



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Reações a medidas de ação positiva: O género e o mérito em empresas abrangidas pela Lei n.º 62/2017

Virgínia Maria Correia da Silva

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e
Intervenção Social

Coorientadora:

Doutora Miriam Rosa, Investigadora Auxiliar e Professora Auxiliar
Convidada,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e
Intervenção Social

Outubro, 2020



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Reações a medidas de ação positiva: O género e o mérito em empresas abrangidas pela Lei n.º 62/2017

Virgínia Maria Correia da Silva

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e
Intervenção Social

Coorientadora:

Doutora Miriam Rosa, Investigadora Auxiliar e Professora Auxiliar
Convidada,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e
Intervenção Social

Outubro, 2020

Agradecimentos

Num ano tão atípico como este, concluir esta etapa é compensador e fruto de muito trabalho, dedicação e empenho, mas também de um apoio fundamental de todos/as aqueles/as que estiveram envolvidos/as e acompanharam este projeto.

Assim, começo por agradecer à minha família por todo o suporte e força que sempre me deram ao longo do meu percurso.

Agradeço igualmente às minhas orientadoras, a Professora Maria Helena Santos e a Professora Miriam Rosa, por toda a ajuda e disponibilidade ao longo deste último ano. Foi muito gratificante e um privilégio para mim ser acompanhada por duas profissionais muito dedicadas que acreditaram nas minhas capacidades e me incentivaram sempre a dar o meu melhor.

A todas as pessoas que fizeram parte do meu percurso durante estes cinco anos e que acompanharam o meu desenvolvimento pessoal e profissional, deixo, também, o meu agradecimento.

E, por fim, mas não menos importante, agradeço a todas as pessoas que gentilmente participaram nos meus estudos e que, por isso, tornaram a elaboração desta dissertação possível.

*The price of success is hard work, dedication to the job at hand,
and the determination that whether we win or lose,
we have applied the best of ourselves to the task at hand.*

Vince Lombardi

Resumo

A igualdade de género é um tema muito debatido na atualidade. Em 2018, entrou em vigor a Lei n.º 62/2017, cujo objetivo é equilibrar a representação feminina e masculina nos cargos de administração e fiscalização das empresas cotadas em bolsa e do setor público. As reações das pessoas face a medidas semelhantes têm sido muito controversas. No seguimento de uma investigação realizada por Santos (2004), centrada no contexto da política, realizaram-se dois estudos com o objetivo de compreender as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 e o papel do mérito nestas reações. O Estudo 1 foi constituído por 104 participantes (83 mulheres e 19 homens; $M_{idade} = 29,82$) e recorreu-se à técnica da associação livre de palavras e, para analisar os dados, à análise de conteúdo. Os resultados evidenciaram que as competências necessárias para se desempenhar um cargo de gestão espelharam traços de personalidade, sobretudo, associados aos significados do masculino (Amâncio, 1994), porém, não há um consenso. O Estudo 2, quasi-experimental, contou com 223 participantes (129 mulheres e 94 homens; $M_{idade} = 27,20$) e os resultados demonstraram que o tipo de medida de ação positiva teve influência nas atitudes face à justiça da Lei e que o mérito desempenhou um papel central nestas atitudes. Esta investigação permitiu sugerir que o mérito é normativo, *genderizado* e fundamental na avaliação da justiça da Lei n.º 62/2017. Contudo, torna-se difícil avaliar o mérito de uma pessoa de forma objetiva, uma vez que este parece estar associado a traços de personalidade.

Palavras-chave: Lei n.º 62/2017; Igualdade de género; Medidas de ação positiva; Meritocracia.

Códigos de classificação APA: 2970, Sex Roles & Women's Issues; 3640, Management & Management Training

Abstract

Gender equality is a highly debated topic. In 2018, Law no. 62/2017 came into force to balance female and male representation in management and supervision positions of listed companies and the public sector. Peoples' reactions to similar measures have been controversial. Following a research carried out by Santos (2004), in the context of politics, two studies were conducted to better examine the attitudes towards the justice of Law number 62/2017 and the role of merit in these attitudes. The sample of Study 1 included 104 participants (83 women and 19 men; $M_{age} = 29.82$) and the use of a free association technique. Data were content-analysed, with results showing that the necessary skills to perform a management position were personality traits, particularly associated with the meanings of masculine (Amâncio, 1994), without consensus. Study 2, quasi-experimental, had 223 participants (129 women and 94 men; $M_{age} = 27.20$) and results showed that the type of affirmative action program influenced attitudes towards Law justice and that merit played a central role in these attitudes. In conclusion, merit seems to be normative, gendered and fundamental in evaluating the justice of Law number 62/2017. Nonetheless, it is difficult to evaluate a person's merit objectively once it seems to be associated with personality traits.

Keywords: Law number 62/2017; Gender equality; Affirmative action programs; Meritocracy.

APA classification codes: 2970, Sex Roles & Women's Issues; 3640, Management & Management Training

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I. Revisão de Literatura.....	3
A Discriminação de Género no Mercado Laboral	3
Estereótipos de Género	4
Evolução da Igualdade de Género em Portugal	6
Promoção da igualdade de género nas organizações.....	8
Evidência estatística relativa à (des)igualdade de género em Portugal.	10
Medidas de Ação Positiva.....	15
A controvérsia das medidas de ação positiva.	16
Atitudes em relação às medidas de ação positiva.....	18
Meritocracia	21
Meritocracia como um princípio de justiça distributiva.....	22
Meritocracia como uma ideologia legitimadora da hierarquia.....	23
A meritocracia na presente investigação.	25
Modelo de investigação	26
Capítulo II. Estudos Empíricos.....	29
Estudo 1	29
Método	29
Participantes.....	29
Materiais e procedimento.	29
Resultados	30
Discussão	32
Estudo 2	33
Método	33
Participantes.....	33
Procedimento.	33
Manipulações experimentais.	34
Medidas dependentes.....	36
Variáveis preditoras.....	36
Questões adicionais e sociodemográficas.....	37
Resultados	38
Análises preliminares.....	38

Testes de hipóteses.	40
Análises adicionais.	46
Discussão	49
Capítulo III. Discussão Geral e Conclusão.....	55
Referências	59
Fontes.....	65
Anexos	69
Anexo A – Consentimento informado do Estudo 1	71
Anexo B – Questionário do Estudo 1.....	72
Anexo C – Consentimento informado do Estudo 2	73
Anexo D – Cenários do Estudo 2.....	74
Anexo E – Itens de Taylor-Carter et al. (1995) e de Santos (2004).....	76
Anexo F – Item de Santos (2004) e Medida de Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002)	77
Anexo G – Escala da Preferência pelo Princípio do Mérito (Son Hing et al., 2011).....	78
Anexo H – Escala das Percepções de que a Meritocracia Existe (Son Hing et al., 2011).....	80
Anexo I – Questões sociodemográficas	82
Anexo J – <i>Debriefing</i>	83

Índice de Quadros

Quadro 1.1. Percentagem de Mulheres nos Órgãos de Administração das Maiores Empresas Cotadas em Bolsa na UE em 2003 (EIGE, 2020b)	12
Quadro 1.2. Percentagem de Mulheres nos Órgãos de Administração das Maiores Empresas Cotadas em Bolsa na UE em 2019 (EIGE, 2020c)	13
Quadro 1.3. Evolução da Percentagem de Mulheres nos Órgãos de Administração das Maiores Empresas Cotadas em Bolsa em Portugal e na UE-28 (2003-2019; EIGE, 2020d).....	14
Quadro 1.4. Evolução da Percentagem de Mulheres nos Órgãos de Administração das Maiores Empresas Cotadas em Bolsa em Portugal: Desagregação por Cargos Executivos e Não Executivos (2012-2019; EIGE 2020a)	15
Quadro 2.1. Competências Mais Nomeadas Pelos/as Participantes, em Função do Género.....	31
Quadro 2.2. Características Demográficas da Pessoa Ideal Para Desempenhar Um Cargo de Gestão, em Termos do Sexo, por Género dos/as Participantes	31
Quadro 2.3. Análise Fatorial de Componentes Principais	39
Quadro 2.4. Estatísticas Descritivas e Coeficientes de Correlação	40
Quadro 2.5. Teste ao Efeito Moderador do Tipo de MAP na Relação Entre as CM Descritivas e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017	42
Quadro 2.6. Teste ao Efeito Moderador do Tipo de MAP na Relação entre as CM Prescritivas e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017	43
Quadro 2.7. Teste ao Efeito Moderador do Tipo de MAP e do Género na Relação Entre as CM Descritivas e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017	44
Quadro 2.8. Teste ao Efeito Moderador do Tipo de MAP e do Género na Relação Entre as CM Prescritivas e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017	46
Quadro 2.9. Teste ao Efeito Mediador do Mérito da Candidata na Relação Entre o Tipo de MAP e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017	48

Índice de Figuras

Figura 1.1. Taxa de empregabilidade de homens e mulheres tendo em conta o número de filhos/as (adaptada de CITE, 2018)..... 11

Figura 1.2. Modelo de investigação proposto. 27

Figura 2.1. Modelo da mediação adicional. 47

Glossário de Siglas

AFCP – Análise Fatorial de Componentes Principais

APA – *American Psychological Association*

CCF – Comissão da Condição Feminina

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CM – Crenças de Meritocracia

EIGE – *European Institute for Gender Equality*

INE – Instituto Nacional de Estatística

MAP – Medidas de Ação Positiva

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TP – Tratamento Preferencial

UE – União Europeia

Introdução

Na sociedade atual, o género molda as interações sociais, as perceções individuais e as identidades, as relações de poder e, ainda, as oportunidades profissionais de homens e mulheres. A desigualdade de género em Portugal, e na maioria dos países europeus, é um fator inegável. Apesar dos avanços legislativos alcançados nos últimos anos, os estereótipos e a discriminação baseados no género continuam a existir: atualmente, as mulheres da União Europeia (UE) ganham, em média, menos 16% por hora que os homens. Para além do referido, apenas 7,5% dos/as presidentes dos conselhos de administração e 7,7% dos/as diretores/as executivos/as são mulheres. Neste sentido, e para fazer frente a esta problemática, na Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, são definidas medidas para se alcançarem progressos em matéria de igualdade de género. Para dar o exemplo, a UE vai trabalhar no sentido de alcançar um equilíbrio de 50% entre homens e mulheres em todos os seus níveis de gestão até ao final de 2024 (*European Commission, 2020*).

A igualdade entre homens e mulheres é um valor central da UE, um direito fundamental («Carta dos direitos fundamentais da União Europeia», 2012) e um princípio chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (*European Commission, s.d*). Assim, a promoção da mesma é sua tarefa. A igualdade de género é uma condição fundamental para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera: “*we can only reach our full potential if we use all of our talent and diversity*” (*European Commission, 2020, p. 1*).

Para combater as desigualdades de género, têm sido implementadas Medidas de Ação Positiva (MAP) em diversos setores, como é disso exemplo o mundo empresarial. Efetivamente, em 2018, entrou em vigor a Lei n.º 62/2017 (de 1 de agosto da Assembleia da República, 2017), que veio estabelecer objetivos para a representação de homens e mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das empresas do setor público e das empresas cotadas em bolsa. Medidas deste tipo têm gerado bastante controvérsia social (e.g., Crosby, Iyer, & Sincharoen, 2006; Harrison, Kravitz, Mayer, Leslie, & Lev-Arey, 2006; Morgenroth & Ryan, 2018; Santos & Amâncio, 2010a) e, por este motivo, nesta dissertação, serão analisadas as reações das pessoas face à justiça desta Lei.

Relativamente à estrutura da dissertação, o primeiro capítulo será constituído por uma revisão de literatura sobre a discriminação de género no mercado laboral e sobre a evolução da igualdade de género em Portugal, quer em termos legais, quer em termos estatísticos. Adicionalmente, serão abordadas as razões da controvérsia gerada pelas MAP e os fatores que podem contribuir para diferentes reações face a estas medidas, e, por fim, será revisto o conceito de “meritocracia”, tendo em conta a sua importância como norma social reguladora das

sociedades ocidentais (Madeira, Costa-Lopes, Dovidio, Freitas, & Mascarenhas, 2019). O segundo capítulo será dividido em duas grandes secções, o Estudo 1 e o Estudo 2, e cada uma das secções será constituída pelo método, pelos resultados e pela discussão de cada estudo. No terceiro, e último, capítulo, será apresentada a discussão geral e uma conclusão, onde serão discutidas as limitações dos estudos e as sugestões para estudos futuros.

Capítulo I. Revisão de Literatura

A Discriminação de Género no Mercado Laboral

A participação feminina no mercado de trabalho tem vindo a aumentar em Portugal ao longo das últimas décadas (PORDATA, 2019), consequência de algumas alterações constitucionais que vieram permitir às mulheres a liberdade de escolha da sua profissão e o exercício de certas profissões (e.g., diplomata) antes proibidas (Rêgo, 2010). Contudo, no que toca ao acesso a cargos de gestão, a sub-representação feminina é, ainda, um fenómeno muito presente e transversal às várias organizações e sociedades (Acker, 2009; Casaca & Lortie, 2018; Castaño, Fontanil, & García-Izquierdo, 2019), em parte, devido à discriminação que as mulheres ainda sofrem no mundo laboral. Uma das principais raízes desta discriminação prende-se com os estereótipos de género e os tradicionais papéis de género (Castaño et al., 2019).

Mas o que se entende por discriminação, mais especificamente, por discriminação no trabalho? Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT):

“o termo discriminação compreende toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (Decreto-Lei n.º 42520 de 23 de setembro do Ministério dos Negócios Estrangeiros, 1959, p. 1141).

Por sua vez, a discriminação ou desigualdade de género nas organizações pode ser descrita como a diferenciação sistemática entre homens e mulheres em relação ao poder e controlo sobre objetivos, recursos e resultados; à tomada de decisão; às oportunidades de promoção e de realização de conteúdo interessante; à segurança e benefícios do trabalho; à remuneração e a outras recompensas monetárias; e ao respeito e satisfação com o trabalho e com as relações laborais (Acker, 2009).

O conceito de “segregação sexual” surgiu no final dos anos 70 para descrever as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Casaca, 2017a) e, ainda nos dias de hoje, os padrões de segregação sexual se encontram bastante enraizados nas organizações (Casaca & Lortie, 2018). O fenómeno da “segregação sexual horizontal” diz respeito à tendência de os homens e mulheres ocuparem diferentes setores de atividade, tradicionalmente classificados como “trabalhos masculinos” e “trabalhos femininos”, respetivamente (Witz, 1997 citada por Casaca & Lortie, 2018). Por sua vez, o fenómeno de “segregação sexual vertical”, relacionado com a temática abordada nesta dissertação, caracteriza-se pela propensão de os homens e as mulheres se concentrarem em diferentes níveis

da hierarquia das organizações, estando as mulheres, tendencialmente, sub-representadas nos lugares cimeiros da hierarquia (Watson, 2008 citado por Casaca & Lortie, 2018).

A metáfora “teto de vidro” tem sido amplamente utilizada para ilustrar o fenómeno da segregação sexual vertical, procurando explicar a existência de obstáculos organizacionais “invisíveis” que dificultam o acesso das mulheres aos cargos de topo das organizações. Algumas mulheres aproximam-se destas posições, mas são raras as que chegam, efetivamente, a ocupá-las (Acker, 2009; Casaca & Lortie, 2018). Deste modo, os homens alcançam com maior facilidade os lugares cimeiros das organizações, enquanto as mulheres veem a progressão da sua carreira ser dificultada por obstáculos estruturais, como os mecanismos de discriminação indireta¹ invisíveis e de exclusão que se têm vindo a perpetuar nas organizações (Casaca & Lortie, 2018).

Neste sentido, e de acordo com Rêgo (2010), no Estado de Direito Democrático em que Portugal se encontra, é necessário alcançar um equilíbrio, sendo necessárias intervenções e medidas que trabalhem os pressupostos que perpetuam as desigualdades e a assimetria existentes (e.g., os estereótipos de género).

Estereótipos de Género

A superação da discriminação de género e, em particular, da segregação sexual vertical, é um enorme desafio, tendo em conta os vários obstáculos que existem. Os estereótipos de género constituem um dos obstáculos mais resistentes (Amâncio, 1996; Casaca & Lortie, 2018) e refletem-se, de forma não consciente, nas normas, valores, autoperceções, expectativas e práticas sociais das pessoas. Antes de se definir o que são os estereótipos de género, importa, primeiro, distinguir os conceitos de “sexo” e de “género”. Estes conceitos têm vindo a ser utilizados como sinónimos, porém, existem diferenças entre os mesmos. O “sexo” é atribuído à nascença e está principalmente associado a atributos físicos, como os cromossomas, as hormonas e a anatomia interna e externa. O “género” diz respeito aos papéis, comportamentos e atributos socialmente construídos e que a sociedade considera como sendo femininos ou masculinos (*American Psychological Association [APA], 2014*). O “sexo” é de natureza biológica, sendo invariável e imutável, e o “género” é de natureza psicossocial e autoperceptiva, podendo ser desconstruído e reconstruído (Laranjeira, Marques, Soares, & Prazeres, 2008).

¹ A discriminação indireta ocorre “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários” ((Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro da Assembleia da República, 2009, p. 933).

Segundo esta distinção, as diferenças no comportamento de homens e de mulheres não surgem, automaticamente, das diferenças biológicas entre os sexos (Lips, 2020), podendo surgir, por exemplo, dos papéis socialmente construídos.

Os estereótipos de género podem, então, ser definidos como “generalizações preconcebidas e simplistas, profundamente enraizadas na sociedade, acerca da feminilidade e da masculinidade, das características, das capacidades, dos papéis sociais e das aspirações de mulheres e homens” (Casaca & Lortie, 2018, p. 19). Os estereótipos de género estão muito relacionados com os papéis de género - expectativas, partilhadas socialmente, sobre os comportamentos tradicionalmente associados a cada um dos sexos (Eagly, 1987 citada por Santos & Amâncio, 2010b). O significado do masculino é bastante associado à dominância e à instrumentalidade, enquanto o feminino é caracterizado pela submissão e expressividade (Amâncio, 1994). Assim, o homem possui capacidades inatas de liderança, de orientação para resultados, de competitividade, de força e de sustento. Já a mulher tem uma predisposição inata para o cuidar, sendo a sua principal função o cuidado da família e das tarefas domésticas (Amâncio, 1994; Casaca & Lortie, 2018). A definição de pessoa adulta, associada ao estereótipo feminino, está limitada às funções afetivas e de objeto de desejo, estando ausentes as qualidades orientadas para o trabalho e para a autonomia individual (Amâncio, 1994).

Estes estereótipos refletem-se, assim, nas representações que as pessoas apresentam de um/a profissional ideal. No âmbito da política, Santos (2004) verificou que, apesar do baixo consenso entre os/as participantes, as competências ideais para exercer um lugar de deputado/a se resumiam a traços de personalidade estereotípicos masculinos (e.g., “inteligente”, “bom orador”, “responsável”, “trabalhador”, entre outros). Resultados semelhantes foram obtidos noutros estudos (Santos & Amâncio, 2010b, 2012), indicando que, em Portugal, a política continua a ser vista como um mundo dos homens. Relativamente a cargos de liderança, uma equipa de investigadores/as inquiriu cerca de 2700 portugueses/as sobre as representações sociais do/a chefe ideal. Talvez devido às várias formas de liderança já existentes (e.g., autêntica, responsável, ética), os resultados obtidos não foram tão lineares como os do contexto da política. Assim, as expressões mais mencionadas espelharam traços de personalidade associados aos significados do masculino (“líder” e “competente”) mas, também, associados aos significados do feminino (“compreensivo”, “respeitador” e “simpático”) (ver Mónico, Pais, Pratas, & Santos, 2019).

Apesar de, muitas vezes, os homens reconhecerem a discriminação que existe face às mulheres, os mesmos tendem a justificar a situação como “normal” e “aceitável” ou tendem a atribuir a culpa às mulheres pela situação de desvantagem em que se encontram (Santos &

Amâncio, 2010b). Por outro lado, os homens também defendem a importância de as mulheres assumirem cargos políticos e de decisão, contudo, consideram também que existem trabalhos para mulheres e trabalhos para homens. Adicionalmente, em geral, as mulheres acreditam que devem ser elas a faltar ao trabalho para cuidar dos/as filhos quando adoecem (Monteiro, Agostinho, & Daniel, 2015). Apesar de se notar algum progresso e evolução no sentido de mudar a tradição, há ainda crenças muito enraizadas que normalizam a discriminação, porque “é a sociedade que é assim”, devendo-se deixá-la evoluir de forma gradativa, sem forçar nada (Santos & Amâncio, 2010b).

Evolução da Igualdade de Género em Portugal

Em Portugal, as medidas de promoção da igualdade de género surgiram, maioritariamente, com a Proclamação da República, no ano de 1910. Neste mesmo ano, foram criadas leis que estabeleceram a igualdade no casamento; as mulheres deixaram de dever obediência ao marido; homens e mulheres passaram a ser tratados/as de igual forma quando acusados/as do crime de adultério e foi criada a Lei do Divórcio (Diário do Governo n.º 26/1910 de 4 de novembro do Ministério da Justiça, 1910) que permitiu, pela primeira vez, o divórcio (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género [CIG], 2015).

Outras medidas em prol da igualdade de género foram sendo adotadas, até ao ano de 1926, ano em que ocorreu o golpe militar que deu início ao Estado Novo (CIG, 2015). Com a ação deste regime ditatorial, as mulheres voltaram a ser reprimidas, sendo-lhes atribuídos papéis desiguais e hierarquizados, em comparação com os homens. Assim, em 1933, foi estabelecida, na Constituição Política, a igualdade dos cidadãos perante a lei, “salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família” (Casaca, 2017b; CIG, 2015; Decreto n.º 22241 de 22 de fevereiro da Presidência do Ministério, 1933, p. 228). Durante este regime, as mulheres não podiam, por lei, aceder à magistratura, nem tinham liberdade para escolher a sua profissão e dependiam da autorização do marido para trabalhar por conta de outrem. No Estado Novo, o marido era visto como chefe da família e, por isso, tinha a função de a representar e de tomar as decisões relativas à vida conjugal comum (Rêgo, 2010).

A queda do Estado Novo deu-se em abril de 1974, substituído por um regime democrático. Sendo a discriminação e a negação de direitos às mulheres evidentes neste período ditatorial, a Constituição Portuguesa de 1976 implementou mudanças ao consagrar, pela primeira vez, a igualdade de género no Princípio da Igualdade. Assim, segundo o mesmo, “Todas os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de

ascendência, sexo...” (Decreto de aprovação da Constituição de 10 de abril da Presidência da República, 1976, p. 4). Adicionalmente, com a revolução democrática, o direito ao voto tornou-se universal e as restrições em relação às ocupações profissionais foram eliminadas (as mulheres ganharam acesso a todos os cargos da carreira administrativa local, à carreira diplomática e à magistratura); os maridos perderam o direito de abrir a correspondência das suas esposas; o princípio do poder conjugal do marido foi abolido (Casaca, 2017b); e os cônjuges passaram a ter os mesmos direitos e responsabilidades em relação aos/às filhos/as e ao trabalho doméstico (Rêgo, 2010). Neste sentido, em 1977, foi criada a Comissão da Condição Feminina (CCF, atualmente designada por CIG), mecanismo oficial responsável por implementar políticas públicas desenhadas para promover a igualdade de género em Portugal (CIG, 2015).

