclusão da Configuração 2: Os resultados da configuração 2 parecem indicar que a escolha recaiu na pessoa com mais experiência e idade, apesar da menor escolaridade.

→ **Palavras-chave: Experiência**

Configuração 3: Diferenças de idade, educação, experiência profissional e estado civil

Par 1: Anabela e Cláudia



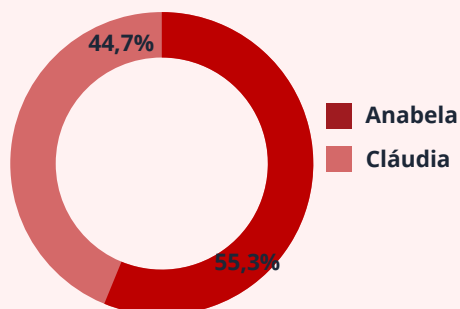
Os resultados obtidos mostram que não existem diferenças estatisticamente significativas no interesse em contratar ou na probabilidade de cada pessoa aceitar a posição. Na questão sobre quem escolheria para a posição, a escolha recaiu na “Anabela”, mas com pouca margem.

Par 2: Rui e Nuno

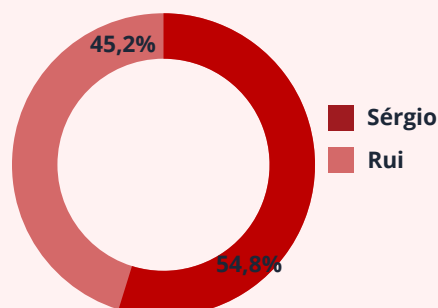


A análise de resultados deste par mostra que existe uma preferência estatisticamente significativa no “Rui”. No entanto, aquando da confrontação da decisão de quem escolheriam, a decisão ainda recaiu no “Rui”, mas com uma margem mais pequena de 54.8% dos casos.

Quem contrataria?



Quem contrataria?



Conclusão da Configuração 3: Os resultados da configuração 3 revelam que, apesar das CVs serem diferenciados, parece existir uma ligeira preferência pelas pessoas com mais anos de experiência profissional e com formação em Engenharia.

→ **Palavras-chave: Experiência e formação**

Configuração 4: Diferenças de idade, educação, experiência profissional e estado civil

Par 1: Rita e Carla



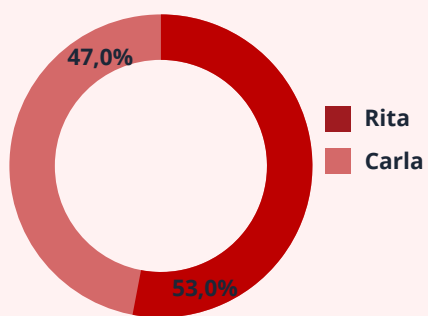
A análise dos resultados ao par 1 mostra que os/as respondentes estariam mais interessados em contratar a “Rita”. Foi, igualmente” na “Rita” que recaiu a escolha de contratação na maioria das respostas, com 53% do total.

Par 2: Sebastião e Gonçalo

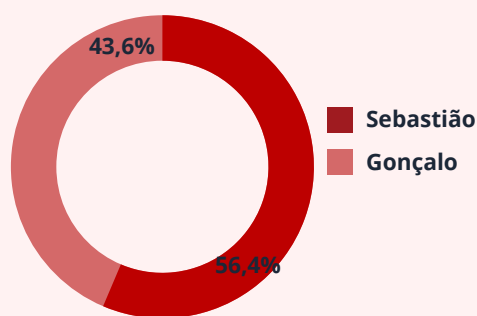


Os resultados obtidos neste par são semelhantes ao par 1 desta configuração em termos de interesse na contratação e aceitação da posição. A escolha final de quem contratariam recaiu no “Sebastião”, em 56% dos casos.

Quem contrataria?



Quem contrataria?

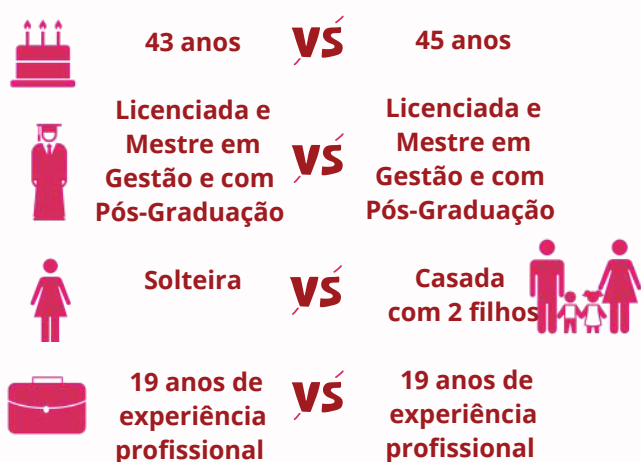


Conclusão da Configuração 4: Os resultados da configuração 4 revelam que experiência profissional não foi fator de decisão, mas sim a formação académica, tendo a escolha recaído na pessoa com formação em engenharia.