Em conjunto com as alterações prévias, os Códigos Civil, Penal e do Trabalho, foram revistos. O objetivo seria adequá-los aos princípios de igualdade consagrados na Constituição (Monteiro, 2010). Neste âmbito, em 1979, foi aprovada a Lei da Igualdade cujo objetivo era garantir “às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego” (Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de setembro do Ministério do Trabalho, 1979, p. 2466). Esta lei surgiu com o objetivo de criar normas que definissem o enquadramento legal para o mundo laboral e criar, também, um novo mecanismo que promovesse a aplicação prática destas normas e princípios. Este novo mecanismo foi designado por Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e ficou encarregue de desenvolver ações para se atingir a “real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeia a prestação de trabalho” (Rêgo, 2010, p. 25). Era evidente a necessidade de mudar o paradigma da discriminação baseada no sexo/género.

De acordo com essa necessidade, outros diplomas foram sendo criados e/ou alterados com o objetivo de promover a igualdade de género e a conciliação trabalho-família. Uma importante revisão da Constituição, em 1982, aprovada por unanimidade, foi a equiparação da paternidade à maternidade como valor social eminente (Lei Constitucional N.º 1/82 de 30 de setembro da Assembleia da República, 1982), recusando, desta forma, atribuir a reprodução humana e o trabalho de cuidado que lhe é inerente como uma função exclusiva das mulheres. Já em 1997, a revisão constitucional atribuiu ao Estado a tarefa fundamental de promoção da igualdade de género; reconheceu que a conciliação trabalho-família é um direito a ser exercido por trabalhadores e trabalhadoras, sem discriminação; e reconheceu a necessidade da participação de mulheres em cargos políticos para a consolidação do sistema democrático, o que fomentou a introdução de ações positivas destinadas a encorajar a participação de homens trabalhadores

nas tarefas da vida familiar e de mulheres na esfera pública. Em 2003/2004, toda a matéria relativa à igualdade de género no trabalho e no emprego foi integrada no Código de Trabalho e no seu Regulamento, incluindo a regulamentação da CITE, e a licença de paternidade passou a ter cariz obrigatório, diminuindo, assim, a pressão social, laboral e económica sobre os homens para não usufruírem da mesma (Rêgo, 2010). Em 2006, foi promulgada a Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006 de 21 de agosto da Assembleia da República, 2006) que estabelecia a representação mínima de 33,3% de ambos os sexos nas listas eleitorais apresentadas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais (Casaca, 2017b). Esta lei foi revista em 2019 (Lei Orgânica n.º 1/2019 de 29 de março da Assembleia da República, 2019) devendo a representação mínima atingir, agora, os 40% para cada sexo.

Promoção da igualdade de género nas organizações. A aprovação da Lei da Igualdade, em 1979, foi um passo muito importante no caminho para a igualdade de género no mundo laboral. Contudo, o investimento em medidas para a promoção da igualdade de género neste contexto foi mais notório a partir do final dos anos 90, tendo consistido numa combinação de medidas mais flexíveis e de consciencialização, o que resultou numa evolução mais lenta (CIG, 2015).

Neste seguimento, em 1997, foi aprovado o primeiro Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97 de 24 de abril da Presidência do Conselho de Ministros, 1997), em que um dos objetivos era a promoção da igualdade de oportunidades no emprego e nas relações de trabalho. Até então, mais quatro planos similares foram aprovados (CIG, 2015). Ademais, desde o ano de 2000, a CITE e a CIG têm atribuído o prémio “Igualdade é Qualidade” às organizações que se distinguem na promoção da igualdade de género no local de trabalho (Casaca, 2017b, 2017a; CIG, 2015).

Já em 2007, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007 (de 28 de abril da Presidência do Conselho de Ministros, 2007) veio estabelecer um conjunto de princípios de bom governo, recomendando às empresas do setor público empresarial a adoção de planos para a igualdade de género. Um ano depois, a Resolução de Conselho de Ministros n.º 70/2008 (de 22 de abril da Presidência do Conselho de Ministros, 2008) veio reforçar a recomendação mencionada, destacando que as práticas e políticas da Gestão dos Recursos Humanos deviam incluir a promoção da igualdade de género e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Em 2012, foi aprovada a Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012 (de 8 de março da Presidência do Conselho de Ministros, 2012), tornando a implementação de planos de ação para a igualdade obrigatória em cargos de administração e de fiscalização das empresas

do Estado. Também é feita uma recomendação semelhante às empresas do setor privado cotadas em bolsa. Em 2013, com o Decreto-Lei n.º 133/2013 (de 3 de outubro do Ministério das Finanças, 2013), foi estabelecido que os órgãos de administração e de fiscalização do setor público empresarial devem ter por objetivo a presença plural de mulheres e homens na sua composição, assim como o âmbito da responsabilidade social deve incluir a promoção da igualdade de género. Também em 2013, a Lei n.º 67/2013 (de 28 de agosto da Assembleia da República, 2013) estabeleceu que a nomeação do/a presidente do conselho de administração, das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo deve assegurar a alternância de género e que a distribuição dos restantes membros do quadro executivo deve garantir a representação mínima de 33% de cada sexo (Casaca, 2017b, 2017a; CIG, 2015).

O Decreto-Lei n.º 157/2014 (de 24 de outubro do Ministério das Finanças, 2014, p. 5389) determinou que, para os órgãos de administração e fiscalização das instituições de crédito e das sociedades financeiras,

“a política interna de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função, fixando objetivos para a representação de homens e mulheres e concebendo uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos”.

Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 159/2014 (de 27 de outubro da Presidência do Conselho de Ministros, 2014), a respeito dos fundos comunitários no âmbito do Portugal 2020, estabeleceu que a maior representatividade de mulheres em cargos de direção, administração e gestão e a maior igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenhem funções semelhantes, na entidade candidata, servirão como critérios para desempate entre candidaturas aos fundos, quando necessário (Casaca, 2017a).

Apesar de todos os esforços para uma efetiva igualdade de género, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015 (de 6 de março da Presidência do Conselho de Ministros, 2015) reconheceu que os mesmos não eram suficientes, ainda que houvesse melhorias ligeiras, tendo em conta os parâmetros que se queriam atingir. Assim, a mesma Resolução estabeleceu, para os conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa, o compromisso de representação mínima de 30% do sexo sub-representado até final do ano de 2018. Caso este objetivo não fosse atingido, a possibilidade de legislação de natureza vinculativa estava em cima da mesa. Em junho de 2015, 13 das 43 empresas cotadas em bolsa assinaram este compromisso com o Governo (Casaca, 2017b). No entanto, verificou-se que, após dois anos,

apenas três destas empresas tinham cumprido o objetivo e, inclusive, duas das 43 empresas não tinham nenhuma mulher nos seus quadros de administração (Reis, 2017).

A proposta de Diretiva Europeia² para aumentar a igualdade de género nos órgãos de gestão das empresas cotadas em bolsa, sugerida em 2012, estava ainda pendente, o que poderá ter ajudado na criação de medidas mais proativas em Portugal. Deste modo, em janeiro de 2018, entrou em vigor a Lei n.º 62/2017 que estabelece um regime de “representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa” (Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto da Assembleia da República, 2017, p. 4414). Esta lei, muito semelhante à Lei da Paridade já mencionada, torna obrigatória a inclusão de 33,3% de membros de cada sexo para as novas nomeações para os órgãos de administração e fiscalização das empresas do setor público. Nas empresas cotadas em bolsa, apesar de o mínimo, em 2018, ser 20%, a partir de 2020, aumentou para 33,3%. Em caso de incumprimento, as nomeações são consideradas inválidas, sendo que devem ser propostas novas nomeações, que cumpram com o limiar mínimo, no prazo de 90 dias. Caso o incumprimento se mantenha após os 90 dias, o nome da empresa será divulgado publicamente e, após 360 dias, é aplicada uma sanção monetária. A Lei determina, também, que as empresas abrangidas pela mesma elaborem planos para a igualdade de género, e que os publiquem nos respetivos sítios na Internet (Casaca, 2017a).

A Lei n.º 62/2017 é, recorrentemente, associada ao termo “quotas”. Contudo, esta associação não é consensual, sendo que as correntes feministas têm rejeitado o termo “quotas” em favor do conceito de “paridade”. O primeiro é uma estratégia que se aplica a grupos específicos da população. Contudo, as mulheres não são um grupo específico da população, representam metade da humanidade. Neste sentido, no conceito de “paridade”, homens e mulheres partilham os mesmos direitos e responsabilidades e participam de igual forma em todos os domínios da vida social (Casaca, 2017b).

Evidência estatística relativa à (des)igualdade de género em Portugal. Os dados estatísticos recolhidos em Portugal apontam para uma desigualdade entre homens e mulheres a vários níveis. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), no ano de 2019, a população residente em Portugal rondava os 10,295 milhões de pessoas, sendo que 5,4435

² A proposta de Diretiva Europeia estabelecia um “um objetivo de 40% de presença do sexo menos representado entre os/as administradores/as não-executivos/as das empresas cotadas em bolsa (aquelas com mais de 250 empregados/as e um volume de negócios mundial superior a 50 milhões de Euros), a alcançar até 2020. No caso do setor empresarial do Estado, o mesmo objetivo deverá ser alcançado mais precocemente (dois anos antes)” (Casaca, 2017a, p. 14).

milhões eram mulheres (52,8%; INE, 2020). Adicionalmente, em 2019, cerca de 20% da população portuguesa tinha completado o ensino superior, 12% correspondendo a mulheres (PORDATA, 2020d). Em relação à taxa de empregabilidade, as mulheres correspondem a cerca de 49% do total de pessoas empregadas (PORDATA, 2020a), taxa que tem vindo a aumentar gradualmente ao longo dos últimos anos. Contudo, existem diferenças nas taxas de emprego entre homens e mulheres quando estes/as têm filhos/as, sendo que, quanto maior o número de filhos/as, maior a diferença nas taxas de empregabilidade de homens e mulheres (ver Figura 1.1). Em 2019, a percentagem de mulheres que trabalhavam a tempo parcial (12,6%; PORDATA, 2020b) foi, também, superior à dos homens (8,2%; PORDATA, 2020c), sendo que, em muitos casos, isto se deve à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida privada (CITE, 2018). Num inquérito realizado pelo INE, que abrangeu cerca de 60% da população empregada, apenas 8,1% dos homens referiram já ter interrompido a sua atividade profissional, durante, pelo menos, um mês, para cuidar de filhos/as, valor que contrasta com os 39,9% das mulheres (INE, 2018).

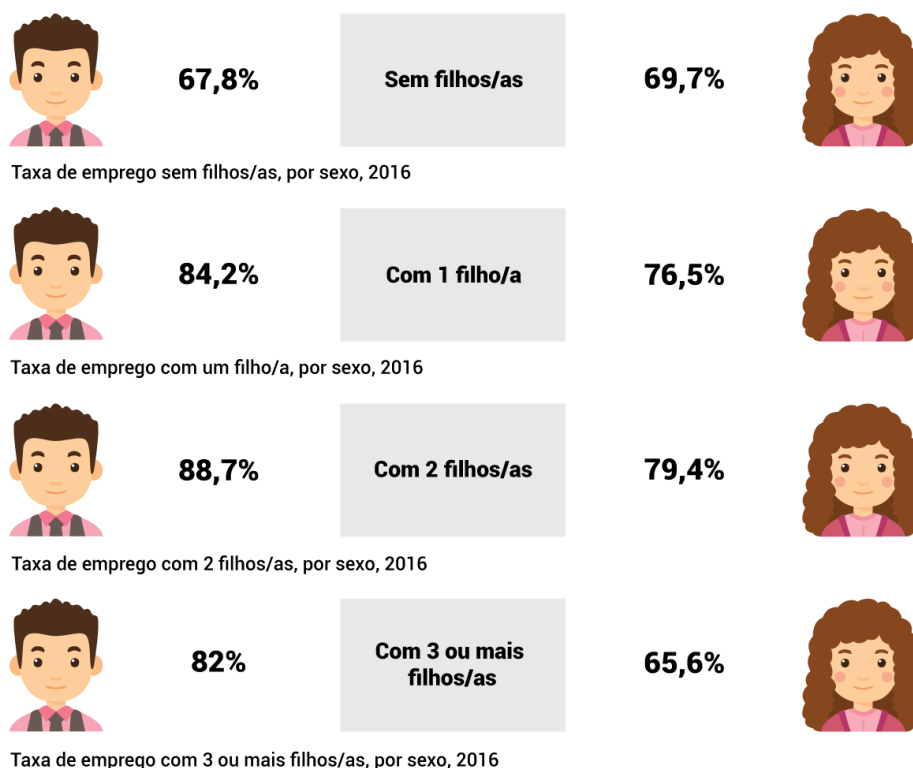
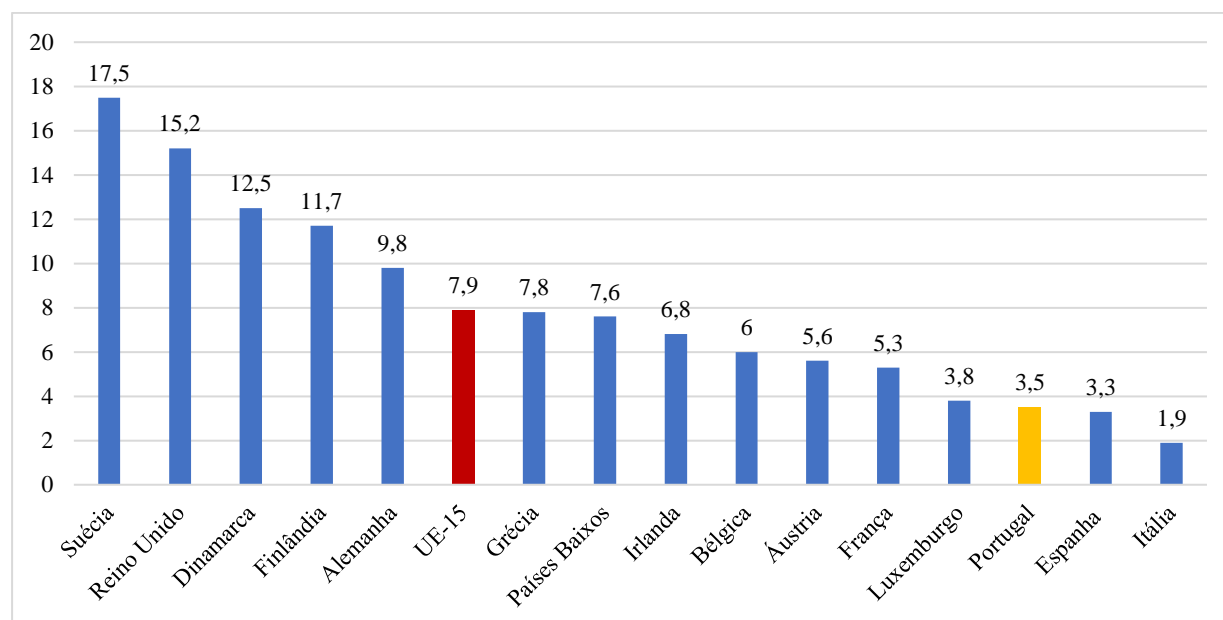


Figura 1.1. Taxa de empregabilidade de homens e mulheres tendo em conta o número de filhos/as (adaptada de CITE, 2018).

Em 2003, ano a partir do qual as estatísticas comparáveis, para a UE, relativas às maiores empresas cotadas em bolsa começam, Portugal era, inclusive, um dos três países da UE com maior desequilíbrio entre homens e mulheres nos lugares de direção das maiores empresas cotadas em bolsa³, como mostra a Figura 1.2 (*European Institute for Gender Equality [EIGE], 2020b*).

Quadro 1.1

Percentagem de Mulheres nos Órgãos de Administração das Maiores Empresas Cotadas em Bolsa na UE em 2003 (EIGE, 2020b)

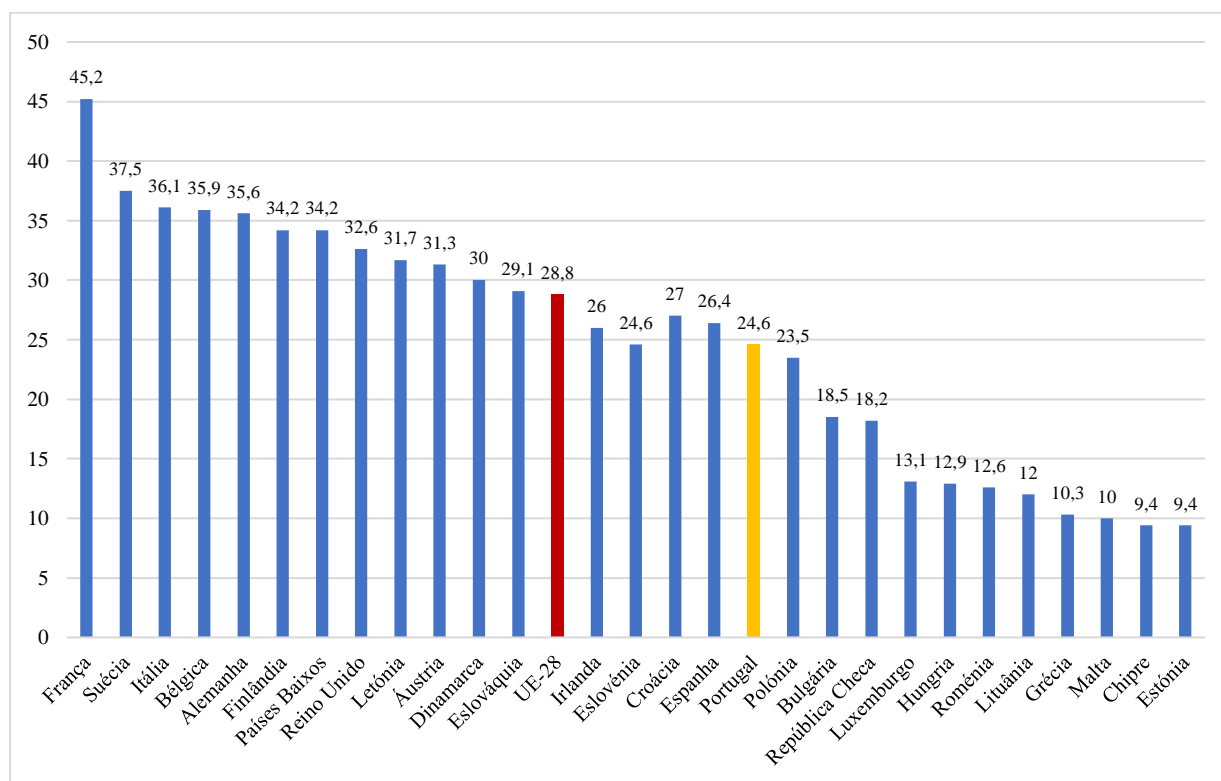


Já no ano de 2019, como revela a Figura 1.3, a percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal era de, aproximadamente, 25%, estando cerca de três pontos percentuais (p.p.) abaixo do valor médio da UE (EIGE, 2020c). De ressaltar que este valor é, ainda, inferior ao valor de referência que estabelece o limiar mínimo de paridade (40%). Somente a França, um dos primeiros países da UE a implementar medidas vinculativas, em 2011 (*European Commission, 2018*), supera este limiar, com cerca de 45% de mulheres nos referidos cargos.

³ Importa referir que, no ano de 2003, a UE era constituída apenas por 15 países.

Quadro 1.2

Percentagem de Mulheres nos Órgãos de Administração das Maiores Empresas Cotadas em Bolsa na UE em 2019 (EIGE, 2020c)



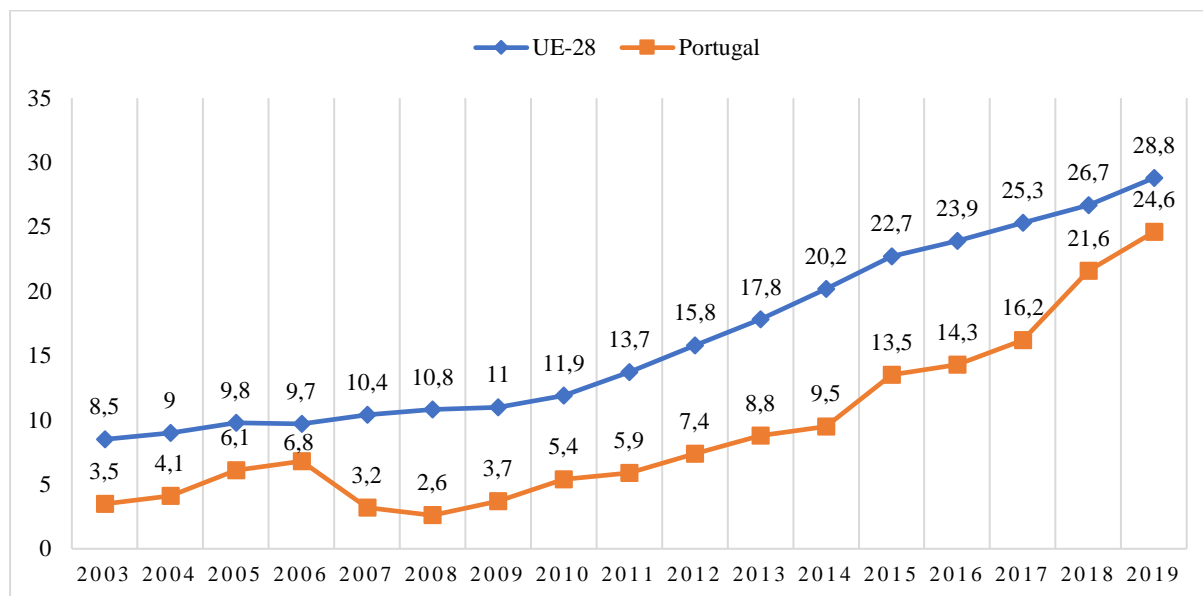
Nos países onde já foi implementada legislação vinculativa (França, Itália, Bélgica, Alemanha, Áustria e Portugal), os avanços no sentido de uma representação mais equilibrada são claros. Destes nomeados, apenas Portugal ainda não atingiu o valor mínimo a que se comprometeu. Para além disto, comparando com o ano de 2003, França subiu cerca de 40 p.p e Itália, que nesse ano era o país com a representação feminina mais baixa, com cerca de 2%, subiu, aproximadamente, 34 p.p.. Atualmente, são dois dos países da UE que estão mais perto de uma representação equilibrada. Por outro lado, Malta, Chipre e Estónia são os países onde o desequilíbrio é, ainda, mais evidente, cujos governos ainda não tomaram qualquer medida substancial relativamente a esta temática (EIGE, 2019).