→ **Palavras-chave: Formação em Engenharia**

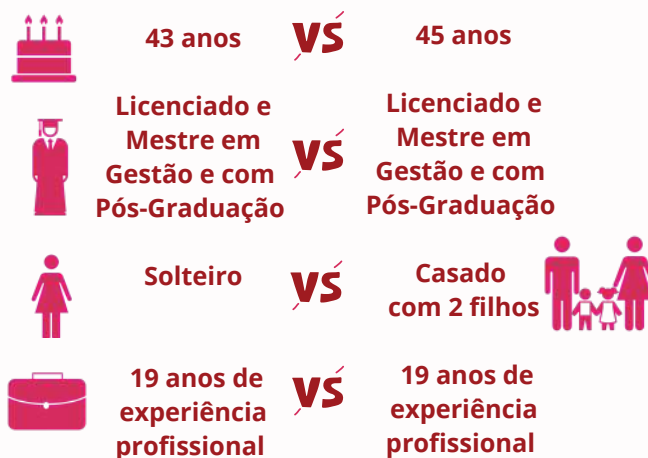
Configuração 5: Diferenças em termos de estado civil e filhos

Par 1: Sandra e Sara



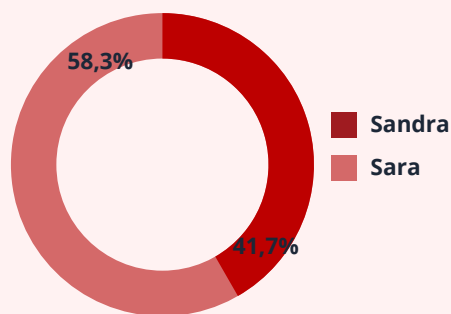
Os resultados mostram que a “Sara” foi a escolhida em 59% dos casos, aquando da decisão de quem contrataria de entre as duas.

Par 2: Pedro e João

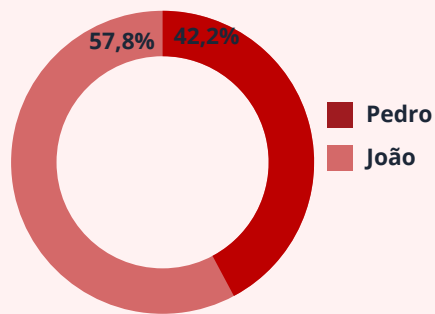


No par dois, a escolha recaiu no “João”, que foi a escolhido por cerca de 58% das/dos respondentes como o candidato que teriam mais interesse em contratar.

Quem contrataria?



Quem contrataria?



Conclusão da Configuração 5: Os resultados da configuração 5 mostram que a pessoa foi escolhida com base no seu estado civil.

→ **Palavras-chave: Estado Civil e Filhos**



Dissertações de mestrado POWER

Dissertações de mestrado POWER

No âmbito do Power foram desenvolvidas, sob orientação da Prof.^a Doutora Maria João Guedes, três dissertações de mestrado no ISEG que alargam o conhecimento neste campo.

A primeira dissertação de mestrado desenvolvida, intitulada “**O Impacto do Género na Performance Ambiental das Empresas**”, é da autoria de Catarina Salgado Silva Pardete Alves.

Este trabalho adota um ângulo de análise distinto de outros trabalhos académicos, que maioritariamente incidem sobre a relação entre a composição dos Conselhos de Administração e a performance financeira das empresas. A presente dissertação explora os efeitos da diversidade de género na performance ambiental enquanto importante vetor da responsabilidade social ao nível das estratégias empresariais. Os resultados foram obtidos de uma amostra composta por 297 empresas sediadas na UE e Reino Unido, ancorando-se em dados sobre composição do CA e indicadores de desempenho ambiental relativos ao período entre 2003 e 2021.

Outra dissertação de mestrado desenvolvida no âmbito do Projeto POWER, intitulada “**Women on Board and Value Added**”, é da autoria de Loredana Georgiana Stef.