Neste sentido, analisando o progresso desde 2003, é notório o aumento que tem ocorrido no sentido de uma representação mais equilibrada entre homens e mulheres nos lugares de decisão das maiores empresas cotadas em bolsa (ver Figura 1.4). No ano de 2017, em Portugal, ano da aprovação da Lei n.º 62/2017, a percentagem de mulheres em cargos decisórios destas empresas fixava-se nos 16,2%, menos 9,1 p.p. em relação à média da UE. No ano seguinte, aquando da entrada em vigor da mesma Lei, o valor aumentou para os 21,6% (EIGE, 2020d).

Contudo, Portugal ainda se mantém abaixo da média da UE. Importa também assinalar que, apesar do progresso evidente dos últimos anos, há ainda uma sub-representação de mulheres em cargos de decisão das empresas cotadas em bolsa nos países da UE.

Quadro 1.3

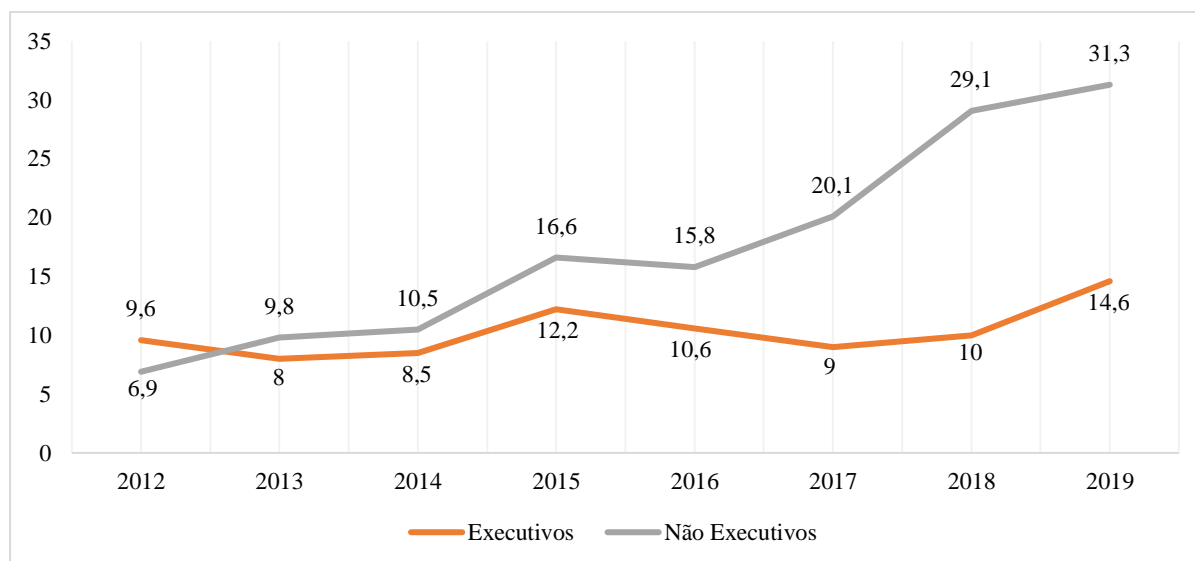
Evolução da Percentagem de Mulheres nos Órgãos de Administração das Maiores Empresas Cotadas em Bolsa em Portugal e na UE-28 (2003-2019; EIGE, 2020d)



No que diz respeito à natureza dos cargos desempenhados pelas mulheres, estes dividem-se em cargos executivos e não executivos. De acordo com a Figura 1.5, é possível verificar que a integração de mulheres nestes órgãos, nas empresas cotadas em bolsa, tem sido, principalmente, em cargos com funções não executivas (EIGE, 2020a).

Quadro 1.4

Evolução da Percentagem de Mulheres nos Órgãos de Administração das Maiores Empresas Cotadas em Bolsa em Portugal: Desagregação por Cargos Executivos e Não Executivos (2012-2019; EIGE 2020a)



Em relação ao setor público empresarial, as estatísticas existentes são mais escassas. Assim sendo, em 2019, nas empresas às quais a Lei n.º 62/2017 já era aplicável, os cargos executivos eram desempenhados por 42% das mulheres e os não executivos por 38%, um cenário mais positivo, comparando com as empresas cotadas em bolsa (Casaca, Guedes, Marques, & Paço, 2019).

Em suma, a presença de mulheres nos cargos de topo das empresas portuguesas tem aumentado, mas, até à data, elas representam uma minoria. Há, ainda, um longo caminho a percorrer até se atingir uma representação equilibrada entre homens e mulheres.

Medidas de Ação Positiva

De acordo com a informação analisada, é possível concluir que as mulheres têm sido alvo de elevada discriminação ao longo das últimas décadas. Com o objetivo de corrigir esta discriminação e mitigar os efeitos da discriminação passada foram criadas Medidas de Ação Positiva (MAP, Kravitz & Platania, 1993).

A expressão de MAP surgiu nos Estados Unidos da América (EUA), em 1935, na Lei de Wagner relativa ao mercado laboral: o empregador tinha o dever de implementar MAP para remediar o efeito de práticas laborais passadas injustas e impedir que se voltassem a repetir no futuro. No contexto dos direitos civis, a origem das MAP é, normalmente, atribuída à Ordem

Executiva 10925 de 1961 do Presidente John F. Kennedy. Esta Lei foi, mais tarde, seguida pelo Presidente Lyndon B. Johnson em 1965, com a Ordem Executiva 11246, que banuiu a discriminação baseada na “raça”, cor, religião ou naturalidade nas empresas com contratos ou subcontratos com o Estado Federal (Bacchi, 1996). As mulheres foram incluídas como beneficiárias das MAP no ano de 1967 (Thermes, 1999 citada por Santos, 2004).

As definições de “ação positiva” são várias, dependendo do alvo destas medidas (e.g., se são mulheres, minorias étnicas, pessoas portadoras de deficiências, entre outros/as). De forma geral, as MAP são políticas pró-ativas (Lee, 1999) que visam eliminar e prevenir a discriminação com base na pertença grupal e corrigir os desequilíbrios existentes e os efeitos da discriminação do passado (CIG, 2015). Estas medidas são temporárias, devendo terminar quando o objetivo for atingido, sendo este a promoção da igualdade (Lee, 1999). No contexto da nossa investigação, as MAP visam eliminar a discriminação contra as mulheres e a promoção da igualdade de género.

Existem vários tipos de MAP, sendo que Aberson (2007) classificou-os em quatro categorias: (a) *políticas “race-blind”*, onde toda a informação sobre a “raça”/etnia do/a candidato/a é omitida; (b) *políticas de recrutamento e treino*, focadas na atração de candidatos/as mais diversos e no treino das qualificações de potenciais candidatos/as de grupos minoritários; (c) *medidas de tratamento preferencial (TP) fraco*, que favorecem membros do grupo minoritário quando estes têm competências semelhantes ou comparáveis com outros/as candidatos/as; (d) *medidas de TP forte*, que incluem a seleção de candidatos/as menos qualificados, com base no seu estatuto sociodemográfico, e políticas que utilizem quotas. Os vários tipos de MAP podem ser organizados num *continuum* que varia de *soft* a *hard*: programas no polo *soft* (e.g., políticas “race-blind”) usam o mérito individual como critério principal nas escolhas em processos de recrutamento ou promoção, enquanto que os programas no polo *hard* (e.g., TP forte) utilizam o estatuto demográfico como critério central (Krings, Tschan, & Bettex, 2007; Moscoso, García-Izquierdo, & Bastida, 2012). Quanto mais se avança no *continuum*, menos importância é atribuída ao mérito individual e mais importância é dada ao estatuto demográfico. Na nossa investigação iremos considerar as medidas de TP fraco e forte.

A controvérsia das medidas de ação positiva. O conceito de “ação positiva” tem sido bastante estudado e as investigações têm chegado à conclusão que este conceito está pouco esclarecido e, talvez por esta razão, levante muita controvérsia entre a população (Arriola & Cole, 2001; Crosby et al., 2006; Kravitz & Platania, 1993; Krings et al., 2007). Num estudo realizado por Arriola e Cole (2001), foi pedido a estudantes universitários/as caucasianos/as

que descrevessem um tipo de MAP de que tivessem conhecimento. Cerca de 40% dos/as estudantes universitários descreveram políticas que as autoras classificaram como não fazendo parte da definição de ação positiva e 38% foram incapazes de descrever qualquer tipo de política. Krings et al. (2007) obtiveram resultados na mesma linha. Adicionalmente, as pessoas tendem a associar as MAP a medidas mais *hard*, como as quotas (Aberson, 2007; Arriola & Cole, 2001), que têm uma conotação negativa. Estes resultados demonstram, então, que existem diferentes significados atribuídos ao termo “ação positiva”, o que pode estar relacionado com as diferentes atitudes e opiniões em relação às MAP (Golden, Hinkle, & Crosby, 2001).

Relativamente à diversidade de opiniões sobre as MAP, os seus defensores e defensoras afirmam que estas medidas (a) permitem retificar a discriminação do passado e impedem a discriminação no futuro; (b) são necessárias para garantir diversidade no mercado de trabalho; e (c) ajudam a garantir que os processos de seleção e as decisões sejam mais justos (e.g., Crosby, Iyer, Clayton, & Downing, 2003; Crosby et al., 2006; Krings et al., 2007).

Pelo contrário, os seus opositores e opositoras argumentam que estas medidas são injustas, porque dão um tratamento preferencial a um grupo, com base na pertença grupal, violando o princípio do mérito (e.g., Crosby et al., 2003, 2006; Krings et al., 2007). Neste argumento está refletida a pouca clareza do conceito de “ação positiva” e, também, o desconhecimento dos vários tipos de MAP, pois nem todos/as dão atenção à pertença grupal.

Seguidamente, os/as oponentes afirmam também que estas medidas são incompatíveis com a igualdade de oportunidades (Bacchi, 1996). No entanto, como já foi referido, uma das vantagens apresentadas para a existência das MAP é que constituem um meio para atingir a igualdade de oportunidades. As MAP e a igualdade de oportunidades têm o mesmo objetivo, mas apresentam algumas diferenças entre si. Neste sentido, a igualdade de oportunidades é uma política passiva que procura garantir que a discriminação, uma vez detetada, não seja tolerada. Por outro lado, as MAP requerem que uma organização tome medidas ativas não só para eliminar a discriminação, mas, também, para a evitar, e que desenvolva procedimentos para controlar se os resultados seguem na linha da igualdade (Crosby & Cordova, 1996).

Adicionalmente, por acreditarem que a discriminação de género e racial já não é um problema generalizado, os/as oponentes das MAP não compreendem a necessidade destes medidas (e.g., Crosby et al., 2006). Este argumento cai por terra quando se analisam os números relativos à discriminação de género em Portugal, que ainda apresentam muitos desequilíbrios entre homens e mulheres na área profissional.

Um outro argumento importante, muito utilizado pelos/as oponentes das MAP, diz que estas medidas fazem com que os/as seus beneficiários/as sejam percebidos/as, pelas outras

peças e por eles/as próprios/as, como menos competentes do que os/as não-beneficiários/as (Crosby et al., 2003, 2006; Morgenroth & Ryan, 2018; Taillandier-Schmitt & Maisonneuve, 2019). Um estudo realizado por Heilman e Blader (2001) descreveu uma política de admissão escolar de três formas: (a) na condição de MAP era dada especial atenção às mulheres e às minorias étnicas; (b) na condição baseada no mérito, as competências dos/as candidatos/as eram o único fator de decisão; e (c) na condição ambígua, vários fatores eram tidos em conta. Era pedido aos/às participantes que avaliassem as candidaturas (falsas) a uma pós-graduação. As mulheres admitidas sob a condição de MAP foram classificadas como tendo menos qualificações e menos probabilidades de sucesso do que as admitidas sob a condição baseada no mérito. Por outro lado, evidência de estudos de campo, onde há mais informação disponível sobre os membros do grupo minoritário, demonstra que os/as beneficiários/as não são necessariamente diferenciados/as dos/as seus/uas colegas do grupo maioritário (e.g., Kerevel & Atkeson, 2013).

Por último, os/as opositores das MAP também acreditam que os/as beneficiários/as das MAP podem sentir os efeitos destas medidas na sua autoestima. Segundo Heilman, Battle, Keller e Lee (1998), pessoas que acreditavam que tinham sido selecionadas com base na pertença grupal avaliaram o seu desempenho como mais pobre do que aquelas que foram selecionadas com base no mérito. Contudo, Taylor (1994) não encontrou evidência significativa de que beneficiar de MAP resulte em consequências sociais e psicológicas negativas.

A controvérsia levantada por estas medidas é notória. A falta de clareza sobre o conceito de “ação positiva” está relacionada com as diferentes opiniões sobre as MAP, o que indica a necessidade urgente de desmistificar este conceito. Adicionalmente, existem outros fatores que parecem influenciar as atitudes face a estas medidas e, conseqüentemente, a eficácia das mesmas. Serão abordados alguns destes fatores em seguida.

Atitudes em relação às medidas de ação positiva. Tendo em conta a controvérsia levantada por estas medidas, são muitas as investigações que têm sido realizadas no sentido de perceber as razões de tal controvérsia (para uma revisão, ver Crosby et al., 2006; Harrison, Kravitz, Mayer, Leslie, & Lev-Arey, 2006; Morgenroth & Ryan, 2018; Santos & Amâncio, 2010a). De um modo geral, o estudo das reações a MAP tem-se focado nas características estruturais destas medidas, nas características do/a observador/a e nas características do alvo da ação positiva.

Relativamente às características estruturais, a investigação tem mostrado que as atitudes face a MAP variam consoante o tipo de política em análise (e.g., recrutamento, treino, etc.),

sendo que o apoio a MAP é inversamente proporcional ao peso que a medida atribui ao estatuto demográfico. Desta forma, as pessoas demonstram maior apoio a medidas mais *soft* (e.g., políticas “*race-blind*”) e maior oposição a medidas mais *hard* (e.g., TP fraco; e.g., Aberson, 2007, 2016; Beaton & Tougas, 2001; Faniko, Lorenzi-Cioldi, & Buschini, 2010; Faniko, Lorenzi-Cioldi, Buschini, & Chatard, 2012; Haley & Sidanius, 2006; Konrad & Hartmann, 2001; Kravitz & Platania, 1993; Krings et al., 2007; Taillandier-Schmitt & Maisonneuve, 2019). Uma explicação para este padrão ocorrer baseia-se no facto de que as medidas mais *hard* violam o princípio do mérito (Davey, Bobocel, Hing, & Zanna, 1999; Harrison et al., 2006; Krings et al., 2007). Adicionalmente, as pessoas demonstram atitudes mais positivas face a MAP quando são fornecidas justificações para as mesmas (Aberson, 2016; Crosby et al., 2006; Harrison et al., 2006; Taylor-Carter, Doverspike, & Alexander, 1995). Justificar as MAP com o argumento de que remedia a discriminação do passado ou com o argumento de que estes programas são necessários para aumentar a diversidade (Harrison et al., 2006), enfatizando as vantagens económicas de um ambiente de trabalho diverso (Kravitz, Bludau, & Klineberg, 2008), tem um efeito positivo nas reações a MAP. Pelo contrário, justificar estes programas, salientando que o grupo alvo está sub-representado numericamente tem um efeito negativo (Harrison et al., 2006).

Em relação às características do/a observador/a, a literatura tem apontado para a existência de diferenças na avaliação de MAP, quer de género, com as mulheres a demonstrarem maior apoio a MAP (e.g., Arriola & Cole, 2001; Beaton & Tougas, 2001; Faniko et al., 2010, 2012; Harrison et al., 2006; Kravitz & Platania, 1993; Krings et al., 2007), quer diferenças étnicas, com as minorias a demonstrarem atitudes mais positivas face às MAP (Haley & Sidanius, 2006; Harrison et al., 2006; Kravitz et al., 2008; Kravitz & Platania, 1993). Uma possível justificação está relacionada com o facto de estes grupos serem alvos frequentes de discriminação. Numa investigação, grupos que reportaram ter sofrido mais discriminação e ter maior necessidade de MAP para mitigar os efeitos desta discriminação foram os que mais apoiaram estas medidas (Kravitz et al., 2008). Por outro lado, os/as observadores/as podem acreditar que a discriminação já não é um problema generalizado. Segundo Krings et al., (2007), os homens demonstraram ser menos suscetíveis de apoiar estas medidas por acreditarem que as mulheres já não são tratadas de forma injusta no local de trabalho e que, hoje, lhes são dadas vantagens injustificadas.

Ademais, as diferenças étnicas e de género mencionadas no parágrafo anterior podem-se dever ao autointeresse. Deste modo, pessoas que acreditem que as MAP podem resultar em benefício para o seu bem-estar pessoal (autointeresse individual) ou para o bem-estar do seu

grupo (autointeresse coletivo) demonstram atitudes mais positivas face a estes programas (e.g., Aberson, 2007; Harrison et al., 2006; Konrad & Hartmann, 2001; Kravitz, 1995; Kravitz et al., 2008; Taillandier-Schmitt & Maisonneuve, 2019). Por outro lado, se perceberem que estes programas podem resultar numa ameaça, demonstrarão atitudes mais negativas, de forma a reduzi-la. Contudo, segundo a Teoria da Identidade Social (Tajfel & Turner, 2004), é o autointeresse coletivo que impulsiona as atitudes intergrupais. Tendo em conta que algumas categorias sociais (e.g., etnia e género) são altamente salientes e podem ser ativadas automaticamente perante uma situação, as pessoas irão agir tendo em conta a categoria social mais saliente, respeitando os interesses do seu grupo de pertença (i.e., *endogrupo*). Num estudo realizado por Garcia, Desmarais, Branscombe e Gee (2005), os homens demonstraram atitudes mais negativas em relação a MAP (direcionadas a mulheres), uma vez que as perceberam como uma ameaça ao seu *endogrupo*. Contudo, Kravitz e Platania (1993) verificaram que as mulheres demonstravam atitudes mais positivas do que os homens, mesmo quando as MAP não lhes eram dirigidas, não estando, então, evidente o autointeresse.

Estudos anteriores também têm mostrado que o racismo e o sexismo afetam as reações a MAP. De facto, quanto mais racistas (Crosby et al., 2006; Harrison et al., 2006; Kravitz, 1995; Taylor-Carter et al., 1995) e sexistas (e.g., Crosby et al., 2006; Harrison et al., 2006; Kravitz, 1995; Son Hing et al., 2011) são as pessoas, menor a aceitação das MAP. O efeito do racismo e do sexismo nas atitudes face a MAP será maior quanto mais avançarmos no *continuum soft-hard* (Harrison et al., 2006). Além do mais, a perceção de discriminação também influencia as atitudes face às MAP, sendo que uma maior perceção da existência de discriminação está associada com maior propensão de aceitação destas medidas (e.g., Aberson, 2007; Harrison et al., 2006; Konrad & Hartmann, 2001; Krings et al., 2007). A orientação política é, de igual forma, um preditor das atitudes face às MAP, com os/as liberais a demonstrarem atitudes mais positivas do que os/as conservadores/as (e.g., Aberson, 2007; Harrison et al., 2006), semelhantes aos/às de esquerda e direita em Portugal, respetivamente.

A perceção da justiça das MAP também é determinante nas reações a MAP, sendo que a perceção de que estas medidas são injustas leva a atitudes mais negativas (Kravitz, 1995; Taylor-Carter et al., 1995). Quanto mais avançamos no *continuum soft-hard*, mais as políticas são consideradas como injustas (Son Hing, Bobocel, & Zanna, 2002). Normalmente, a perceção de injustiça está associada ao argumento do princípio do mérito (Kravitz, 1995). Segundo Deutsch (1975), o princípio do mérito, também conhecido por princípio da equidade, é uma regra da justiça distributiva, segundo a qual os resultados de uma pessoa (e.g., o salário) devem ser distribuídos tendo em conta os seus *inputs* (e.g., esforço e tempo dispensados). Algumas

MAP, como o TP, consideram a pertença grupal como um dos critérios de seleção, o que pode permitir a contratação de um membro do grupo-alvo menos qualificado (e.g., uma mulher) sobre a contratação de, por exemplo, um homem mais qualificado. Estes programas podem, então, ser interpretados como violando o princípio do mérito (Harrison et al., 2006; Krings et al., 2007; Son Hing et al., 2002). Este princípio será abordado de forma mais aprofundada na secção seguinte.

Por fim, o grupo-alvo das MAP influencia, também, as reações a estas políticas, sendo que as reações são mais positivas quando as medidas são dirigidas para uns grupos-alvo (e.g., pessoas com deficiência) do que para outros (e.g., minorias étnicas e mulheres) (Beaton & Tougas, 2001; Kravitz & Platania, 1993; Santos, 2004). Num estudo realizado por Kravitz e Platania (1993), os/as participantes demonstraram maior oposição a programas direcionados para minorias étnicas do que a programas direcionados para pessoas com deficiência. Santos (2004) obteve resultados semelhantes, com os indivíduos a terem atitudes mais negativas perante quotas direcionadas a minorias e a mulheres e atitudes mais positivas perante quotas que procuravam ajudar regiões subdesenvolvidas e pessoas com deficiência.

Meritocracia

O termo “meritocracia” apareceu, pela primeira vez, em 1958 no livro *“The Rise of Meritocracy”* de Michael Young. Este autor previa um sistema social no qual os resultados, como a riqueza ou o poder, seriam distribuídos com base no mérito (i.e., inteligência e esforço) (Young, 1958 citado por Son Hing et al., 2011). De acordo com esta ideologia, a igualdade de oportunidades existe e permite a mobilidade social ascendente e os indivíduos têm a possibilidade de mudar as suas circunstâncias sociais e económicas (Feldman, 1983; Major & Kaiser, 2017). Deste modo, o sucesso económico e social que se atinge é determinado por fatores internos, como trabalho árduo, competências e responsabilidade, e não por relações sociais privilegiadas. Assim, é o mérito individual, e não as categorias ou poder sociais, que determina o sucesso de cada pessoa (Tajfel, 1978 citado por Madeira et al., 2019; Major & Kaiser, 2017).

O princípio do mérito é uma norma com elevado apoio na cultura ocidental, ainda que os indivíduos variem no grau de apoio (Madeira et al., 2019; Son Hing et al., 2011). Uma possível razão para a preeminência desta ideologia está relacionada com o facto de servir como um princípio de justiça, definindo regras que determinam como os recursos devem ser distribuídos. Adicionalmente, a meritocracia é vista como um meio de estimular o esforço e maximizar os resultados individuais (Mijs, 2016).

Contudo, estudos científicos têm evidenciado que a aplicação do princípio do mérito está associada a crenças, comportamentos e práticas que poderão perpetuar desigualdades que não são baseadas no mérito. Se uma sociedade meritocrática assegura que as pessoas mais merecedoras são recompensadas, então, os indivíduos que são recompensados são os mais merecedores e os que fracassam são culpados do seu insucesso. Esta suposição tem várias implicações psicológicas que podem levar à justificação e legitimação de desigualdades sociais, ocultando privilégios e desvantagens iniciais dos diferentes grupos sociais (Batruch, Autin, & Butera, 2019). Para além disto, a crença no princípio do mérito tem um impacto profundo na forma como as pessoas pensam e agem em relação a grupos de baixo estatuto (Madeira et al., 2019). Segundo uma investigação realizada por Knowles e Lowery (2012), o apoio do princípio do mérito está associado à negação da desigualdade social e a percepções reduzidas de privilégio racial entre indivíduos caucasianos com elevada identificação com o *endogrupo*. Além disso, o apoio desta norma meritocrática está relacionado com a oposição a MAP (e.g., Faniko et al., 2010, 2012; Son Hing et al., 2002, 2011). Por conseguinte, a meritocracia pode ser vista como uma forma de supremacia onde os seus e suas apoiantes, sabendo ou não, ajudam a manter o *status quo* e a legitimar a desigualdade social (Son Hing et al., 2011).

Assim sendo, Son Hing et al. (2011) defendem que a meritocracia pode ser conceptualizada de duas formas: como um princípio de justiça distributiva e como uma ideologia legitimadora da desigualdade social. Os/As autores/as argumentam que ambas as conceptualizações são precisas, que se distinguem uma da outra e que interagem para produzir as reações das pessoas ao *status quo*.

Meritocracia como um princípio de justiça distributiva. A justiça distributiva diz respeito à percepção das pessoas sobre a justiça da distribuição de recursos (Davey et al., 1999). Os estudos na área da justiça social identificam, normalmente, três princípios de distribuição que podem maximizar a justiça da distribuição de resultados: o princípio da equidade, o da igualdade e o da necessidade. O princípio da equidade/do mérito, mencionado na secção anterior, determina que os resultados de uma pessoa devem ser distribuídos proporcionalmente às suas contribuições, isto é, com base no mérito (Deutsch, 1975). O princípio da igualdade envolve a distribuição dos mesmos resultados para todas as pessoas, independentemente das suas contribuições. E, por último, o princípio da necessidade envolve distribuir os resultados pelas pessoas que mais precisam (Leventhal, 1976).

A evidência científica relativa à questão da preferência por uma das normas distributivas é mista. Deutsch (1975) defende que a escolha de uma destas normas distributivas depende do

contexto das situações. Assim, quando o objetivo é promover interações económicas eficientes, a equidade é a norma saliente; quando o objetivo é manter boas relações interpessoais, é a igualdade a norma saliente; e, por fim, a necessidade é o princípio saliente quando o objetivo é promover o desenvolvimento pessoal e o bem-estar. Contudo, outros/as investigadores/as defendem que estas relações não são lineares, existindo vários elementos (e.g., o tipo de recurso a ser distribuído) que podem influenciar a preferência por uma norma de distribuição (e.g., Davey et al., 1999; Reeskens & van Oorschot, 2013; Scott & Bornstein, 2009; Van Hootegem, Abts, & Meuleman, 2020).

Resultados obtidos por Aalberg (2003, citada por Reeskens & van Oorschot, 2013) indicam que a equidade é a norma preferida, seguida pela necessidade e, por último, pela igualdade. Outras investigações têm mostrado que o comportamento distributivo dos indivíduos é fortemente influenciado pelo contexto da distribuição (Scott & Bornstein, 2009) e pelo tipo de recurso (Reeskens & van Oorschot, 2013; Scott & Bornstein, 2009). Segundo um estudo de Scott e Bornstein (2009), num contexto de catástrofe (i.e., inundações), os indivíduos tendem a preferir o princípio da necessidade como norma de distribuição, enquanto que, num contexto de não catástrofe, os indivíduos estão mais orientados para o mérito. Relativamente ao tipo de recurso, o mérito é a norma preferida quando o recurso a distribuir é dinheiro e a necessidade é favorecida quando o recurso é medicação (ver também Reeskens & van Oorschot, 2013; Van Hootegem et al., 2020).

Relativamente ao contexto organizacional, alguns estudos indicam que a equidade é uma norma importante na perceção da justiça e no desempenho organizacional: as MAP são percebidas como justas quando baseadas no princípio da equidade (Pereira et al., 2012); as distribuições de recursos seguindo a norma da equidade aumentam o compromisso com o trabalho que, por sua vez, aumenta os comportamentos de cidadania organizacional (Chou, Chou, Jiang, & Klein, 2013) e diminui as intenções de *turnover* (Rai, Ghosh, & Dutta, 2019). A meritocracia é, então, um importante princípio da justiça.

Meritocracia como uma ideologia legitimadora da hierarquia. Uma perspetiva mais recente defende que a meritocracia é uma ideologia que justifica a hierarquia da sociedade, uma vez que responsabiliza os indivíduos e os grupos pelos resultados que obtêm na sua vida (Jost & Banaji, 1994; Major & Kaiser, 2017; McCoy & Major, 2007). Existem também outras ideologias que servem o propósito do princípio do mérito, isto é, a justificação do sistema e das desigualdades: a crença num mundo justo; a discriminação; a orientação para a dominância social; o conservadorismo político; o autoritarismo de direita; entre outras (Jost & Hunyady,

2005; Son Hing et al., 2011). Estas ideologias são, frequentemente, implícitas, operando abaixo do nível de consciência para moldar a visão que as pessoas têm do seu mundo (Major & Kaiser, 2017). Adicionalmente, são funcionais, uma vez que resolvem a incerteza e satisfazem as necessidades que as pessoas têm de entender e prever o seu mundo. Assim, as pessoas são motivadas para perceber o mundo de maneira a confirmar a sua ideologia (Hogg, 2014).

A justificação do sistema é um processo psicológico pelo qual os mecanismos sociais são legitimados, mesmo à custa de interesses pessoais e de grupo (Jost & Banaji, 1994). Mas porque é que as pessoas justificam e apoiam o sistema, mesmo que este coloque em causa o seu bem-estar? Learner (1980, citado por Jost & Hunyady, 2005) afirma que as pessoas querem e precisam de acreditar que vivem num mundo justo, para que possam seguir as suas vidas diárias com confiança e esperança no futuro.

Neste sentido, de acordo com a Teoria da Justificação do Sistema, as pessoas estão motivadas para justificar e racionalizar a forma como as coisas são e acontecem, de modo a perceberem o *status quo* como legítimo e justo, reduzindo as ameaças da incerteza (Jost, Banaji, & Nosek, 2004; Jost & Hunyady, 2005). Deste modo, as crenças de justificação do sistema servem a função paliativa de diminuir o desconforto e a culpa e aumentar a sensação de bem estar com uma situação (Jost & Hunyady, 2002; Jost, Pelham, Sheldon, & Sullivan, 2003). Preservar o *status quo* permite manter o que é familiar e rejeitar a perspetiva incerta da mudança social (Jost & Hunyady, 2005). Em condições de elevada ameaça ao sistema, as crenças de justificação do sistema aumentam. Por exemplo, ameaças à legitimidade do sistema social estão relacionadas com o aumento do uso de estereótipos para justificar a desigualdade entre grupos (Jost & Hunyady, 2002).

Um aspeto interessante desta teoria está relacionado com o facto de os membros de grupos desfavorecidos, em comparação com membros de grupos favorecidos, fornecerem mais apoio ao sistema social responsável pelas suas desvantagens, o que poderá estar relacionado com a necessidade de perceberem o mundo como justo e legítimo. Os membros de grupos desfavorecidos são os que mais acreditam que a desigualdade económica é legítima e necessária (Jost et al., 2003).

A investigação tem mostrado que acreditar que o sistema atual é meritocrático, ou seja, que o sucesso é obtido com trabalho árduo e dedicação, (a) prediz o apoio a outras ideologias legitimadoras da hierarquia, como a orientação para a dominância social, o autoritarismo de direita, o sexismo e o conservadorismo (Son Hing et al., 2011); (b) diminui o apoio a MAP que desafiem o *status quo* em favor de membros de grupos desfavorecidos (Garcia et al., 2005; Son Hing et al., 2011); e (c) diminui a autoestima e aumenta a culpa que membros de grupos

desfavorecidos sentem pela situação do seu grupo (Madeira et al., 2019). Adicionalmente, quanto mais uma pessoa acredita que o sistema é meritocrático, maior satisfação com a sua situação económica reporta, o que sugere que as crenças de justificação do sistema podem ajudar as pessoas a sentirem-se melhor com a desigualdade (Jost et al., 2003). Por último, a ativação de crenças meritocráticas está relacionada com elevados níveis de justificação do *status quo*, através da discriminação das mulheres (McCoy & Major, 2007). Os estudos apontam, então, para uma ligação entre a meritocracia e as ideologias de legitimação da desigualdade.

A meritocracia na presente investigação. Da discussão acima, é possível concluir que a meritocracia reflete um princípio de justiça e uma ideologia de legitimação do sistema. Mas a meritocracia é sempre legitimadora da hierarquia ou também pode, genuinamente, refletir um princípio de justiça? Son Hing et al. (2011) sugerem que uma distinção crítica assenta em como uma pessoa apoia a meritocracia: se apoia como uma crença descritiva ou como uma crença prescritiva.

As *crenças de meritocracia descritivas* refletem as crenças de uma pessoa sobre como o mundo funciona. Assim, crenças de que a meritocracia existe na sociedade servem como uma ideologia legitimadora da hierarquia que justifica as desigualdades sociais existentes. Por sua vez, as *crenças de meritocracia prescritivas* defendem que os resultados relativos a um indivíduo devem ser distribuídos com base no mérito, servindo, assim, como um princípio de justiça distributiva (Major, Kaiser, O'Brien, & McCoy, 2007; Son Hing et al., 2011).

Son Hing et al. (2011) desenvolveram medidas paralelas para testar a relação entre as crenças de meritocracia (CM) descritivas e as CM prescritivas. Os autores obtiveram resultados que indicam que os dois tipos de crenças são construtos separados. As pessoas podem acreditar que os resultados devem ser distribuídos com base no mérito e, ainda assim, variar nas suas opiniões sobre se é assim que a sociedade opera atualmente. Adicionalmente, verificaram que os/as participantes apoiaram mais fortemente as CM prescritivas do que as CM descritivas. Por último, verificaram que apenas as CM descritivas se correlacionaram com outras ideologias de legitimação do sistema, como o racismo, a orientação para a dominância social, o autoritarismo de direita, etc.

Neste sentido, de acordo com a evidência empírica, o apoio destas crenças meritocráticas está relacionado com as reações a MAP. Segundo algumas investigações, pessoas com CM descritivas mais fortes demonstraram maior oposição a MAP (Garcia, 2001; Son Hing et al., 2011), independentemente do tipo de programa, isto é, se violava o princípio do mérito ou não,

enquanto que pessoas com CM prescritivas mais fortes demonstraram maior oposição a MAP que violavam o princípio do mérito (Davey et al., 1999; Faniko et al., 2010, 2012; Son Hing et al., 2002, 2011). É, contudo, de realçar a escassez de investigações que se foquem na relação entre as CM descritivas e o apoio a MAP.

Modelo de investigação

Com a realização desta investigação, pretende-se analisar as reações face à justiça da Lei n.º 62/2017, visto não existir, a nosso conhecimento, qualquer investigação sobre esta temática, o que salienta a relevância da mesma. Adicionalmente, tendo em conta a centralidade do mérito na sociedade ocidental (Madeira et al., 2019), pretende-se analisar o papel que a meritocracia desempenha nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017.

No seguimento da investigação de Santos (2004), centrada no contexto da política, serão realizados dois estudos. Com a realização do primeiro estudo, qualitativo, pretende-se responder à seguinte questão: “Quais são as competências e características demográficas da pessoa ideal para desempenhar um cargo de liderança no mundo empresarial?”, sendo os objetivos os seguintes: (a) obter um consenso relativamente aos atributos necessários para desempenhar uma função de liderança nas organizações; (b) perceber se estes atributos se resumem a traços de personalidade associados aos significados do masculino, uma vez que o mundo empresarial é marcadamente masculino; (c) perceber quais as características demográficas, especificamente o sexo, que as pessoas consideram ideais para uma função de gestão; e (d) recolher material para ser utilizado na construção dos quatro cenários do segundo estudo.

Com o desenvolvimento do segundo estudo, quasi-experimental, tenciona-se responder à questão de se saber como as reações face à justiça da Lei n.º 62/2017 são influenciadas por fatores como o tipo de MAP, o género, e o tipo crença na meritocracia. Os objetivos são: 1) perceber a tolerância dos indivíduos face à justiça da Lei n.º 62/2017 e 2) analisar a influência do tipo de crença na meritocracia, do tipo de MAP (TP fraco vs. TP forte) e do género nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 (ver Figura 1.6). No que concerne às hipóteses deste estudo, é esperado que:

- H1 – As atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 sejam mais positivas nas condições de TP fraco, em comparação com as condições de TP forte.
- H2 – As mulheres demonstrem, no geral, atitudes mais positivas face à justiça da Lei do que os homens.

- H3 – As CM descritivas levam a atitudes mais negativas face à justiça desta Lei, independentemente da condição de TP.
- H4 – As CM prescritivas levam a atitudes mais negativas face à justiça da mesma Lei nas condições de TP forte.
- H5 – As CM prescritivas levam a atitudes mais positivas face à justiça da Lei nas condições de TP fraco, para as mulheres, em comparação com os homens.

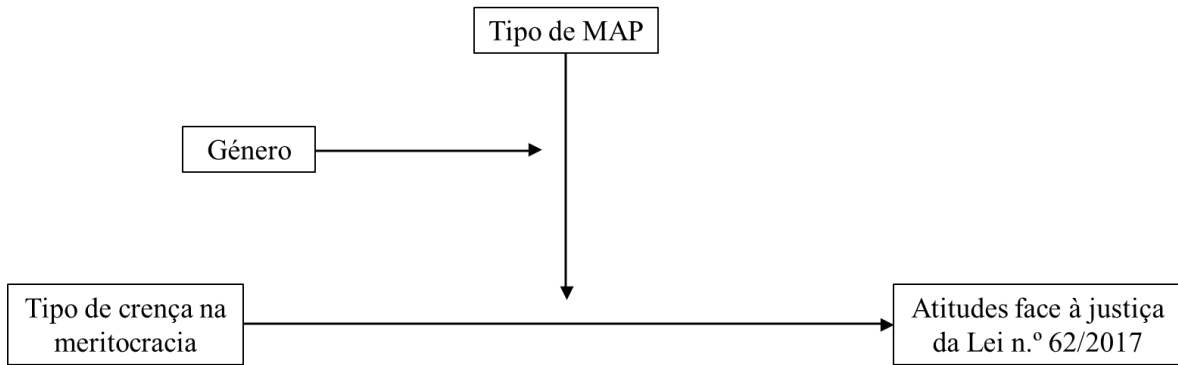


Figura 1.2. Modelo de investigação proposto.

Capítulo II. Estudos Empíricos

Estudo 1

Método

Participantes. A amostra deste estudo é uma amostra de conveniência do tipo “bola de neve” e é constituída por 104 participantes (dois participantes não responderam às questões de cariz sociodemográfico), 83 mulheres e 19 homens, com idades compreendidas entre os 18 e os 57 anos ($M = 29,82$; $DP = 10,24$), sendo que a maioria (72,1%) indicou “Ensino politécnico ou superior” como habilitação literária, seguida pelo “Ensino secundário (11/12º ano ou antigo 7º ano)” (23,1%). A maioria dos/as participantes (88,5%) indicou profissões/cargos de não liderança. O questionário foi divulgado através das redes sociais e o único critério de inclusão era que a idade fosse igual ou superior a 18 anos.

Materiais e procedimento. Em primeiro lugar, foi apresentado o consentimento informado (ver Anexo A) que explicava o objetivo do estudo e informava os/as participantes de que a sua participação era voluntária, anónima e confidencial. Além disso, foi-lhes dito que podiam desistir a qualquer momento, sendo que, para prosseguirem, era necessário que aceitassem participar. De seguida, foi pedido aos/às participantes que expressassem a sua opinião, de forma espontânea, acerca de cada questão e, os/as mesmos/as, foram informados/as de que bastava escrever palavras soltas. O primeiro enunciado foi o seguinte: “Pense nas competências necessárias para exercer um cargo de gestão no mundo empresarial. Que competências lhe vêm à mente?”. Seguiram-se, então, seis caixas de resposta, onde os/as inquiridos/as deviam escrever as palavras. Em seguida, foi apresentada a seguinte questão: “Quais são as características demográficas da pessoa ideal para desempenhar o cargo? (e.g., idade, sexo, localidade, etnia, etc.)” e uma caixa de resposta. Por último, os/as participantes responderam, também, a um conjunto de questões de cariz sociodemográfico sobre o género, a idade, as habilitações literárias e a profissão. O instrumento utilizado na recolha de dados foi construído de forma a suscitar a associação livre de palavras, técnica já utilizada em outras investigações semelhantes (e.g., Mónico et al., 2019; Santos, 2004). Neste estudo, o termo “sexo” foi utilizado para questionar os/as participantes sobre outra pessoa. O termo “género” foi utilizado para questionar os/as participantes sobre si próprios/as.

O processo de recolha de dados decorreu *online*, através da Plataforma *Qualtrics* (Provo, UT). Antes de o iniciarmos, pedimos a aprovação da Comissão de Ética do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa para o realizar e esta foi concedida. O preenchimento do questionário (ver Anexo B) teve a duração média de cinco minutos.

Os dados foram exportados para o *software IBM SPSS Statistics 25* e foram analisados utilizando a metodologia da análise de conteúdo, através de duas juízas independentes como sugeriu Lima (2013).

Resultados

Relativamente às competências para exercer um cargo de gestão no mundo empresarial, os/as participantes evocaram um total de 611 palavras/expressões, sendo que foi obtido um total de 13 não-respostas, resultado de alguns/mas participantes terem indicado um número inferior a seis palavras/expressões. Numa primeira fase da codificação do material, as juízas foram criando categorias, tendo em consideração as competências que os/as participantes iam nomeando. Numa segunda fase, as categorias definidas foram revistas de forma a evitar redundâncias. Posteriormente à codificação do material por parte das juízas, de forma independente, procedeu-se ao debate dos itens em que existia discordância de forma a chegar a um consenso. A codificação das competências obteve um grau de acordo inter-juízas bom ($k = .68$; Brennan & Silman, 1992).

De seguida, a procura de consensos seguiu o critério já utilizado por outros/as autores/as (e.g., Amâncio, 1994; Santos, 2004), isto é, obter, pelo menos, 75% de respostas numa categoria. As 11 competências evocadas com mais frequência encontram-se descritas no Quadro 2.1, sendo o traço “liderança” aquele que reúne mais respostas (63%) e, também, o mais nomeado por homens e por mulheres, seguido por outros traços como “comunicação”, “organização”, “competência”, entre outros. Importa assinalar que as mulheres e os homens discordaram, sobretudo, nas competências “organização” e “proatividade”. O traço “organização” foi o 2.º traço mais nomeado pelas mulheres, enquanto que, no *ranking* dos homens, este traço aparece em 8.º lugar. Já a “proatividade” foi o 10.º traço mais nomeado pelas mulheres e o 4.º traço mais nomeado pelos homens.

Quadro 2.1

Competências Mais Nomeadas Pelos/as Participantes, em Função do Género

Masculino n = 19 %	Feminino n = 83 %	Não respondeu n = 2 %	Competências	Total %
74	60	50	Liderança	63
47	41	0	Comunicação	41
21	42	50	Organização	39
37	35	0	Competência	35
47	31	0	Responsabilidade	34
32	29	50	Empreendedorismo	30
47	23	50	Proatividade	28
16	28	0	Inteligência emocional	25
11	27	50	Trabalhar em equipa	24
26	23	50	Conhecimento	24
11	24	50	Respeito	22

Relativamente às características demográficas da pessoa ideal para desempenhar um cargo de gestão, em específico o sexo, mais de metade da amostra (52%) considerou este fator irrelevante para o exercício da função (ver Quadro 2.2). A codificação do sexo mencionado pelos/as participantes obteve um grau de acordo inter-juízas bom ($k = ,76$; Brennan & Silman, 1992).

Quadro 2.2

Características Demográficas da Pessoa Ideal Para Desempenhar Um Cargo de Gestão, em Termos do Sexo, por Género dos/as Participantes

Sexo da pessoa ideal para desempenhar um cargo de gestão	Género do/a participante			Total n = 103 %
	Masculino n = 19 %	Feminino n = 82 %	Não respondeu n = 2 %	
Homem	11	7	0	8
Mulher	0	5	0	4
Ambos	16	15	0	14
Irrelevante	52	52	50	52
Omisso	21	21	50	21

Nota: apenas foram analisadas 82 respostas do género feminino, uma vez que uma participante não respondeu a esta questão.

Discussão

O presente estudo teve como objetivos principais a obtenção de um consenso em relação às competências necessárias para uma pessoa desempenhar uma função de liderança nas organizações e, além disso, compreender se estas competências se resumem a traços de personalidade tipicamente associados aos significados do masculino.

Em primeiro lugar, nenhum atributo reuniu o limiar mínimo de 75% de respostas estabelecido, o que salienta o baixo consenso entre os/as participantes relativamente a esta questão, tal como ocorreu no estudo realizado por Santos (2004). Deste modo, não é possível falar-se num perfil de competências necessárias para se ser um/a bom/boa líder ou um/a líder ideal numa organização. Em segundo lugar, tal como esperado, as competências ideais resumem-se, na sua maioria, a traços de personalidade normalmente associados aos significados do masculino (Amâncio, 1994), o que corrobora com os resultados obtidos por Santos (2004) e Santos e Amâncio (2010b, 2012) no contexto da política. Contudo, quando questionados/as diretamente sobre as características demográficas ideais para o exercício de uma função de gestão, nomeadamente sobre o sexo, mais de metade dos/as participantes considerou este fator irrelevante.

De acordo com os dados obtidos, os lugares de liderança parecem continuar mais associados aos homens, o que constitui um obstáculo ao acesso e à permanência das mulheres em cargos de liderança nas organizações. Estas desigualdades são consequências de variadas práticas organizacionais, como a ocorrência de contratação e promoção seletivas, a segregação de empregos pelo sexo, nos quais os empregos ditos “femininos” não oferecem canais de mobilidade ou experiência que preparem os indivíduos para a gestão em níveis superiores, e a discriminação das mulheres que engravidam. Estas práticas são apoiadas pela ideia, profundamente enraizada, dos homens como líderes naturais e inatos e das mulheres como inadequadas para a liderança, e inaceitáveis se demonstrarem comportamentos de liderança associados aos significados do masculino. Neste sentido, as mulheres enfrentam um duplo dilema que as coloca numa situação mais ambígua do que a vivida pelos homens, tendo uma maior dificuldade em serem reconhecidas as suas competências para a liderança (Acker, 2009). Apesar disto, começa a tornar-se evidente a necessidade de mudança e aceitação das mulheres como igualmente capazes para liderar.

Este estudo tem algumas limitações que importa aqui salientar. Primeiramente, destaca-se o facto de a amostra ser uma amostra de conveniência. Além disso, esta é, maioritariamente, constituída por pessoas que desempenham cargos de não liderança (88,5%) e que, por este motivo, podem não estar conscientes do desafio que é liderar uma equipa e das competências

que são realmente necessárias para o fazer. Adicionalmente, a amostra é, sobretudo, constituída por mulheres. Estas, como alvos frequentes de discriminação de género, poderão estar mais conscientes das desigualdades e da discriminação existentes nas organizações e, como tal, procurarem que ocorra alguma mudança neste mundo tradicionalmente masculino, o que se poderá ter refletido nas competências mencionadas.