Este estudo analisa a relação entre a representação das mulheres na administração e a criação e distribuição do valor acrescentado bruto para uma amostra de entidades privadas portuguesas no período de 2012 a 2021.

A última dissertação destacada, intitulada “**Does Gender Diversity on Boards Relate to ESG Performance?**”, é da autoria de Anne Sophie Grüber.

O estudo analisa a relação entre a presença de mulheres nos Conselhos de Administração e os resultados ESG (ambientais, sociais e de governação) das empresas. Utilizando uma amostra de 1,878 empresas europeias para o período 2012-2022 e o índice Gender-Balance-on-Boards (GBB) para medir a diversidade de género, a análise mostra uma relação positiva, mas não linear, entre a proporção de mulheres nos Conselhos de Administração e o desempenho ESG das empresas.



Diferenças no Uso do Tempo entre Homens e Mulheres em Portugal

Diferenças no Uso do Tempo entre Homens e Mulheres em Portugal

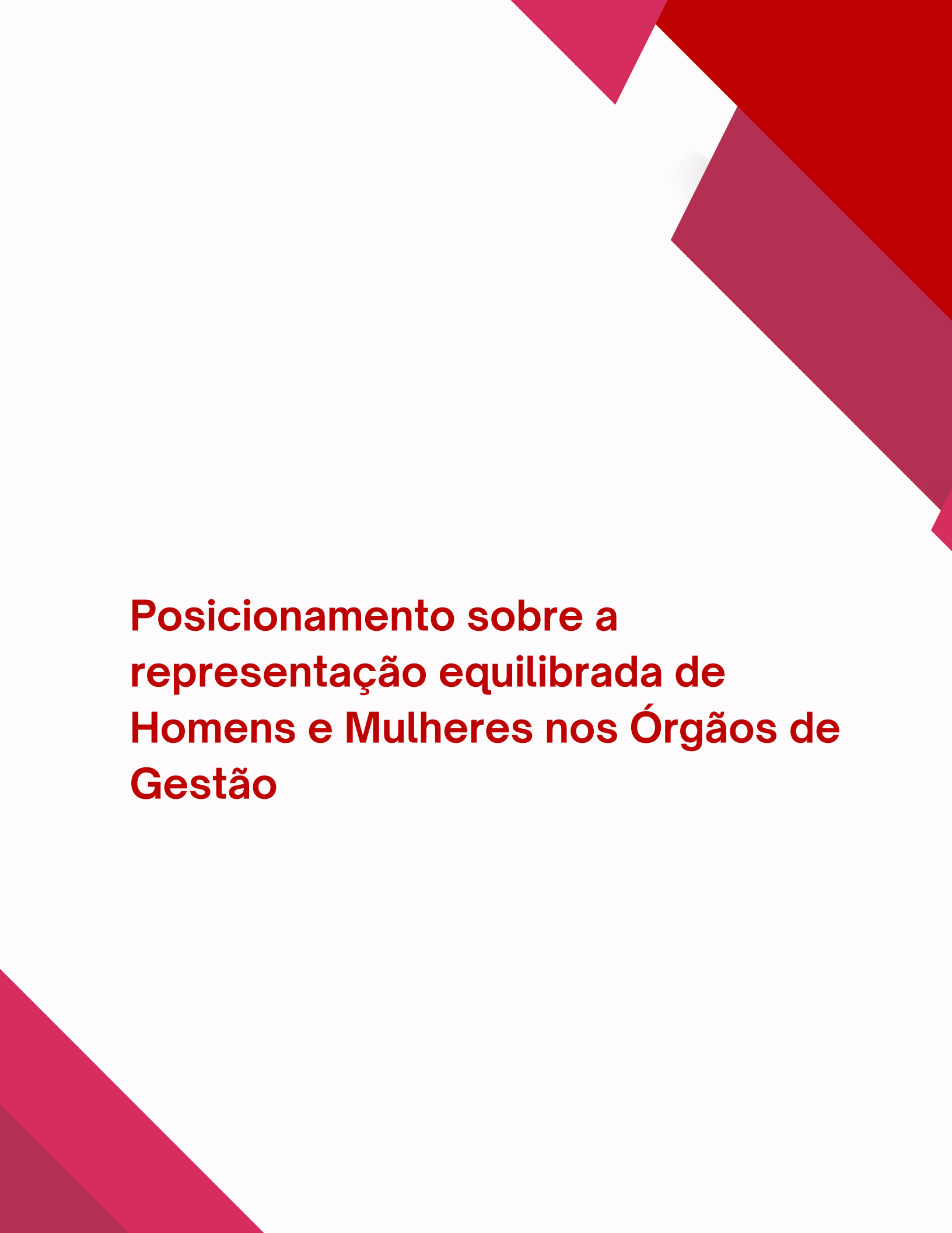
Tempo despendido num dia típico da semana (n = 1557)



Ainda no mesmo questionário, fomos averiguar a distribuição do uso do tempo entre Homens e Mulheres em Portugal. Assim, perguntámos, no conjunto de atividades num dia útil da semana típico, qual a percentagem de tempo médio despendido nas várias atividades.