De acordo com os objetivos deste primeiro estudo, as competências mais evocadas pelos/as participantes foram utilizadas na conceção do Estudo 2.

Estudo 2

Método

Este estudo tem um *design* quasi-experimental entre-sujeitos: 2 (género dos/as participantes: homens *vs* mulheres) x 4 (tipo de MAP: igualdade de competências entre a candidata e o candidato *vs* candidata mais competente do que o candidato *vs* candidata menos competente do que o candidato *vs* escolha baseada na pertença grupal).

Participantes. Participaram neste estudo 223 pessoas, 129 mulheres e 94 homens, com idades compreendidas entre os 18 anos e os 65 anos ($M = 27,20$; $DP = 9,20$). A maioria da amostra (58,7%) é estudante universitária e a habilitação literária mais comum é o “Ensino politécnico ou superior” (78%).

O questionário foi divulgado através das redes sociais, sendo, portanto, a amostra também de conveniência e do tipo “bola de neve”. À semelhança do primeiro estudo, o único critério de inclusão foi que a idade fosse igual ou superior a 18 anos. Foram excluídas duas pessoas por terem selecionado a opção “prefiro não dizer” na questão sobre o género.

Procedimento. Em primeiro lugar, foi apresentado o consentimento informado. O questionário prosseguia apenas se, e quando, o/a participante aceitasse participar. De seguida, foi apresentado um de quatro cenários experimentais. A apresentação dos cenários aos/as participantes foi feita de forma aleatória. Após a leitura do texto inicial, foram apresentados os itens de Taylor-Carter et al. (1995) e de Santos (2004). Depois, seguiu-se a Escala da Preferência pelo Princípio do Mérito, os itens de Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002), e a Escala

das Perceções de que a Meritocracia Existe⁴. Antes das questões sociodemográficas, foi apresentada uma pergunta relativa ao nível de desconforto sentido ao preencher o questionário. Por último, depois de responderem a todas as questões, os/as participantes leram o *debriefing*.

Tal como no primeiro estudo, o processo de recolha de dados decorreu *online*, através da Plataforma *Qualtrics* (Provo, UT). Antes de o iniciarmos, submetemos o estudo para a aprovação da Comissão de Ética do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa e esta também foi positiva. O preenchimento do questionário teve a duração média de 10 minutos. Os dados foram analisados com recurso ao *software IBM SPSS Statistics 25* e à Macro *PROCESS* versão 3.3 (Hayes, 2017).

Manipulações experimentais. Tal como no primeiro estudo, foi elaborado um consentimento informado (ver Anexo C). Foram adaptados quatro cenários experimentais das investigações de Santos (2004) e de Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002), que diferiam no tipo de MAP alvo (TP fraco ou TP forte): as condições de TP fraco compreendiam os dois cenários em que havia igualdade de competências entre o candidato e a candidata e em que a candidata era mais competente do que o candidato; e, às condições de TP Forte correspondiam os cenários em que a candidata era menos competente do que o candidato e em que a escolha era baseada na pertença grupal (ver Anexo D). Estes cenários, que assumem o estatuto de variável moderadora no modelo em estudo, foram alvo de um pré-teste na investigação de Santos (2004) e, tendo em conta que a verificação deste tipo de manipulação pode amplificar, desfazer ou interagir com os efeitos de uma manipulação (Hauser, Ellsworth, & Gonzalez, 2018), optou-se por não se realizar a verificação da manipulação nesta investigação. As competências obtidas no primeiro estudo foram adicionadas aos cenários, caracterizando duas personagens fictícias, a Júlia e o António, que concorriam ao mesmo cargo de gestão. Cada participante era instruído/a para ler o texto com muita atenção. Os cenários estão descritos de seguida:

- *Cenário 1 (“igualdade de competências entre a candidata e o candidato”)*: A Júlia e o António conheceram-se na Universidade onde ambos frequentaram a Licenciatura de Gestão de Empresas. Todos os seus colegas os consideravam muito organizados, comunicativos e proativos e mesmo entre docentes eram vistos como muito competentes, responsáveis e com espírito de trabalho em equipa. Atualmente, a Júlia e o António são dois gestores de grandes empresas cotadas na bolsa muito respeitados,

⁴ Além destas, também foi usada a Escala da Sobreposição do Eu, do *Endogrupo* e do *Exogrupo*, de Schubert e Otten (2002), para medir a proximidade do/a participante com o grupo-alvo da Lei n.º 62/2017. Esta escala foi apenas medida, não tendo sido utilizada nas análises.

sendo vistos como profissionais empreendedores, com um enorme conhecimento, inteligência emocional e espírito de liderança. Recentemente, a empresa X procurava uma pessoa para um cargo de gestão e ambos decidiram candidatar-se. Contudo, em 2017, foi promulgada uma lei em Portugal (Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto) que estabeleceu o “Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa” visando aumentar a presença de mulheres nestes setores. A empresa X, que é cotada na bolsa, implementou esta lei e estipulou que, em condições de igualdade de competências, a preferência deve ser dada às mulheres. Por ter as mesmas competências que o seu concorrente António, a Júlia foi escolhida para o cargo.

- *Cenário 2 (“candidata mais competente do que o candidato”)*: A Júlia e o António conheceram-se na Universidade onde ambos frequentaram a Licenciatura de Gestão de Empresas. Embora todos os seus colegas os considerassem muito organizados, comunicativos e proativos, e os docentes os vissem como muito competentes, a Júlia sempre se destacou mais pela sua elevada responsabilidade e espírito de trabalho em equipa. Atualmente, a Júlia é uma gestora de uma grande empresa cotada na bolsa, enquanto o António optou pela carreira numa empresa mais pequena... (...) A empresa X, que é cotada na bolsa, implementou esta lei e estipulou que, quando há duas pessoas candidatas a um lugar, a preferência deve ser dada à pessoa mais competente. Por ser mais competente do que o António, a Júlia foi a escolhida para o cargo.
- *Cenário 3 (“candidata menos competente do que o candidato”)*: A Júlia e o António conheceram-se na Universidade onde ambos frequentaram a Licenciatura de Gestão de Empresas. Embora todos os seus colegas os considerassem muito organizados, comunicativos e proativos e os docentes os vissem como muito competentes, o António sempre se destacou mais pela sua elevada responsabilidade e espírito de trabalho em equipa. Atualmente, o António é um destacado gestor de uma grande empresa cotada na bolsa, enquanto a Júlia optou pela carreira numa empresa mais pequena... (...) A empresa X, que é cotada na bolsa, implementou esta lei e estipulou que, quando há duas pessoas candidatas a um lugar, a escolha deve ser feita pelo Conselho de Administração. Este, apesar da reconhecida maior competência do António, não o considerou e escolheu a Júlia para o cargo.
- *Cenário 4 (“pertença grupal”)*: A Júlia e o António exercem ambos a sua atividade no mundo empresarial. Recentemente, a empresa X procurava uma pessoa para um cargo

de gestão e ambos decidiram candidatar-se. (...) A empresa X, que é cotada na bolsa, implementou esta lei e estipulou que a preferência deve ser dada às mulheres. Por ser mulher, a Júlia foi escolhida para o cargo.

Os/as participantes foram distribuídos pelos cenários experimentais da seguinte forma: 58 participantes (29 homens e 29 mulheres) para a condição “igualdade de competências entre a candidata e o candidato”; 66 participantes (29 homens e 37 mulheres) para a condição “candidata mais competente do que o candidato”; 49 participantes (18 homens e 31 mulheres) para a condição “candidata menos competente do que o candidato”; e, por fim, 50 participantes (18 homens e 32 mulheres) para a condição “pertença grupal”.

Medidas dependentes. As atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017, variável critério do modelo em estudo, foram medidas através da resposta a três itens acompanhados de diferenciadores semânticos apresentados numa escala do tipo *Likert* de 7 pontos. O item de Taylor-Carter et al. (1995) avaliava a justiça da medida (desde 1 = totalmente injusta a 7 = totalmente justa; 1 = totalmente prejudicial a 7 = totalmente benéfica; 1 = totalmente inaceitável a 7 = totalmente aceitável). Os itens de Santos (2004) avaliavam a correção da medida (desde 1 = totalmente incorreta a 7 = totalmente correta) (ver Anexo E) e a concordância com a medida (desde 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente) (ver primeiro item da tabela do Anexo F). Foi criada uma variável compósita com estes itens que apresentou uma consistência interna muito boa ($\alpha = ,92$).

Para uma avaliação geral da lei, foram adaptadas 11 afirmações de Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002) sobre as MAP em contexto empresarial, numa escala de *likert* de 7 pontos (desde 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente). Era pedido aos/às participantes que indicassem em que medida concordavam com as afirmações (e.g., “Esta é a melhor forma de aumentar o número de mulheres na empresa”) (ver Anexo F). A escala apresentou uma consistência interna aceitável ($\alpha = ,64$) e foi utilizada como medida adicional, não integrando as análises principais do modelo de investigação proposto. O seu papel será explorado em análises estatísticas adicionais.

Variáveis preditoras. As CM prescritivas, uma das variáveis preditoras do modelo em estudo, foram medidas através de uma versão adaptada da Escala da Preferência pelo Princípio do Mérito, de Son Hing et al. (2011), respondida numa escala de *Likert* de 7 pontos (desde -3 = discordo fortemente a 3 = concordo fortemente, embora guardados em base de dados com valores de 1 a 7). Esta escala é constituída por 11 itens que avaliam as crenças das pessoas em

como, numa organização, os resultados devem ser distribuídos com base no mérito. Era pedido aos/às participantes que indicassem em que medida concordavam com as afirmações (e.g., “No trabalho, o sucesso das pessoas deve depender, principalmente, do seu desempenho”). Foi incluído um item de verificação da desatenção instrucional (ver Anexo G). A escala apresentou uma boa consistência interna ($\alpha = ,83$).

Uma versão adaptada da Escala das Percepções de que a Meritocracia Existe, de Son Hing et al. (2011), foi utilizada para medir as CM descritivas, uma das variáveis preditoras do modelo em estudo. Esta escala também é constituída por 11 itens que avaliam as crenças dos/as participantes de que os resultados são distribuídos com base no mérito nas organizações. Esta medida é idêntica à Escala da Preferência pelo Princípio do Mérito, com a diferença de que as afirmações medem as percepções das pessoas sobre como os resultados são distribuídos, em vez de como eles devem ser distribuídos. Era pedido aos/às participantes que indicassem em que medida concordavam com as afirmações (e.g., “No trabalho, o sucesso das pessoas depende, principalmente, do seu desempenho”) numa escala de *Likert* de 7 pontos (desde -3 = discordo fortemente a 3 = concordo fortemente, embora guardados em base de dados com valores de 1 a 7). Um item de verificação da desatenção instrucional foi, também, incluído (ver Anexo H). A escala apresentou uma consistência interna muito boa ($\alpha = ,92$).

Questões adicionais e sociodemográficas. Apesar de não ser esperado que ocorresse qualquer tipo de risco para os/as participantes, associado à participação no nosso estudo, estes/as foram questionados/as acerca do nível de desconforto que sentiram ao participar no questionário. Esta questão foi respondida numa escala de *Likert* de 7 pontos (desde 1 = totalmente desconfortável a 7 = totalmente confortável; $M = 5,63$, $DP = 1,55$). Ademais, foram pedidas algumas informações sociodemográficas aos/às participantes sobre o género (que assume o estatuto de variável moderadora no modelo em estudo), a idade, as habilitações literárias, a profissão, e o curso e o ano frequentado, caso fossem estudantes (ver Anexo I).

Por fim, foi elaborado um *debriefing*, onde era explicado aos/às participantes o objetivo do estudo e onde lhes pedíamos que, se tivessem sentido um elevado nível de desconforto a preencher o questionário, contactassem a investigadora principal do estudo, de forma a averiguarmos o que o poderia ter causado (ver Anexo J). Não foi recebido qualquer contacto a este propósito.

Resultados

Análises preliminares. Relativamente à análise dos dados, foi realizada uma análise fatorial de componentes principais (AFCP) com rotação ortogonal (*varimax*) aos 11 itens de Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002). Esta análise foi realizada para determinar o número e a natureza dos fatores que melhor representam este conjunto de itens. O teste de *Kaiser-Meyer-Olkin* verificou a adequabilidade da amostra para a realização da análise ($KMO = ,79$) e o teste de esfericidade de *Barlett* mostrou que existem correlações entre os itens ($\chi^2(55) = 969,44$, $p < ,001$). Foram obtidos três fatores com *eigenvalues* > 1 , com um total de variância explicada de 64,79% (ver Quadro 2.3). Tal significa que os 11 itens podem ser aglomerados em três grupos distintos que designámos da seguinte forma: consequências para a empresa; mérito da candidata; e consequências para o *exogrupo* (i.e., para os homens).

Quadro 2.3

Análise Fatorial de Componentes Principais

Itens	Fatores		
	Consequências para a empresa	Mérito da candidata	Consequências para o <i>exogrupo</i>
7. Esta lei melhora a imagem da empresa	,841		
11. Esta lei acrescenta um benefício à imagem da empresa.	,831		
4. Esta lei melhora as condições de trabalho na empresa.	,664		
10. Esta lei é benéfica para a empresa do ponto de vista financeiro.	,647		
12. Esta lei é equitativa.	,559		
2. Esta é a melhor forma de aumentar o número de mulheres na empresa.	,524		
6. A candidata é qualificada para o cargo.		,882	
9. A candidata é competente para o cargo.		,881	
8. A candidata é a pessoa ideal para o cargo.		,671	
5. Esta lei compromete o acesso dos homens aos cargos de gestão.			,855
3. Esta lei prejudica o concorrente (o homem).			,840

Para se analisar as atitudes das pessoas que participaram no estudo, num primeiro momento, foram realizadas uma análise descritiva e uma análise das correlações entre as variáveis. O Quadro 2.4 mostra que a variável “CM descritivas” está negativamente correlacionada com a variável “género” ($r = -,02, p = ,05$) e que a variável “Mérito da candidata” está positivamente correlacionada com a variável “CM prescritivas” ($r = ,18, p = ,01$) e com a variável “atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017” ($r = ,24, p < ,001$). Não foram encontradas outras correlações estatisticamente significativas.

Quadro 2.4

Estatísticas Descritivas e Coeficientes de Correlação

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4
1. Género	-	-				
2. CM prescritivas	5,60	0,88	-,02			
3. CM descritivas	4,11	1,23	-,13*	,11		
4. Atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017	4,67	1,56	,06	-,04	,12	
5. Mérito da candidata	5,30	1,17	-,04	,18*	,06	,24**

Nota: *M* = Média; *DP* = Desvio Padrão.

* $p < ,05$ ** $p < ,001$; Género: 0 = masculino; 1 = feminino.

Para a variável “género” foi utilizada a correlação de Spearman.

Testes de hipóteses. A média das atitudes face à justiça da lei na condição de “igualdade de competências” foi de 4,39 ($DP = 1,68$); na condição “mulher mais competente” foi de 5,16 ($DP = 1,53$); na condição “mulher menos competente” foi de 4,41 ($DP = 1,40$); e, por fim, na condição de “pertença grupal” foi de 4,60 ($DP = 1,47$).

Para avaliar a influência do tipo de MAP nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017, realizou-se uma ANOVA a um fator entre sujeitos. Verificou-se um efeito estatisticamente significativo do tipo de MAP, $F_{(3,219)} = 3,44$, $p = ,02$, $\eta^2_p = ,05$, sendo que o modelo explica 5% ($R^2 = ,05$) da variância das atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017. Através do teste de Tukey HSD, apenas foram encontradas diferenças significativas entre a condição em que candidata é mais competente e a condição de igualdade de competências entre a candidata e o candidato ($p = ,03$). Entre a condição em que a candidata é mais competente e a condição em que a candidata é menos competente verificou-se um valor marginal ($p = ,05$). As atitudes são significativamente mais favoráveis à justiça da Lei na condição em que a candidata é mais competente, em comparação com a condição em que há igualdade de competências entre a candidata e o candidato e em comparação com a condição em que a candidata é menos competente do que o candidato, o que suporta, parcialmente, a primeira hipótese, que previa atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 mais positivas nas condições de TP fraco, em comparação com as condições de TP forte .

Em relação ao género, as mulheres demonstraram atitudes mais positivas face à justiça da Lei n.º 62/2017 ($M = 4,78$, $DP = 1,45$), em comparação com os homens ($M = 4,52$, $DP = 1,69$). Contudo, estas diferenças não são estatisticamente significativas ($F_{(1,221)} = 1,51$, $p = ,22$, $\eta^2_p =$

,01). Assim, a segunda hipótese, que previa diferenças de género nas atitudes face à justiça da Lei, não é suportada pelos dados.

Para testar as hipóteses três, quatro e cinco, foi utilizada a Macro PROCESS versão 3.3 (Hayes, 2017). Uma vez que a variável moderadora é multicategorial com quatro categorias, utilizámos a opção da Macro PROCESS $mcw = 2$ que representa os contrastes entre os diferentes grupos utilizando a opção “codificação sequencial” do sistema de codificação. Neste sentido, *W1* contrasta a condição “candidata mais competente do que o candidato” com a condição “candidata menos competente do que o candidato” e com a condição “pertença grupal”, mantendo a condição “igualdade de competências entre a candidata e o candidato” como valor de referência; *W2* contrasta as condições de TP Forte (“candidata menos competente” com “pertença grupal”), mantendo as condições de TP Fraco como valor de referência; e, por fim, *W3* analisa a condição “pertença grupal” mantendo as outras três condições como valor de referência. As hipóteses 3 e 4 foram testadas com o modelo 1 da Macro PROCESS.

No Quadro 2.5 estão descritos os valores relativos ao efeito moderador da variável “tipo de MAP” na relação entre as “CM descritivas” e as “atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017”. O presente modelo é significativo ($F_{(7, 215)} = 2,41, p = ,02$) e explica 7% ($R^2 = ,07$) da variância nas atitudes face à justiça da Lei. No que diz respeito ao efeito principal das CM descritivas nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017, pode observar-se um efeito positivo não significativo ($B = 0,03, t_{(221)} = 0,18, p = ,86$). O efeito principal de *W1* nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é positivo e significativo ($B = 0,71, t_{(221)} = 2,59, p = ,01$). Por sua vez, o efeito principal de *W2* nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é negativo e significativo ($B = -0,70, t_{(221)} = -2,43, p = ,02$). Não foram encontrados outros efeitos estatisticamente significativos⁵. Conclui-se que a hipótese 3, que previa uma relação negativa entre as CM descritivas e as atitudes face à justiça da Lei, independentemente do tipo de MAP, não é suportada, pois o efeito principal das CM descritivas nas atitudes face à justiça não Lei não é significativo.

⁵ O efeito principal de *W3* nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é negativo e não significativo ($B = 0,20, t_{(221)} = 0,64, p = ,52$). O efeito de interação entre as CM descritivas e *W1* é positivo e não significativo ($B = 0,35, t_{(220)} = 1,59, p = ,11$). Por outro lado, o efeito de interação entre as CM descritivas e *W2* é negativo e não significativo ($B = -0,24, t_{(220)} = -0,96, p = ,34$), tal como o efeito de interação entre as CM descritivas e *W3* ($B = -0,14, t_{(220)} = -0,54, p = ,59$).

Quadro 2.5

Teste ao Efeito Moderador do Tipo de MAP na Relação Entre as CM Descritivas e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017

Variáveis	Atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017	
	B	Erro Padrão
Constante	4,39**	,20
CM descritivas (A)	0,03	,16
W1 (B)	0,71*	,28
W2 (C)	-0,70*	,29
W3 (D)	0,20	,31
Efeito de interação 1 (A*B)	0,35	,22
Efeito de interação 2 (A*C)	-0,24	,25
Efeito de interação 3 (A*D)	-0,14	,26
	$R^2 =$,07*
	$F(7, 215) =$	2,41

Nota: * $p < ,05$ ** $p < ,001$.

O modelo relativo ao efeito moderador do tipo de MAP na relação entre as CM prescritivas e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 também não é significativo ($F_{(7, 215)} = 1,82, p = ,08$) e não explica uma proporção significativa da variância ($R^2 = ,06$; ver Quadro 2.6)⁶. A hipótese 4 previa que as CM prescritivas levariam a atitudes face à justiça da Lei mais negativas na condição de TP forte. Contudo, esta hipótese também não é suportada, uma vez que o tipo de MAP não condiciona, de modo significativo, a relação entre as CM prescritivas e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017.

⁶ O efeito principal das CM prescritivas nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é negativo e não significativo ($B = -0,33, t_{(221)} = -1,49, p = ,14$). Já o efeito principal de W1 nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é positivo e significativo ($B = 0,81, t_{(221)} = 2,93, p < ,05$). O efeito principal de W2 nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é negativo e significativo ($B = -0,75, t_{(221)} = -2,59, p = ,01$) e o efeito principal de W3 é positivo e não significativo ($B = 0,18, t_{(221)} = 0,57, p = ,57$). Também os efeitos de interação não são estatisticamente significativos: o efeito de interação entre as CM descritivas e W1 é positivo ($B = 0,31, t_{(220)} = 0,96, p = ,34$); o efeito de interação entre as CM descritivas e W2 é positivo ($B = 0,03, t_{(220)} = 0,09, p = ,93$); o efeito de interação entre CM descritivas e W3 é positivo ($B = 0,11, t_{(220)} = 0,32, p = ,75$).

Quadro 2.6

Teste ao Efeito Moderador do Tipo de MAP na Relação entre as CM Prescritivas e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017

Variáveis	Atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017	
	B	Erro Padrão
Constante	4,35**	,20
CM prescritivas (A)	-0,33	,22
W1 (B)	0,81*	,28
W2 (C)	-0,75*	,29
W3 (D)	0,18	,31
Efeito de interação 1 (A*B)	0,31	,32
Efeito de interação 2 (A*C)	0,03	,35
Efeito de interação 3 (A*D)	0,11	,35
	$R^2 =$,06
	$F(7, 215) =$	1,82

Nota: * $p < ,05$ ** $p < ,001$.

Para testar a hipótese 5, que previa que as CM prescritivas levariam a atitudes face à justiça da Lei mais positivas na condição de TP fraco para as mulheres, foi utilizado o modelo 3 da Macro PROCESS. Com base nos resultados apresentados no Quadro 2.7, é possível constatar que o efeito moderador do género e do tipo de MAP na relação entre as CM descritivas e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 não é significativo ($F_{(15, 207)} = 1,32, p = ,19$) e não explica uma proporção significativa da variância ($R^2 = ,09$). O efeito principal de W1 (que contrasta a condição “mulher mais competente” com a condição “mulher menos competente” e com a condição “pertença grupal”) nas atitudes face à justiça da Lei é positivo e significativo ($B = 0,69, t_{(221)} = 2,45, p = ,01$). Já o efeito principal de W2 (que contrasta as condições “candidata menos competente” com “pertença grupal”) nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é negativo e significativo ($B = -0,71, t_{(221)} = -2,31, p = ,02$). Não foram encontrados outros efeitos estatisticamente significativos⁷. Deste modo, o género e o tipo de MAP não moderam a relação entre as CM descritivas e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017.

⁷ O efeito principal das CM descritivas nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é positivo e não significativo ($B = 0,01, t_{(221)} = 0,07, p = ,94$), tal como o efeito principal de W3 nas atitudes face à justiça da Lei ($B = 0,24, t_{(221)} = 0,71, p = ,48$), e como o efeito principal do género ($B = 0,34, t_{(221)} = 0,84, p = ,40$). O efeito de interação entre as CM descritivas e W1 é positivo e não significativo ($B = 0,38, t_{(220)} = 1,61, p = ,11$). Já o efeito de interação entre as CM descritivas e W2 é negativo e não significativo ($B = -0,23, t_{(220)} = -0,82, p = ,41$), tal como o efeito de

Quadro 2.7

Teste ao Efeito Moderador do Tipo de MAP e do Género na Relação Entre as CM Descritivas e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017

Variáveis	Atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017	
	B	Erro Padrão
Constante	4,40**	,21
CM descritivas (A)	0,01	,17
W1 (B)	0,69*	,28
W2 (C)	-0,71*	,31
W3 (D)	0,24	,34
Efeito de interação 1 (A*B)	0,38	,23
Efeito de interação 2 (A*C)	-0,23	,28
Efeito de interação 3 (A*D)	-0,11	,29
Género (E)	0,34	,41
Efeito de interação 4 (A*E)	-0,16	,32
Efeito de interação 5 (B*E)	-0,28	,56
Efeito de interação 6 (C*E)	0,10	,64
Efeito de interação 7 (D*E)	0,49	,70
Efeito de interação 8 (A*B*E)	0,28	,45
Efeito de interação 9 (A*C*E)	-0,14	,58
Efeito de interação 10 (A*B*E)	0,26	,63
	$R^2 =$,09
	F (15, 207) =	1,32

Nota: * $p < ,05$ ** $p < ,001$; Género: 0 = masculino; 1 = feminino.

O modelo relativo ao efeito moderador do género e do tipo de MAP na relação entre as CM prescritivas e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 também não é significativo ($F_{(15, 207)} = 1,45$, $p = ,13$) e não explica uma proporção significativa da variância ($R^2 = ,10$; ver Quadro 2.8). O efeito principal de W1 (que contrasta a condição “mulher mais competente” com a condição “mulher menos competente” e com a condição “pertença grupal”, mantendo a

interação entre as CM descritivas e W3 ($B = -0,11$, $t_{(220)} = -0,38$, $p = ,71$). O efeito de interação entre as CM descritivas e o género é negativo e não significativo ($B = -0,16$, $t_{(220)} = -0,48$, $p = ,63$), assim como o efeito de interação entre W1 e o género ($B = -0,28$, $t_{(220)} = -0,50$, $p = ,62$). O efeito de interação entre W2 e o género é positivo e não significativo ($B = 0,10$, $t_{(220)} = 0,15$, $p = ,88$) e o efeito de interação entre W3 e o género também ($B = 0,49$, $t_{(220)} = 0,71$, $p = ,48$). O efeito de interação entre as CM descritivas, W1 e o género é positivo e não significativo ($B = 0,28$, $t_{(219)} = 0,61$, $p = ,54$). Já o efeito de interação entre as CM descritivas, W2 e o género é negativo e não significativo ($B = -0,14$, $t_{(219)} = -0,24$, $p = ,81$). Por fim, o efeito de interação entre as CM descritivas, W3 e o género é positivo e não significativo ($B = 0,26$, $t_{(219)} = 0,42$, $p = ,68$).

condição “igualdade de competências” como valor de referência) nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é positivo e significativo ($B = 0,83$, $t_{(221)} = 2,94$, $p = ,004$). O efeito principal de $W2$ (que contrasta as condições “candidata menos competente” com “pertença grupal”) nas atitudes face à justiça da Lei é negativo e significativo ($B = -0,79$, $t_{(221)} = -2,68$, $p = ,01$), tal como o efeito de interação entre as CM prescritivas, $W2$ e o género ($B = -1,70$, $t_{(219)} = -2,36$, $p = ,02$). Não foram encontrados outros efeitos estatisticamente significativos⁸. Assim, o género e o tipo de MAP não moderam a relação entre CM prescritivas e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017, embora tenha existido uma interação significativa entre as CM prescritivas, $W2$ e o género. Neste sentido, a hipótese 5 também não é suportada.

⁸ O efeito principal das CM prescritivas nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é negativo e não significativo ($B = -0,26$, $t_{(221)} = -1,14$, $p = ,25$). O efeito principal de $W3$ é positivo e não significativo ($B = 0,10$, $t_{(221)} = 0,31$, $p = ,75$), tal como o efeito principal do género ($B = 0,30$, $t_{(221)} = 0,72$, $p = ,47$). O efeito de interação entre as CM prescritivas e $W1$ é positivo e não significativo ($B = 0,20$, $t_{(220)} = 0,61$, $p = ,54$), tal como o efeito de interação entre as CM prescritivas e $W2$ ($B = 0,08$, $t_{(220)} = 0,22$, $p = ,83$) e como o efeito de interação entre as CM prescritivas e $W3$ ($B = 0,08$, $t_{(220)} = 0,22$, $p = ,83$). O efeito de interação entre as CM prescritivas e o género é positivo e não significativo ($B = 0,30$, $t_{(220)} = 0,66$, $p = ,51$). Já o efeito de interação entre $W1$ e o género é negativo e não significativo ($B = -0,19$, $t_{(220)} = -0,34$, $p = ,74$) e o efeito de interação entre $W2$ e o género também ($B = -0,02$, $t_{(220)} = -0,03$, $p = ,98$). O efeito de interação entre $W3$ e o género é positivo e não significativo ($B = 0,45$, $t_{(220)} = 0,70$, $p = ,49$) e o efeito de interação entre as CM prescritivas, $W1$ e o género também ($B = 0,65$, $t_{(219)} = 0,97$, $p = ,33$). Da mesma forma, o efeito de interação entre as CM prescritivas, $W3$ e o género é positivo e não significativo ($B = 1,19$, $t_{(219)} = 1,67$, $p = ,10$).

Quadro 2.8

Teste ao Efeito Moderador do Tipo de MAP e do Género na Relação Entre as CM Prescritivas e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017

Variáveis	Atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017	
	B	Erro Padrão
Constante	4,39**	,21
CM prescritivas (A)	-0,26	,23
W1 (B)	0,83*	,28
W2 (C)	-0,79*	,29
W3 (D)	0,10	,31
Efeito de interação 1 (A*B)	0,20	,33
Efeito de interação 2 (A*C)	0,08	,35
Efeito de interação 3 (A*D)	0,08	,35
Género (E)	0,30	,41
Efeito de interação 4 (A*E)	0,30	,45
Efeito de interação 5 (B*E)	-0,19	,56
Efeito de interação 6 (C*E)	-0,02	,60
Efeito de interação 7 (D*E)	0,45	,65
Efeito de interação 8 (A*B*E)	0,65	,67
Efeito de interação 9 (A*C*E)	-1,70*	,72
Efeito de interação 10 (A*B*E)	1,19	,71
	$R^2 =$,10
	$F(15, 207) =$	1,45

Nota: * $p < ,05$ ** $p < ,001$; Género: 0 = masculino; 1 = feminino.

Análises adicionais. Tendo em conta que a variável “mérito da candidata” apresenta uma correlação significativa com as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 (ver Quadro 2.4), realizou-se uma análise adicional, nomeadamente, uma mediação, utilizando o modelo 4 da Macro PROCESS (ver Figura 2.1). Propõe-se que a variável mediadora “mérito da candidata” medeie a relação entre o tipo de MAP (variável preditora) e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 (variável critério). A variável “mérito da candidata” apresentou uma boa consistência interna ($\alpha = ,79$).

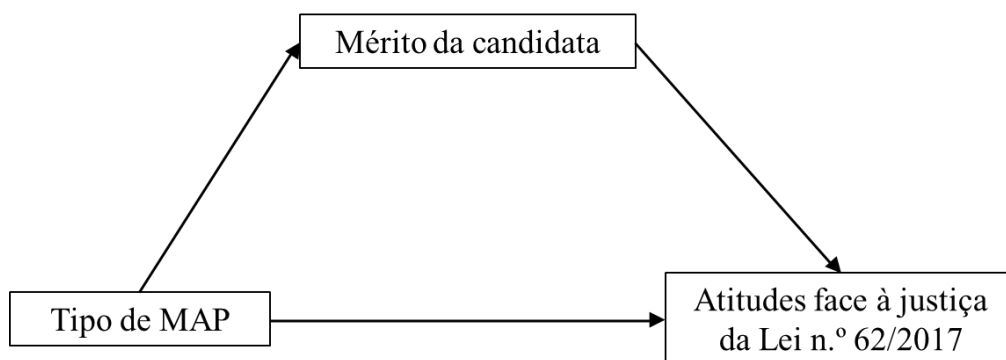


Figura 2.1. Modelo da mediação adicional.

Uma vez que a variável preditora é multicategorial com quatro categorias, foi utilizada a opção da Macro PROCESS $mcx = 4$ que representa os contrastes entre os diferentes grupos através da opção “codificação de efeito” do sistema de codificação. Neste sentido, $X1$ contrasta as condições de TP Fraco (i.e., “candidata mais competente do que o candidato” com “igualdade de competências entre a candidata e o candidato”), mantendo as condições de TP Forte (“candidata menos competente do que o candidato” e “pertença grupal”) como valor de referência; $X2$ contrasta a condição “candidata menos competente” com a condição “igualdade de competências entre a candidata e o candidato”, mantendo as condições “candidata mais competente” e “pertença grupal” como valor de referência; e, por fim, $X3$ contrasta a condição “pertença grupal” com a condição “igualdade de competências entre a candidata e o candidato”, mantendo as outras duas como valor de referência. Para estimar os efeitos indiretos, foram pedidas 10000 amostras de *bootstrap*.

Com base nos resultados apresentados no Quadro 2.9, é possível constatar que o modelo de mediação é significativo ($F_{(4, 218)} = 5,73, p < ,001$) e explica 10% ($R^2 = ,10$) da variância das atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017, o que significa que o tipo de MAP tem efeito nas atitudes face à justiça da Lei via mérito da candidata.

Quadro 2.9

Teste ao Efeito Mediador do Mérito da Candidata na Relação Entre o Tipo de MAP e as Atitudes Face à Justiça da Lei n.º 62/2017

Variáveis predictoras	Mérito da candidata		Atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017	
	<i>B</i>	Erro-padrão	<i>B</i>	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			4,64**	,10
<i>X1</i>			0,52*	,17
<i>X2</i>			-0,23	,19
<i>X3</i>			-0,04	,18
<i>Efeito direto</i>				
Constante	5,27**	,08	3,00**	,48
<i>X1</i>	0,39*	,12	0,40*	,17
<i>X2</i>	0,10	,14	-0,26	,18
<i>X3</i>	-0,57**	,14	0,14	,19
Mérito da candidata			0,31**	,09
<i>Efeito indireto</i>				
	<i>Coef.</i>	<i>Erro-padrão</i>	<i>95% Bootstrap IC</i>	
<i>X1</i>	0,12	,05	,03	,24
<i>X2</i>	0,03	,04	-,04	,12
<i>X3</i>	-0,18	,07	-,34	-,06

Nota: * $p < ,05$ ** $p < ,001$.

O nível *X1* da variável “tipo de MAP” tem um efeito positivo e significativo no mérito da candidata ($B = 0,39$, $t_{(221)} = 3,16$, $p = ,002$) e nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 ($B = 0,40$, $t_{(221)} = 2,39$, $p = ,02$). Da mesma forma, o efeito do mérito da candidata nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é positivo e significativo ($B = 0,31$, $t_{(221)} = 3,47$, $p < ,001$). O efeito indireto de *X1* nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é positivo e significativo ($B = 0,12$, $Boot\ 95\% IC = ,03; ,24$), ocorrendo uma mediação parcial. Ainda, o nível *X3* apresenta um efeito negativo e significativo no mérito da candidata ($B = -0,57$, $t_{(221)} = -4,22$, $p < ,001$). Por outro lado, o efeito de *X3* nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é positivo, mas não

significativo ($B = 0,14$, $t_{(221)} = 0,72$, $p = ,47$), ocorrendo uma mediação completa, sendo o efeito indireto negativo e significativo ($B = -0,18$, $Boot\ 95\% IC = -,34; -,06$)⁹.

Discussão

Este estudo tinha como objetivos perceber a tolerância dos indivíduos face à justiça da Lei n.º 62/2017 e analisar a influência do tipo de CM, do tipo de MAP e do género nas atitudes dos indivíduos face à justiça da Lei n.º 62/2017, tendo sido criado um modelo de investigação a testar (ver Figura 1.6). No geral, as atitudes dos/as participantes face à justiça da Lei foram positivas e os resultados indicaram um efeito significativo do tipo de MAP nas atitudes face à justiça da Lei. Contudo, o tipo de CM e o género não influenciaram as reações dos indivíduos face à justiça da mesma Lei. Investigações anteriores apontam para a existência de uma relação entre o tipo de MAP e as atitudes face a MAP (e.g., Aberson, 2016; Faniko et al., 2010; Krings et al., 2007); entre o género e as atitudes face a MAP (e.g., Arriola & Cole, 2001; Faniko et al., 2010, 2012; Harrison et al., 2006); e entre o tipo de CM e as atitudes face a MAP (e.g., Davey et al., 1999; Faniko et al., 2010, 2012; Son Hing et al., 2011).

Relativamente à primeira hipótese, era esperado que as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 fossem mais positivas nas condições de TP fraco, em comparação com as condições de TP forte. Os dados apontaram para um efeito significativo do tipo de MAP nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017. Contudo, apenas foram encontradas diferenças significativas entre a condição em que a candidata/Júlia é mais competente e a condição de igualdade de competências entre a candidata e o candidato. Adicionalmente, foram encontradas diferenças marginais entre a condição em que a candidata é mais competente do que o candidato e a condição em que a candidata é menos competente do que o candidato. Estes resultados suportam, parcialmente, a hipótese 1. Desta forma, as atitudes foram mais favoráveis à justiça da Lei na condição em que a candidata é mais competente, ou seja, na condição em que a escolha foi baseada apenas no mérito, em comparação com a condição de igualdade de competências entre a candidata e o candidato, em que a escolha foi baseada no mérito e na pertença grupal (i.e., ser mulher), e em comparação com a condição em que a candidata é menos competente, onde a escolha foi baseada apenas na pertença grupal. Estes resultados vão ao encontro de estudos anteriores, onde as pessoas demonstraram atitudes mais positivas em

⁹ O nível X2 da variável “tipo de MAP” tem um efeito positivo e não significativo na perceção do mérito da candidata ($B = 0,10$, $t_{(221)} = 0,70$, $p = ,49$) e um efeito negativo e não significativo nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 ($B = -0,26$, $t_{(221)} = -1,41$, $p = ,16$). O efeito indireto de X2 nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 é positivo e não significativo ($B = 0,03$, $Boot\ 95\% IC = -,04; ,12$). Desta forma, não ocorre mediação.

medidas que consideraram não violar o princípio do mérito, isto é, medidas que davam atenção às competências da pessoa (e.g., Davey et al., 1999; Harrison et al., 2006; Krings et al., 2007) e não à sua pertença grupal.

No que diz respeito à segunda hipótese, era esperado que as mulheres participantes demonstrassem atitudes mais positivas face à justiça da Lei n.º 62/2017, em comparação com os homens participantes. Todavia, os resultados obtidos não suportam esta hipótese. Ainda que, em média, as mulheres, tenham demonstrado atitudes mais positivas do que os homens face à justiça da Lei n.º 62/2017, estas diferenças não foram estatisticamente significativas.

Na terceira hipótese, era esperado que as CM descritivas levassem a atitudes mais negativas face à justiça da Lei, independentemente do tipo de MAP, o que não se verificou. Apesar de o tipo de MAP não ter condicionado a relação entre as CM descritivas e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017, o efeito principal das CM descritivas nas atitudes face à justiça da Lei não foi significativo. Neste sentido, não se verificou uma relação significativa entre as CM descritivas e as atitudes face à justiça da Lei.

De acordo com a hipótese 4, as CM prescritivas levariam a atitudes mais negativas face à justiça da Lei nas condições de TP forte, em comparação com as condições de TP fraco. À semelhança da hipótese 3, esta hipótese também não foi suportada pelos dados. O tipo de MAP não condicionou, de forma significativa, a relação entre as CM prescritivas e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017.

Por último, na hipótese 5, era esperado que as CM prescritivas, em comparação com as CM descritivas, levassem a atitudes mais positivas face à justiça da Lei nas condições de TP fraco, comparativamente às condições de TP forte, para as mulheres, em comparação com os homens. Também esta hipótese não foi verificada pelos dados deste estudo. O género e o tipo de MAP não moderaram a relação entre as CM descritivas e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017, nem a relação entre as CM prescritivas e as atitudes face à justiça da mesma Lei.

Tendo em conta que o apoio das CM não mostrou nenhuma relação com as variáveis em estudo, realizaram-se algumas análises estatísticas adicionais para avaliar se o mérito da candidata teria algum efeito nas atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017. Desta forma, foi testado o efeito mediador do mérito da candidata na relação entre o tipo de MAP e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017. De acordo com a literatura, os resultados de uma pessoa devem ser distribuídos de acordo com as suas contribuições, ou seja, de acordo com o seu mérito pessoal (Deutsch, 1975). Caso isto não aconteça, a distribuição pode ser considerada como injusta. Relativamente às MAP, as medidas do polo *hard*, por terem em conta a pertença grupal, podem ser consideradas como injustas se permitirem a contratação de uma pessoa menos

qualificada, isto é, menos merecedora, em comparação com as suas concorrentes (Son Hing et al., 2002). Neste sentido, seria de esperar que o mérito da candidata mediasse a relação entre o tipo de MAP e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017.

De acordo com os resultados obtidos em análises adicionais, o mérito da candidata mediou, de forma parcial, a relação entre o nível *X1* da variável tipo de MAP (que contrasta as condições “candidata mais competente do que o candidato” com “igualdade de competências entre a candidata e o candidato”) e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017. Isto é, as atitudes face à justiça da Lei foram mais positivas na condição em que a candidata é mais competente, comparando com a condição de igualdade de competências entre a candidata e o candidato. Contudo, o mérito da candidata também influenciou esta relação, sendo que na condição em que a candidata é mais competente, a avaliação do mérito da mesma foi mais positiva, o que, por sua vez, levou a atitudes face à justiça da Lei mais positivas. Adicionalmente, o mérito da candidata mediou, de forma completa, a relação entre o nível *X3* da variável tipo de MAP (que contrasta a condição “pertença grupal” com a condição “igualdade de competências entre a candidata e o candidato”) e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017. Na condição “pertença grupal”, a avaliação do mérito da candidata foi mais negativa, em comparação com a condição “igualdade de competências entre a candidata e o candidato”, e uma avaliação mais negativa do mérito levou a atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 menos positivas. Estes resultados vão ao encontro dos resultados de outros estudos (e.g., Davey et al., 1999; Harrison et al., 2006; Kravitz, 1995; Krings et al., 2007; Son Hing et al., 2002; Taillandier-Schmitt & Maisonneuve, 2019) e demonstram que as reações a MAP são mais negativas quando a escolha é baseada na pertença grupal e mais positivas quando é baseada no mérito, salientando, assim, a importância atribuída ao mérito e à violação do mesmo.

Nesta investigação, o tipo de MAP mostrou influenciar as reações face à justiça da Lei n.º 62/2017, mas apenas na condição em que a candidata era mais competente, em comparação com a condição de igualdade de competências entre a candidata e o candidato e com a condição em que a candidata era menos competente do que o candidato. Assim, importa salientar o facto de não terem sido encontradas diferenças significativas entre as restantes condições (e.g., entre a condição de igualdade de competências entre a candidata e o candidato e a condição de pertença grupal). Uma possível explicação está relacionada com a justificação utilizada para a implementação da Lei n.º 62/2017. Nos cenários experimentais apresentados aos/às participantes era dito que esta Lei visava aumentar a presença de mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. De acordo com investigações anteriores, as atitudes são mais positivas

quando as MAP são justificadas com o argumento de aumentarem a diversidade, mas são mais negativas quando o argumento salienta que o grupo-alvo está sub-representado numericamente (Harrison et al., 2006). A justificação fornecida poderá não ter sido clara para os/as participantes, e ter sido interpretada de várias formas, tanto negativas como positivas, mascarando, assim, as diferenças que eram esperadas entre os tipos de MAP. Uma investigação de Santos, Amâncio, e Alves (2013) obteve resultados inesperados também, isto é, os/as participantes consideraram as quotas como mais justas quando o/a candidato/a menos competente era escolhido/a. Num outro estudo, tanto o TP fraco como o TP forte foram avaliados de forma negativa, não havendo diferenças significativas entre as avaliações das duas formas de TP (Kravitz, 1995).

Por outro lado, o género não influenciou as atitudes face à justiça da Lei, apesar de a relação entre as duas variáveis seguir a tendência esperada, o que não corrobora com o que era esperado (e.g., Arriola & Cole, 2001; Faniko et al., 2010; Krings et al., 2007). Contudo, algumas investigações obtiveram resultados semelhantes aos resultados obtidos neste estudo (e.g., Faniko et al., 2012, estudo 2; Kravitz & Klineberg, 2000; Kravitz et al., 2000; Son Hing et al., 2002). Ainda, um estudo realizado por Krings et al. (2007) demonstrou uma relação entre o género e as atitudes em relação a MAP, onde as mulheres tinham atitudes mais positivas do que os homens. Contudo, esta relação era mediada de forma completa pelo preconceito simbólico. Estes dados sugerem que a relação entre o género e as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 poderá ter sido influenciada por outros fatores que não foram considerados nesta investigação (e.g., o preconceito simbólico e o sexismo).

Contrariamente aos resultados obtidos por Son Hing et al., (2011), nem as CM prescritivas nem as CM descritivas demonstraram qualquer relação com as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017, e o género e o tipo de MAP também não influenciaram a relação entre as CM e as atitudes face à justiça desta Lei. Investigações anteriores obtiveram resultados semelhantes, isto é, não encontraram nenhuma relação significativa entre as CM prescritivas e o apoio a medidas de TP fraco (Aberson & Haag, 2003; Bobocel, Son Hing, Davey, Stanley, & Zanna, 1998). Estes resultados sugerem que a seleção entre candidatos/as igualmente ou comparavelmente qualificados/as pode não violar as preocupações com a justiça distributiva (Aberson, 2007). Adicionalmente, alguns autores e autoras defendem que concetualizar o processo de seleção das MAP apenas baseado na pertença grupal (TP forte), sem considerar o mérito, é irrealista e pouco provável que aconteça na vida real, o que poderá influenciar as reações a MAP e transmitir uma ideia errada sobre o que é a “ação positiva”. O uso de cenários percebidos como pouco realistas em algumas das condições experimentais nesta investigação poderá ter

influenciado as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017 (e.g., Crosby & Clayton, 2001; Crosby et al., 2003; Kravitz, 1995).