Os resultados revelam que, em média, os homens dedicam mais 2.5% em trabalho remunerado. Pelo contrário, as mulheres gastam mais 6% em trabalho doméstico, não remunerado, ocupando cerca de 20% da sua semana. Não surpreendentemente, as mulheres ficam com menos tempo para se dedicar a hobbies, lazer, desporto.

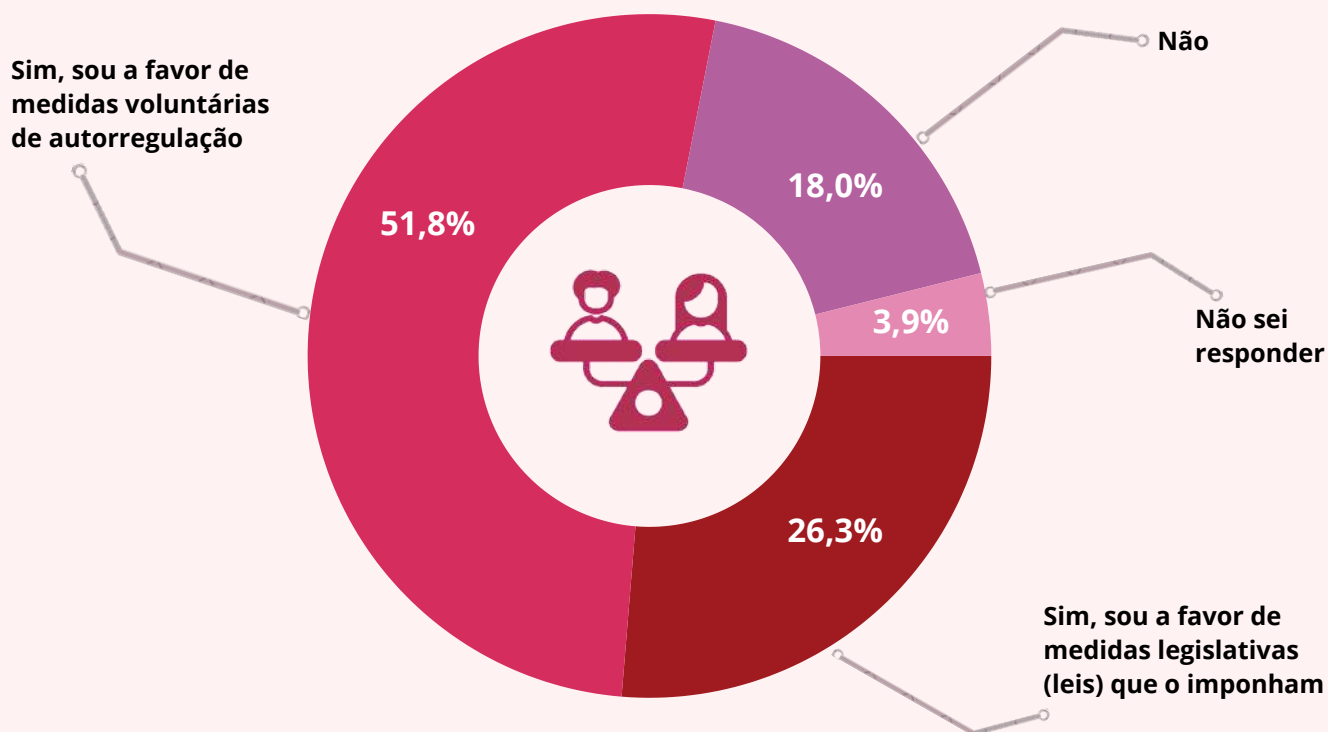
→***Os itens a verde indicam que as diferenças são estatisticamente significativas



Posicionamento sobre a representação equilibrada de Homens e Mulheres nos Órgãos de Gestão

Posicionamento sobre a representação equilibrada de Homens e Mulheres nos Órgãos de Gestão