À semelhança do Estudo 1, este estudo também apresenta algumas limitações. Por exemplo, o número de participantes é reduzido, tendo em conta o número de condições experimentais; a média de idades é baixa (cerca de 27 anos); e mais de metade dos/as participantes são estudantes universitários/as. Desta forma, a amostra não é representativa da população, para além de que os/as inquiridos/as têm pouca ou nenhuma experiência no mercado laboral e, por este motivo, podem não estar conscientes da realidade das organizações no que toca à presença das mulheres em cargos de topo, o que pode ter enviesado as suas respostas. Por outro lado, não foram medidas variáveis, como o sexismo (e.g., Harrison et al., 2006; Kravitz, 1995; Son Hing et al., 2011) e a perceção de discriminação (e.g., Aberson, 2007; Harrison et al., 2006; Kravitz & Klineberg, 2000; Son Hing et al., 2002), que noutras investigações mostraram estar relacionadas com as reações dos/as participantes a MAP, e que, nesta investigação, também poderão ter influenciado as reações face à justiça da Lei. Adicionalmente, o espaçamento temporal entre a apresentação da Escala da Preferência pelo Princípio do Mérito (que media as CM prescritivas) e a apresentação da Escala das Perceções de que a Meritocracia Existe (que media as CM descritivas) foi muito reduzido. As perguntas destas escalas são muito semelhantes entre si e, tendo em conta que apenas 12 questões separavam a apresentação de uma escala da apresentação da outra, poderá ter ocorrido um efeito de familiaridade com as perguntas e, talvez de suspeita, dada a extrema semelhança entre as escalas.

Capítulo III. Discussão Geral e Conclusão

As reações a MAP têm-se mostrado bastante controversas e dependentes de vários fatores. Apesar das inúmeras investigações sobre esta temática, não há, até à data e a nosso conhecimento, nenhum estudo que avalie as reações face à justiça da Lei n.º 62/2017. Por isso, os estudos apresentados nesta dissertação analisaram as competências ideais necessárias para uma pessoa desempenhar uma função de liderança numa empresa, as reações face à justiça da Lei n.º 62/2017 e o papel da meritocracia nestas reações. Os resultados obtidos demonstram que as atitudes face à justiça desta Lei são, no geral, positivas, e que o mérito desempenha um papel importante nas reações face à mesma.

Especificamente, com o Estudo 1, mostrou-se que não existe um consenso relativamente às competências necessárias para se desempenhar um cargo de liderança no mundo empresarial. Para além disso, e indo ao encontro de estudos anteriores centrados no mundo da política (e.g., Santos, 2004; Santos & Amâncio, 2010b, 2012), as competências mais mencionadas espelham traços de personalidade, sobretudo, associados aos significados do masculino (Amâncio, 1994).

Já no Estudo 2, o tipo de MAP influenciou as atitudes face à justiça da Lei, sendo as atitudes mais positivas quando a mulher candidata é mais competente do que o homem candidato, em comparação com as condições em que há igualdade de competências entre a candidata e o candidato e em que a candidata é menos competente do que o candidato. A relação entre o género e as atitudes face à justiça da Lei, apesar de não ser significativa, mostrou seguir a direção esperada, ou seja, parece que as mulheres são mais favoráveis às MAP do que os homens.

Adicionalmente, apesar de o apoio da CM não ter demonstrado qualquer relação significativa com a avaliação da Lei n.º 62/2017, o mérito da candidata influenciou a relação entre o tipo de MAP e as reações face à justiça da Lei, sendo a avaliação do mérito da candidata e as atitudes face à justiça da Lei mais positivas nas condições de TP fraco. A perceção de mérito que se tem sobre a pessoa candidata parece ser um requisito crucial na avaliação das MAP (Son Hing et al., 2002), e também demonstrou ser importante na avaliação da Lei n.º 62/2017, o que significa que o mérito é normativo. Porém, importa refletir sobre a questão de “Como é que se avalia o mérito de uma pessoa?”. Segundo Crosby e Clayton (2001), não existe qualquer medida de mérito que seja totalmente objetiva e rigorosa. E mesmo que, cuidadosamente, se definisse e operacionalizasse uma medida para avaliar as competências, as possíveis diferenças entre grupos nesta medida não implicariam diferenças ao nível do mérito. O sistema atual de avaliação do mérito não é equitativo, uma vez que a discriminação (e.g.,

racial e de género) ainda existe, o que evidencia a necessidade de se ter em atenção os enviesamentos que favorecem os grupos dominantes, como, por exemplo, a avaliação subjetiva do desempenho de alguém (Crosby & Clayton, 2001; Son Hing et al., 2002). Tal como já foi mencionado, as características necessárias para desempenhar um cargo de deputado/a espelham traços de personalidade (Santos, 2004; Santos & Amâncio, 2010b, 2012), e o mesmo acontece em cargos de chefia (Mónico et al., 2019). Adicionalmente, o Estudo 1 desta dissertação obteve resultados na mesma linha. Neste sentido, a avaliação de traços de personalidade é subjetiva e pouco rigorosa, o que enfatiza a dificuldade de medir, de forma objetiva e consensual, o mérito de uma pessoa.

Os estudos realizados apresentam algumas limitações. Do primeiro estudo destaca-se o facto de a amostra ser uma amostra de conveniência e ser, maioritariamente, constituída por mulheres que desempenham cargos de não liderança. Para investigações futuras, sugere-se a realização de um estudo semelhante que analise as opiniões de pessoas que desempenhem cargos de gestão e as opiniões de pessoas que não desempenhem cargos de gestão, assim como as opiniões de homens e mulheres. Além disso, sugere-se o desenvolvimento de uma investigação que analise quais as competências de um/a líder ideal em vários tipos de profissões ditas “femininas” e “masculinas”, no sentido de se perceber se as competências mencionadas para as profissões “femininas” estão relacionadas com traços estereotípicos femininos e se as profissões “masculinas” estão associadas aos traços estereotípicos masculinos.

Relativamente às limitações do segundo estudo, o número de participantes é relativamente reduzido, considerando o número de condições experimentais, e a média de idades é baixa (cerca de 27 anos). A amostra é também uma amostra de conveniência e, uma vez que metade dos/as participantes são estudantes universitários/as, a amostra não é representativa da população. Adicionalmente, não foram medidas variáveis, como o sexismo e a perceção de discriminação, que em estudos anteriores mostraram relacionar-se com as atitudes face a MAP (e.g., Harrison et al., 2006). Por último, a Escala da Preferência pelo Princípio do Mérito (que media as CM prescritivas) e a Escala das Perceções de que a Meritocracia Existe (que media as CM descritivas) foram apresentadas num curto espaço de tempo, o que poderá ter enviesado os resultados, devido à extrema semelhança entre as questões de ambas as escalas. Em estudos futuros seria interessante avaliar e/ou manipular a perceção que os/as participantes têm sobre a discriminação laboral das mulheres e perceber de que forma esta variável se relaciona com os diferentes tipos de MAP, com as CM prescritivas e descritivas e com as atitudes face à justiça da Lei n.º 62/2017. Também seria relevante utilizar outros tipos de MAP mais realistas (e.g., políticas de recrutamento) e introduzir a variável “género do/a candidato/a” (tal como foi

efetuado no estudo de Santos, 2004; Santos et al. 2013) para se averiguar se existem diferenças nas atitudes dos/as participantes quando é selecionado um homem ou uma mulher. Por último, e devido ao número de condições experimentais, seria importante recolher amostras com um maior número de participantes, de forma a aumentar o poder estatístico das análises.

Esta investigação apresenta algumas contribuições teóricas, dizendo uma delas respeito ao facto de o mérito ser normativo e *genderizado*, continuando mais associado ao masculino (Amâncio, 1994), o que vai ao encontro de estudos anteriores (e.g., Santos, 2004). Além disso, as atitudes face à justiça da Lei foram mais positivas na condição em que a mulher candidata era mais competente, em comparação com a condição de igualdade de competências entre a candidata e o candidato e com a condição em que a mulher candidata é menos competente do que o candidato. Este resultado vai, também, ao encontro de outras investigações (e.g., Davey et al., 1999; Harrison et al., 2006; Krings et al., 2007) e salienta a importância atribuída ao mérito quando se avalia a justiça de uma MAP. Contudo, torna-se difícil medir o mérito quando as características associadas a ele refletem traços de personalidade, como foi verificado no Estudo 1.

Os restantes resultados obtidos, apesar de não suportarem as hipóteses, são importantes. Neste sentido, salienta-se a necessidade de continuar a investigação sobre a influência do género nas atitudes face a MAP, uma vez que esta relação parece não ser tão linear quanto a literatura diz, podendo ser afetada por outros fatores, como a perceção de discriminação que os membros do grupo-alvo poderão sofrer. Adicionalmente, importa também continuar a investigação sobre o impacto do tipo de CM nas atitudes face a MAP, uma vez que as CM descritivas estão, ainda, pouco estudadas e medidas de TP fraco parecem não violar os princípios das CM prescritivas. Por último, é relevante perceber o papel do género na relação entre as CM e as atitudes face a MAP.

Para além das contribuições teóricas, há que salientar os contributos para a prática das organizações. Nos dias que correm, as organizações têm o dever de implementar políticas de igualdade e MAP, não só para cumprirem as leis em vigor, mas também para responderem às exigências da sociedade relacionadas com a igualdade de oportunidades e com a não discriminação no trabalho (Moscoso et al., 2012). Contudo, a implementação destas medidas pelas organizações pode ser dificultada, pois a avaliação do mérito é subjetiva e poderá suscitar discórdia, levando a resultados contrários aos esperados.

As organizações que planeiem implementar MAP e, especificamente, a Lei n.º 62/2017, devem ter em atenção vários aspetos. Primeiramente, e tendo em conta a definição de “ação positiva”, estas medidas devem ser temporárias e devem ser desenhadas com o objetivo de

eliminar a discriminação. Assim, quando a sub-representação dos elementos do grupo-alvo estiver eliminada, estas medidas devem terminar, não devendo ser utilizadas para manter a representação proporcional (Harrison et al., 2006). Em segundo lugar, e tendo em consideração os resultados obtidos nesta investigação, as organizações devem optar pela adoção de medidas mais *soft* e por processos de seleção mais transparentes, e também devem justificar a necessidade das mesmas. A justificação deve enfatizar a necessidade de corrigir a discriminação do passado e/ou o valor prático da diversidade de uma equipa de trabalho que resulte de MAP bem-sucedidas. A comunicação desta justificação deve ser dirigida tanto aos/às colaboradores/as como aos/às potenciais candidatos/as, o que, em conjunto, deverá diminuir as preocupações com a justiça da medida (Harrison et al., 2006). Por fim, tendo em conta a centralidade do mérito, as organizações devem, também, enfatizar que as competências dos/as potenciais candidatos/as serão tidas em consideração, e não apenas a pertença grupal (Faniko et al., 2012). Desta forma, as diferentes opiniões sobre estas medidas poderão ser apaziguadas e a implementação das MAP será harmoniosa.

Concluindo, as reações à Lei n.º 62/2017 foram, no geral, positivas, o que demonstra que as pessoas estão recetivas à mesma e que já existe alguma consciência sobre as desigualdades que as mulheres sofrem no local de trabalho. O sucesso da implementação desta Lei está, então, dependente da forma como as organizações a coloquem em prática. Para a implementação ocorrer da forma mais pacífica possível, é imperativo que as reações e opiniões sobre esta Lei continuem a ser estudadas, para que se consiga compreender quais os fatores que mais influenciam as reações. Só assim será possível alcançar a paridade nos cargos de topo do mundo empresarial num futuro mais próximo.

Referências

- Aberson, C. L. (2007). Diversity, merit, fairness, and discrimination beliefs as predictors of support for affirmative-action policy actions. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(10), 2451–2474. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00266.x>
- Aberson, C. L. (2016). Policy type and justification influences on support for affirmative action policies. *Journal of Personnel Psychology*, 15(2), 90–93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000156>
- Aberson, C. L., & Haag, S. C. (2003). Beliefs about affirmative action and diversity and their relationship to support for hiring policies. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 3(1), 121–138. <https://doi.org/10.1111/j.1530-2415.2003.00018.x>
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199–217. <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2009.03.004>
- Amâncio, L. (1994). Os seres e os modos de ser. Em *Masculino e feminino: A construção social da diferença* (3.^a ed., pp. 35–88). Edições Afrontamento.
- Amâncio, L. (1996). Gender, expertise and authority. The effect of gender and specialized knowledge on the perceptions of authority. *Análise Psicológica*, 11(1), 11–25.
- Arriola, K. R. J., & Cole, E. R. (2001). Framing the affirmative-action debate: Attitudes toward out-group members and white identity. *Journal of Applied Psychology*, 31(12), 2462–2483. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00185.x>
- Bacchi, C. L. (1996). The politics of (mis)representation. Em *The politics of affirmative action: «Women», equality and category politics* (pp. 31–56). Londres: SAGE Publications. Obtido de [https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=XMNRLmmofmsC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Bacchi,+C.+L.+\(1996\).+The+politics+of+affirmative+action:+Women,+equality+and+category+politics.+New+Delhi:+SAGE.&ots=Hbce2W_YUh&sig=bJER1kskpqUgCc6oJFmdjwMmP6g&redir_esc=y#v=snip](https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=XMNRLmmofmsC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Bacchi,+C.+L.+(1996).+The+politics+of+affirmative+action:+Women,+equality+and+category+politics.+New+Delhi:+SAGE.&ots=Hbce2W_YUh&sig=bJER1kskpqUgCc6oJFmdjwMmP6g&redir_esc=y#v=snip)
- Batruch, A., Autin, F., & Butera, F. (2019). The paradoxical role of meritocratic selection in the perpetuation of social inequalities at school. Em *The Social Psychology of Inequality* (pp. 141–157). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28856-3_8
- Beaton, A. M., & Tougas, F. (2001). Reactions to affirmative action: Group membership and social justice. *Social Justice Research*, 14(1), 61–78. <https://doi.org/10.1023/A:1012575724550>
- Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., Davey, L. M., Stanley, D. J., & Zanna, M. P. (1998). Justice-based opposition to social policies: Is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 653–669. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.75.3.653>
- Brennan, P., & Silman, A. (1992). Statistical methods for assessing observer variability in clinical measures. *British Medical Journal*, 304, 1491–1494. <https://doi.org/10.1136/bmj.304.6840.1491>
- Casaca, S. F. (2017a). A igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: O longo percurso do enquadramento político e dos instrumentos normativos. *Revista de Estudos Demográficos*, 56, 5–23.
- Casaca, S. F. (2017b). Portugal: The slow progress of the regulatory framework. Em C. Seierstad, P. Gabaldon, & H. Mensi-Klarbach (Eds.), *Gender diversity in the boardroom: Volume 2: Multiple Approaches Beyond Quotas* (pp. 45–74). Palgrave Macmillan.
- Casaca, S. F., Guedes, M. J., Marques, S., & Paço, N. (2019). Women on boards: Uma abordagem integrada [PDF]. Obtido 12 de Junho de 2020, de <https://womenonboards.pt/en/wobometro/>
- Casaca, S. F., & Lortie, J. (2018). *Género e mudança organizacional*. Turim: Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho.
- Castaño, A. M., Fontanil, Y., & García-Izquierdo, A. L. (2019). “Why can’t I become a

- manager?" — A systematic review of gender stereotypes and organizational discrimination. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101813>
- Chou, T.-Y., Chou, S.-C. T., Jiang, J. J., & Klein, G. (2013). The organizational citizenship behavior of IS personnel: Does organizational justice matter? *Information and Management*, *50*(2–3), 105–111. <https://doi.org/10.1016/j.im.2013.02.002>
- Crosby, F. J., & Clayton, S. (2001). Affirmative action: Psychological contributions to policy. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, *1*(1), 71–87. <https://doi.org/10.1111/1530-2415.00004>
- Crosby, F. J., & Cordova, D. I. (1996). Words worth of wisdom: Toward an understanding of affirmative action. *Journal of Social Issues*, *52*(4), 33–49. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1996.tb01847.x>
- Crosby, F. J., Iyer, A., Clayton, S., & Downing, R. A. (2003). Affirmative action: psychological data and the policy debates. *American Psychologist*, *58*(2), 93–115. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.2.93>
- Crosby, F. J., Iyer, A., & Sincharoen, S. (2006). Understanding affirmative action. *Annual Review of Psychology*, *57*(1), 585–611. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190029>
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Hing, L. S. S., & Zanna, M. P. (1999). Preference for the merit principle scale: An individual difference measure of distributive justice preferences. *Social Justice Research*, *12*(3), 223–240. <https://doi.org/10.1023/A:1022148418210>
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, *31*(3), 137–149. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x>
- European Commission. (2018). Report on equality between women and men in the EU 2018 [PDF]. Obtido 15 de Abril de 2020, de <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>
- European Commission. (2020). A union of equality: Gender equality strategy 2020-2025 [PDF]. Obtido 31 de Março de 2020, de https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/03/gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf
- Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., & Buschini, F. (2010). Education, meritocracy and opinions toward affirmative action targeted at women in Albania. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, *13*(4), 565–577. <https://doi.org/10.5771/1435-2869-2010-4-565>
- Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., Buschini, F., & Chatard, A. (2012). The influence of education on attitudes toward affirmative action: The role of the policy's strength. *Journal of Applied Social Psychology*, *42*(2), 387–413. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00892.x>
- Feldman, S. (1983). Economic individualism and american public opinion. *American Politics Quarterly*, *11*(1), 3–29. <https://doi.org/10.1177/004478083011001001>
- Garcia, D. M. (2001). *The Perceptions of meritocracy inventory: Assessing beliefs in the association between rewards and merit (Dissertação de Mestrado)*. University of Guelph. Obtido de <http://search.proquest.com/docview/304697764/>
- Garcia, D. M., Desmarais, S., Branscombe, N. R., & Gee, S. S. (2005). Opposition to redistributive employment policies for women: The role of policy experience and group interest. *British Journal of Social Psychology*, *44*(4), 583–602. <https://doi.org/10.1348/014466604X17542>
- Golden, H., Hinkle, S., & Crosby, F. (2001). Reactions to affirmative action: Substance and semantics. *Journal of Applied Social Psychology*, *31*(1), 73–88. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02483.x>
- Haley, H., & Sidanius, J. (2006). The positive and negative framing of affirmative action: A

- group dominance perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5), 656–668. <https://doi.org/10.1177/0146167205283442>
- Harrison, D. A., Kravitz, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M., & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1013–1036. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1013>
- Hauser, D. J., Ellsworth, P. C., & Gonzalez, R. (2018). Are manipulation checks necessary? *Frontiers in Psychology*, 9(998), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00998>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2.^a ed.). New York: Guilford Publications.
- Heilman, M. E., Battle, W. S., Keller, C. E., & Lee, R. A. (1998). Type of affirmative action policy: A determinant of reactions to sex-based preferential selection? *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 190–205. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.190>
- Heilman, M. E., & Blader, S. L. (2001). Assuming preferential selection when the admissions policy is unknown: The effects of gender rarity. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 188–193. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.2.188>
- Hogg, M. A. (2014). From uncertainty to extremism: Social categorization and identity process. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 338–342. <https://doi.org/10.1177/0963721414540168>
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25(6), 881–919. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x>
- Jost, J. T., & Hunyady, O. (2002). The psychology of system justification and the palliative function of ideology. *European Review of Social Psychology*, 13, 111–153. <https://doi.org/10.1080/10463280240000046>
- Jost, J. T., & Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. *Current Directions in Psychological Science*, 14(5), 260–265. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00377.x>
- Jost, J. T., Pelham, B. W., Sheldon, O., & Sullivan, B. N. (2003). Social inequality and the reduction of ideological dissonance on behalf of the system: Evidence of enhanced system justification among the disadvantaged. *European Journal of Social Psychology*, 33(1), 13–36. <https://doi.org/10.1002/ejsp.127>
- Kerevel, Y. P., & Atkeson, L. R. (2013). Explaining the marginalization of women in legislative institutions. *Journal of Politics*, 75(4), 980–992. <https://doi.org/10.1017/S0022381613000960>
- Knowles, E. D., & Lowery, B. S. (2012). Meritocracy, self-concerns, and whites' denial of racial inequity. *Self and Identity*, 11(2), 202–222. <https://doi.org/10.1080/15298868.2010.542015>
- Konrad, A. M., & Hartmann, L. (2001). Gender differences in attitudes toward affirmative action programs in Australia: Effects of beliefs, interests, and attitudes toward women. *Sex Roles*, 45(5), 415–432. <https://doi.org/10.1023/A:1014317800293>
- Kravitz, D. A. (1995). Attitudes toward affirmative action plans directed at blacks: Effects of plan and individual differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(24), 2192–2220. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1995.tb01833.x>
- Kravitz, D. A., Bludau, T. M., & Klineberg, S. L. (2008). The impact of anticipated consequences, respondent group, and strength of affirmative action plan on affirmative action attitudes. *Group and Organization Management*, 33(4), 361–391.