Posicionamento “É a favor de medidas para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas?” (n = 1557)

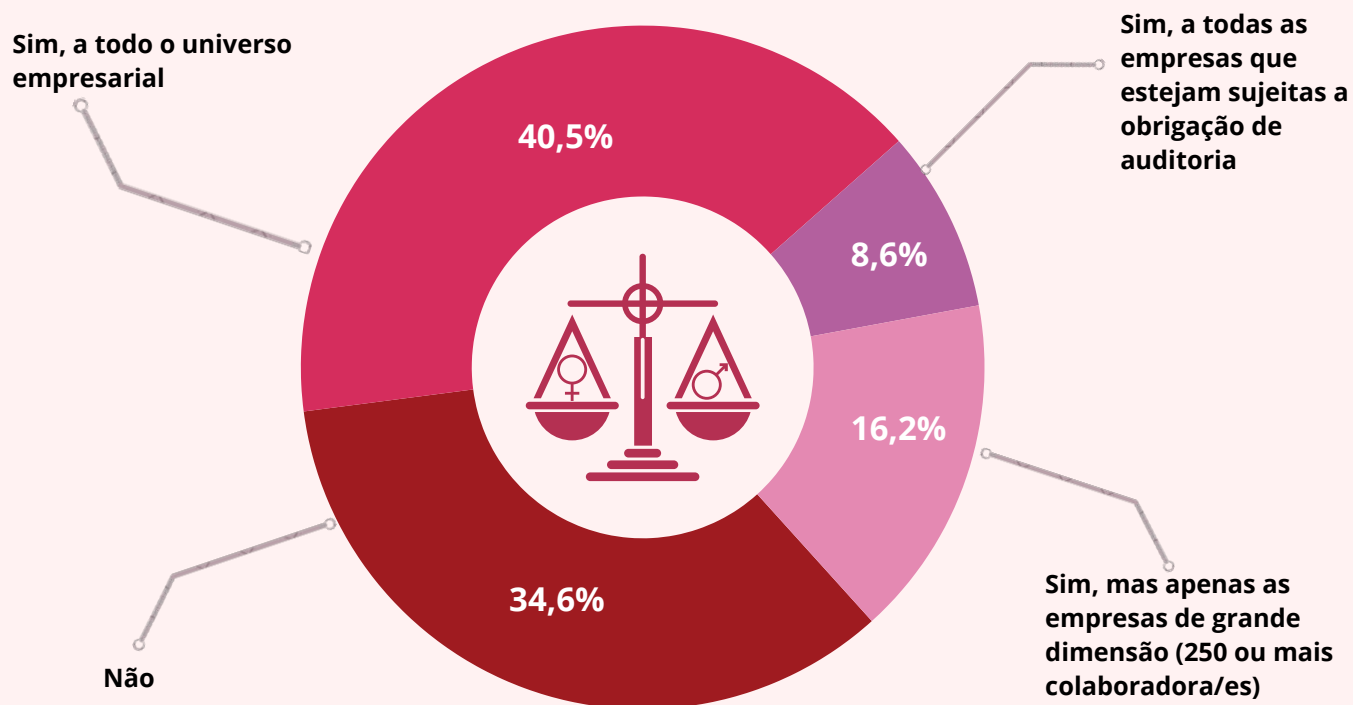


Por fim, questionámos sobre as medidas para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas.

A maioria dos/das respondentes é a favor de medidas voluntárias de autorregulação, e apenas 26% demonstra concordar com medidas legislativas (leis) que imponham estas medidas.

Posicionamento sobre Lei nº 62/2017

Posicionamento "Posicionamento sobre Lei nº 62/2017 (Lei das quotas)" (n = 1557)



Em relação à Lei nº 62/2017, vulgo "lei das Quotas", que determina limiares mínimos para uma representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, questionámos se deveria ser estendida a outras empresas, pois neste momento só se aplica a empresas cotadas em bolsa e a empresas do Setor Público Empresarial.

As/os respondentes estão divididos em relação à extensão desta Lei. Assim, cerca de 40% refere que tal medida deveria ser aplicada a todo o universo empresarial mas cerca de 35% refere que não deveria ser estendida a mais empresas. Com uma posição intermédia, cerca de 16% dos/das respondentes afirma que o âmbito de aplicação desta Lei deveria ser alargado, mas apenas a grandes empresas, que empreguem mais de 250 trabalhadoras/es.

Contactos



power@iseg.ulisboa.pt



<https://power-observatory.pt/>



<https://www.linkedin.com/in/power-observatory>