- <https://doi.org/10.1177/1059601108318655>
- Kravitz, D. A., & Klineberg, S. L. (2000). Reactions to two versions of affirmative action among whites, blacks, and hispanics. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 597–611. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.597>
- Kravitz, D. A., Klineberg, S. L., Avery, D. R., Nguyen, A. K., Lund, C., & Fu, E. J. (2000). Attitudes toward affirmative action: Correlations with demographic variables and with beliefs about targets, actions, and economic effects. *Journal of Applied Social Psychology, 30*(6), 1109–1136. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02513.x>
- Kravitz, D. A., & Platania, J. (1993). Attitudes and beliefs about affirmative action: Effects of target and of respondent sex and ethnicity. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 928–938. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.928>
- Krings, F., Tschan, F., & Bettex, S. (2007). Determinants of attitudes toward affirmative action in a swiss sample. *Journal of Business and Psychology, 21*(4), 585–611. <https://doi.org/10.1007/s10869-007-9042-0>
- Laranjeira, A. R., Marques, A., Soares, C., & Prazeres, V. (2008). Desigualdades em saúdes dos homens e das mulheres. Em *Saúde, sexo e género: Factos, representações e desafios* (pp. 15–47). Lisboa: Direção Geral da Saúde.
- Lee, R. A. (1999). The evolution of affirmative action. *Public Personnel Management, 28*(3), 393–408. <https://doi.org/10.1177/009102609902800306>
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. *Advances in Experimental Social Psychology, 9*, 91–131. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60059-3](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60059-3)
- Lima, J. Á. de. (2013). Por uma análise de conteúdo mais fiável. *Revista Portuguesa de Pedagogia, 47*(1), 7–29. https://doi.org/10.14195/1647-8614_47-1_1
- Lips, H. M. (2020). Masculinity and femininity: Myths and stereotypes. Em *Sex and gender: An introduction* (7.^a ed., pp. 3–58). Long Grove: Waveland Press, Inc.
- Lorenzi-Cioldi, F., & Buschini, F. (2002, Setembro). Carrière au masculin et carrières au féminin. Universidade de Stirling. Apresentação conduzida na 6.^a Conferência Internacional sobre Representações Sociais, Stirling, Escócia.
- Madeira, A. F., Costa-Lopes, R., Dovidio, J. F., Freitas, G., & Mascarenhas, M. F. (2019). Primes and consequences: A systematic review of meritocracy in intergroup relations. *Frontiers in Psychology, 10*, 1–21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02007>
- Major, B., & Kaiser, C. R. (2017). Ideology and the maintenance of group inequality. *Group Processes and Intergroup Relations, 20*(5), 1–11. <https://doi.org/10.1177/1368430217712051>
- Major, B., Kaiser, C. R., O'Brien, L. T., & McCoy, S. K. (2007). Perceived discrimination as worldview threat or worldview confirmation: Implications for self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(6), 1068–1086. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1068>
- Mccoy, S. K., & Major, B. (2007). Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*(3), 341–351. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.04.009>
- Mijs, J. J. B. (2016). The unfulfillable promise of meritocracy: Three lessons and their implications for justice in education. *Social Justice Research, 29*(1), 14–34. <https://doi.org/10.1007/s11211-014-0228-0>
- Mónico, L., Pais, L., Pratas, I. M., & Santos, N. R. (2019). Como é o chefe ideal? Um estudo sobre a sua representação social em portugueses. *Psicologia, 33*(1), 1–18. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v33i1.1367>
- Monteiro, R. (2010). Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo [PDF]. Em V. Ferreira (Ed.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho*

- e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias* (pp. 31–56). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Obtido de http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf
- Monteiro, R., Agostinho, L., & Daniel, F. (2015). Um diagnóstico da desigualdade de género num município em Portugal: Estruturas e representações. *Revista de Administração Pública*, 49(2), 423–446. <https://doi.org/10.1590/0034-7612130497>
- Morgenroth, T., & Ryan, M. K. (2018). Quotas and affirmative action: Understanding group-based outcomes and attitudes. *Social and Personality Psychology Compass*, 12(3), 1–14. <https://doi.org/10.1111/spc3.12374>
- Moscoso, S., García-Izquierdo, A. L., & Bastida, M. (2012). A mediation model of individual differences in attitudes toward affirmative actions for women. *Psychological Reports*, 110(3), 764–780. <https://doi.org/10.2466/01.07.17.PR0.110.3.764-780>
- Pereira, J. B. C., Almeida, A. P. de, Cordeiro, J. G., Cestari, M. M. J., Alencar, L. Q., & Neto, A. L. M. (2012). A percepção de justiça organizacional distributiva diante de ações que oferecem recursos e oportunidades à diversidade. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 11(1), 143–161. <https://doi.org/10.5329/RECADM.20121101009>
- Rai, A., Ghosh, P., & Dutta, T. (2019). Total rewards to enhance employees' intention to stay: does perception of justice play any role? *Evidence-based HRM*, 7(3), 262–280. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2018-0045>
- Reeskens, T., & van Oorschot, W. (2013). Equity, equality, or need? A study of popular preferences for welfare redistribution principles across 24 European countries. *Journal of European Public Policy*, 20(8), 1174–1195. <https://doi.org/10.1080/13501763.2012.752064>
- Rêgo, M. do C. da C. (2010). A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa [PDF]. Em V. Ferreira (Ed.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias* (pp. 57–98). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Obtido de http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf
- Reis, C. (2017, Junho 23). Empresas prometeram nomear mais mulheres mas não cumpriram. *Expresso*. Obtido de <https://expresso.pt/politica/2017-06-23-Empresas-prometeram-nomear-mais-mulheres-mas-nao-cumpriram>
- Santos, M. H. (2004). *Género e política: Uma análise psicossociológica das reacções às acções positivas (Dissertação de Mestrado)*. Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2010a). A (in)justiça relativa da acção positiva - A influência do género na controvérsia sobre as quotas baseadas no sexo. *Análise Psicológica*, 28(1), 43–57. <https://doi.org/10.14417/ap.251>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2010b). A competência política, a desigualdade de género e as medidas de acção positiva: Uma questão “natural” ou de “competência”? *Psicologia*, 24(1), 117–140. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v24i1.299>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2012). Resistências à igualdade de género na política. *Ex aequo*, 25, 45–58.
- Santos, M. H., Amâncio, L., & Alves, H. (2013). Gender and politics: The relevance of gender on judgements about the merit of candidates and the fairness of quotas. *Portuguese Journal of Social Science*, 12(2), 133–149. https://doi.org/10.1386/pjss.12.2.133_1
- Scott, J. T., & Bornstein, B. H. (2009). What's fair in foul weather and fair? Distributive justice across different allocation contexts and goods. *Journal of Politics*, 71(3), 831–846. <https://doi.org/10.1017/S0022381609090744>
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., & Zanna, M. P. (2002). Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 83(3), 493–509. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.493>
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S., & Oraziotti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 433–450. <https://doi.org/10.1037/a0024618>
- Taillandier-Schmitt, A., & Maisonneuve, C. (2019). French attitudes toward affirmative action programs and their beneficiaries. *Swiss Journal of Psychology*, 78(1–2), 37–49. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000222>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. Em J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political psychology: Key readings* (pp. 276–293). New York: Psychology Pres. <https://doi.org/10.4135/9781483346274.n163>
- Taylor-Carter, M. A., Doverspike, D., & Alexander, R. (1995). Message effects on the perceptions of the fairness of gender-based affirmative action: A cognitive response theory-based analysis. *Social Justice Research*, 8(3), 285–303. <https://doi.org/10.1007/BF02334812>
- Taylor, M. C. (1994). Impact of affirmative action on beneficiary groups: Evidence from the 1990 General Social Survey. *Basic and Applied Social Psychology*, 15(1–2), 143–178. <https://doi.org/10.1080/01973533.1994.9646076>
- Van Hootegem, A., Abts, K., & Meuleman, B. (2020). Differentiated distributive justice preferences? Configurations of preferences for equality, equity and need in three welfare domains. *Social Justice Research*, 33(3), 257–283. <https://doi.org/10.1007/s11211-020-00354-9>

Fontes

- American Psychological Association. (2014). Transgender people, gender identity and gender expression. Obtido 20 de Outubro de 2020, de <https://www.apa.org/topics/lgbt/transgender>
- Carta dos direitos fundamentais da União Europeia. (2012). Obtido 30 de Março de 2020, de <https://eur-lex.europa.eu/legal->
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (2015). Igualdade de género em Portugal 2014. Obtido 19 de Março de 2020, de <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/03/Igualdade-de-Género-em-Portugal-2014.pdf>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2018). A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal [PDF]. Obtido 14 de Abril de 2020, de <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Flash8.pdf>
- Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro do Ministério das Finanças, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 191 (2013). Obtido de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/500215/details/normal?p_p_auth=Gn4yFUXu
- Decreto-Lei n.º 157/2014 de 24 de outubro do Ministério das Finanças, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 206 (2014). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/58585556/details/normal?q=Decreto-Lei+n.º+157%2F2014>
- Decreto-Lei n.º 159/2014 de 27 de outubro da Presidência do Conselho de Ministros, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 207 (2014). Obtido de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/58605739/details/normal?p_p_auth=Gn4yFUXu
- Decreto-Lei n.º 42520 de 23 de setembro do Ministério dos Negócios Estrangeiros, Pub. L. No. Diário do Governo: I série, N.º 219 (1959). Obtido de https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/429412/details/normal?serie=I&advanced.search=Pesquisa+Avançada&numeroDRE=219&dataPublicacao=1959-09-23&ano=1959&types=DR&_advancedPublicSearch_WAR_drefrontofficeportlet_dreId=60303
- Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de setembro do Ministério do Trabalho, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 218 (1979). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/369814/details/normal?q=Decreto-Lei+n.º+392%2F79>
- Decreto de aprovação da Constituição de 10 de abril da Presidência da República, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 86 (1976). Obtido de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/502635/details/normal?p_p_auth=Gn4yFUXu
- Decreto n.º 22241 de 22 de fevereiro da Presidência do Ministério, Pub. L. No. Diário do Governo: I série, N.º 43, 1º Suplemento (1933). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/210873/details/normal?sort=whenSearchable&sortOrder=ASC&q=Constituição+da+República+Portuguesa>
- Diário do Governo n.º 26/1910 de 4 de novembro do Ministério da Justiça, Pub. L. No. Diário do Governo: I série, N.º 26 (1910). Obtido de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/450661/details/normal?q=Diário+do+Governo+n.º+26%2F1910&_search_WAR_drefrontofficeportlet_dreId=864
- European Institute for Gender Equality. (2019). More gender equality on corporate boards — But only in a few member states. Obtido 15 de Abril de 2020, de <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>
- European Institute for Gender Equality. (2020a). Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives. Obtido 16 de Abril de 2020, de <https://eige.europa.eu/gender->

statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex/line/year:2003-B2,2004-B2,2005-B2,2006-B2,2007-B2,2008-B2,2009-B2,2010-B2,2011-B2,2012-B1,2012-B2,2013-B1,2013-B2,2014-B1,2014-B2,2015-B1,2015-B2,2016-B1,2016-B2,2017-B

European Institute for Gender Equality. (2020b). Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives. Obtido 14 de Abril de 2020, de https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/bar/year:2003-B2/geo:BE,DK,DE,IE,EL,ES,FR,IT,LU,NL,AT,PT,FI,SE,UK/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE:TOT

European Institute for Gender Equality. (2020c). Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives. Obtido 15 de Abril de 2020, de https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/bar/year:2019-B2/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE:TOT

European Institute for Gender Equality. (2020d). Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives. Obtido 15 de Abril de 2020, de https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/line/year:2003-B2,2004-B2,2005-B2,2006-B2,2007-B2,2008-B2,2009-B2,2010-B2,2011-B2,2012-B1,2012-B2,2013-B1,2013-B2,2014-B1,2014-B2,2015-B1,2015-B2,2016-B1,2016-B2,2017-B

European Commission. (s.d.). Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Obtido 30 de Março de 2020, de https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt

Instituto Nacional de Estatística. (2018). Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego [PDF]. Obtido de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=316332554&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

Instituto Nacional de Estatística. (2020). População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário. Obtido 31 de Agosto de 2020, de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0008273&selTab=tab0

Lei Constitucional N.º 1/82 de 30 de setembro da Assembleia da República, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 227 (1982). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/375254/details/normal?l=1>

Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto da Assembleia da República, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 147 (2017). Obtido de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/107791612/details/normal?p_p_auth=Gn4yFUXu

Lei n.º 67/2013 de 28 de agosto da Assembleia da República, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 165 (2013). Obtido de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/499499/details/normal?p_p_auth=Gn4yFUXu

Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro da Assembleia da República, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 30 (2009). Obtido de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/normal?p_p_auth=Q1OF4jCy

Lei Orgânica n.º 1/2019 de 29 de março da Assembleia da República, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 63 (2019). Obtido de <https://dre.pt/home/>

- /dre/121712770/details/maximized
- Lei Orgânica n.º 3/2006 de 21 de agosto da Assembleia da República, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 160 (2006). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34530775/view?q=Lei+da+paridade>
- Pordata. (2019). Qual a percentagem de mulheres no total de pessoas que trabalham? Obtido 19 de Junho de 2020, de <https://www.pordata.pt/Portugal/População+do+sexo+feminino+empregada+em+percentagem+da+população+empregada+-+638>
- Pordata. (2020a). População do sexo feminino empregada em % da população empregada. Obtido 14 de Abril de 2020, de <https://www.pordata.pt/Portugal/População+do+sexo+feminino+empregada+em+percentagem+da+população+empregada+-+638>
- Pordata. (2020b). População empregada a tempo parcial no total de população empregada do sexo feminino (%). Obtido 14 de Abril de 2020, de [https://www.pordata.pt/Portugal/População+empregada+a+tempo+parcial+no+total+de+população+empregada+do+sexo+feminino+\(percentagem\)-556](https://www.pordata.pt/Portugal/População+empregada+a+tempo+parcial+no+total+de+população+empregada+do+sexo+feminino+(percentagem)-556)
- Pordata. (2020c). População empregada do sexo masculino: total e a tempo completo e parcial. Obtido 14 de Abril de 2020, de <https://www.pordata.pt/Portugal/População+empregada+do+sexo+masculino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-357>
- Pordata. (2020d). População residente com 15 e mais anos de idade por nível de escolaridade completo mais elevado: total e por sexo. Obtido 14 de Abril de 2020, de <https://www.pordata.pt/Portugal/População+residente+com+15+e+mais+anos+de+idade+por+nível+de+escolaridade+completo+mais+elevado+total+e+por+sexo-333>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015 de 6 de março da Presidência do Conselho de Ministros, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 46, 1º Suplemento (2015). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/66689598/details/normal?q=Resolução+de+Conselho+de+Ministros+n.º+11-A%2F2015>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012 de 8 de março da Presidência do Conselho de Ministros, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 49 (2012). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/542375/details/normal?q=Resolução+de+Conselho+de+Ministros+n.º+19%2F2012>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007 de 28 de abril da Presidência do Conselho de Ministros, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 62 (2007). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/520247/details/normal?q=Resolução+do+Conselho+de+Ministros+de++n.º+49%2F2007+>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97 de 24 de abril da Presidência do Conselho de Ministros, Pub. L. No. Diário da República: I-B série, N.º 70 (1997). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/526583/details/maximized>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008 de 22 de abril da Presidência do Conselho de Ministros, Pub. L. No. Diário da República: I série, N.º 79 (2008). Obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/249856/details/normal?q=Resolução+de+Conselho+de+Ministros+n.º+70%2F2008>

Anexos

Anexo A – Consentimento informado do Estudo 1

CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de uma investigação pós-doutoral e de uma dissertação de mestrado a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. Procura-se, com este estudo, abordar as competências necessárias para exercer um cargo de gestão no mundo empresarial.

O estudo é coordenado por Maria Helena Santos, helena.santos@iscte-iul.pt, que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em preencher um **pequeno questionário com apenas duas questões**. A participação poderá durar cerca de 4 minutos. Não existem riscos associados à participação no estudo. As suas respostas vão contribuir para o conhecimento científico através do contributo original do estudo sobre as competências de gestão necessárias no mundo empresarial.

A participação neste estudo é estritamente **voluntária**. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. A participação é também **anónima e confidencial**. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Para participar, basta ter uma idade igual ou superior a 18 anos.

Aceita participar?

Sim

Não

Anexo B – Questionário do Estudo 1

Pedimos-lhe que expresse, espontaneamente, a sua opinião acerca de uma questão concreta. Para responder, basta escrever palavras soltas. Procure escrever apenas palavras, devendo estas ser escritas numa das caixas já apresentadas, não sendo a sua ordenação importante.

Pense nas competências necessárias para exercer um cargo de gestão no mundo empresarial. Que competências lhe vêm à mente?

Quais são as características demográficas da pessoa ideal para desempenhar o cargo? (p.ex. idade, sexo, localidade, etnia, etc)

--

Para efeitos de tratamento estatístico agradecemos que nos dê as seguintes informações:

Género: Masculino Feminino Outro Qual? _____

Idade em anos

Habilitações literárias

- Ensino primário/básico, 1º ciclo
- 2º Ciclo (ensino preparatório)
- 3º Ciclo (9º ano ou 5º ano)
- Ensino Secundário (11º/12º ano ou antigo 7º ano)
- Ensino Politécnico ou Superior

Profissão

Agradecemos a sua colaboração!

Anexo C – Consentimento informado do Estudo 2

CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de uma investigação pós-doutoral e de uma dissertação de mestrado a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. Procura-se, com este estudo, perceber as reações à Lei nº 62/2017, que visa aumentar o número de mulheres presentes em órgãos de administração e de fiscalização de empresas do setor público empresarial e cotadas em bolsa.

O estudo é coordenado por Maria Helena Santos, helena.santos@iscte-iul.pt, que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em preencher um pequeno questionário. A participação poderá durar cerca de 10 minutos. Não existem riscos associados à participação no estudo. As suas respostas vão contribuir para o conhecimento científico através do contributo original do estudo sobre as competências de gestão necessárias no mundo empresarial.

A participação neste estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. A participação é também **anónima e confidencial**. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Para participar, basta ter uma idade igual ou superior a 18 anos.

Aceita participar?

Sim

Não

Anexo D – Cenários do Estudo 2

Cenário 1 (“igualdade de competências entre a candidata e o candidato”): A Júlia e o António conheceram-se na Universidade onde ambos frequentaram a Licenciatura de Gestão de Empresas. Todos os seus colegas os consideravam muito organizados, comunicativos e proativos e mesmo entre docentes eram vistos como muito competentes, responsáveis e com espírito de trabalho em equipa. Atualmente, a Júlia e o António são dois gestores de grandes empresas cotadas na bolsa muito respeitados, sendo vistos como profissionais empreendedores, com um enorme conhecimento, inteligência emocional e espírito de liderança. Recentemente, a empresa X procurava uma pessoa para um cargo de gestão e ambos decidiram candidatar-se. Contudo, em 2017, foi promulgada uma lei em Portugal (Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto) que estabeleceu o “Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa” visando aumentar a presença de mulheres nestes setores. A empresa X, que é cotada na bolsa, implementou esta lei e estipulou que, **em condições de igualdade de competências, a preferência deve ser dada às mulheres. Por ter as mesmas competências que o seu concorrente António, a Júlia foi escolhida para o cargo.**

Cenário 2 (“candidata mais competente do que o candidato”): A Júlia e o António conheceram-se na Universidade onde ambos frequentaram a Licenciatura de Gestão de Empresas. Embora todos os seus colegas os considerassem muito organizados, comunicativos e proativos, e os docentes os vissem como muito competentes, a Júlia sempre se destacou mais pela sua elevada responsabilidade e espírito de trabalho em equipa. Atualmente, a Júlia é uma gestora de uma grande empresa cotada na bolsa, enquanto o António optou pela carreira numa empresa mais pequena, sendo ambos respeitados e vistos como profissionais empreendedores, com um enorme conhecimento, inteligência emocional e espírito de liderança. Recentemente, a empresa X procurava uma pessoa para um cargo de gestão e ambos decidiram candidatar-se. Contudo, em 2017, foi promulgada uma lei em Portugal (Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto) que estabeleceu o “Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa” visando aumentar a presença de mulheres nestes setores. A empresa X, que é cotada na bolsa, implementou esta lei e estipulou que, **quando há duas pessoas candidatas a um lugar, a preferência deve ser dada à pessoa mais competente. Por ser mais competente do que o António, a Júlia foi a escolhida para o cargo.**

Cenário 3 (“candidata menos competente do que o candidato”): A Júlia e o António conheceram-se na Universidade onde ambos frequentaram a Licenciatura de Gestão de Empresas. Embora todos os seus colegas os considerassem muito organizados, comunicativos e proativos e os docentes os vissem como muito competentes, o António sempre se destacou mais pela sua elevada responsabilidade e espírito de trabalho em equipa. Atualmente, o António é um destacado gestor de uma grande empresa cotada na bolsa, enquanto a Júlia optou pela carreira numa empresa mais pequena, sendo ambos respeitados e vistos como profissionais empreendedores, com um enorme conhecimento, inteligência emocional e espírito de liderança. Recentemente, a empresa X procurava uma pessoa para um cargo de gestão e ambos decidiram

candidatar-se. Contudo, em 2017, foi promulgada uma lei em Portugal (Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto) que estabeleceu o “Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa” visando aumentar a presença de mulheres nestes setores. A empresa X, que é cotada na bolsa, implementou esta lei e estipulou que, **quando há duas pessoas candidatas a um lugar, a escolha deve ser feita pelo Conselho de Administração. Este, apesar da reconhecida maior competência do António, não o considerou e escolheu a Júlia para o cargo.**

Cenário 4 (“pertença grupal”): A Júlia e o António exercem ambos a sua atividade no mundo empresarial. Recentemente, a empresa X procurava uma pessoa para um cargo de gestão e ambos decidiram candidatar-se. Contudo, em 2017, foi promulgada uma lei em Portugal (Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto) que estabeleceu o “Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa” visando aumentar a presença de mulheres nestes setores. A empresa X, que é cotada na bolsa, implementou esta lei e estipulou que **a preferência deve ser dada às mulheres. Por ser mulher, a Júlia foi escolhida para o cargo.**

Anexo E – Itens de Taylor-Carter et al. (1995) e de Santos (2004)

Indique, por favor, a resposta que melhor se adequa à sua opinião, para cada uma das seguintes afirmações.

Considero esta lei:

Totalmente injusta 1 2 3 4 5 6 7 *Totalmente justa*

Totalmente prejudicial 1 2 3 4 5 6 7 *Totalmente benéfica*

Totalmente incorreta 1 2 3 4 5 6 7 *Totalmente correta*

Totalmente inaceitável 1 2 3 4 5 6 7 *Totalmente aceitável*

Anexo F – Item de Santos (2004) e Medida de Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002)

Indique, por favor, para cada uma das seguintes afirmações, a resposta que melhor se adequa à sua opinião.

	Discordo totalmente						Concordo totalmente
	1	2	3	4	5	6	7
Em que medida concorda com esta lei?							
Esta é a melhor forma de aumentar o número de mulheres na empresa.							
Esta lei prejudica o concorrente (o homem).							
Esta lei melhora as condições de trabalho na empresa.							
Esta lei compromete o acesso dos homens aos cargos de gestão.							
A candidata é qualificada para o cargo.							
Esta lei melhora a imagem da empresa.							
A candidata é a pessoa ideal para o cargo.							
A candidata é competente para o cargo.							
Esta lei é benéfica para a empresa do ponto de vista financeiro.							
Esta lei acrescenta um benefício à imagem da empresa.							
Esta lei é equitativa.							

Anexo G – Escala da Preferência pelo Princípio do Mérito (Son Hing et al., 2011)

Indique, por favor, até que ponto concorda com cada uma das seguintes afirmações, utilizando a escala abaixo.

-3 Discordo Fortemente	-2 Discordo Moderadamente	-1 Discordo Ligeiramente	0 Não Concordo nem Discordo	1 Concordo Ligeiramente	2 Concordo Moderadamente	3 Concordo Fortemente
------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------

	<i>Discordo fortemente</i>				<i>Concordo fortemente</i>			
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
1. Nas organizações, as pessoas que fazem bem o seu trabalho devem subir para o topo.								
2. No trabalho, as pessoas devem ser recompensadas apenas com base nas suas competências e capacidades.								
3. Nas organizações, o sucesso deve ser possível para qualquer pessoa que trabalhe arduamente o suficiente.								
4. O sucesso de uma pessoa no local de trabalho deve depender, principalmente, das suas capacidades.								
5. Qualquer pessoa que esteja disposta a trabalhar arduamente deve ser capaz de encontrar um emprego decente.								
6. No trabalho, o sucesso das pessoas deve depender, principalmente, do seu desempenho.								
7. As organizações devem oferecer, sempre, o trabalho ao candidato mais capaz.								
8. No trabalho, as recompensas das pessoas devem ser sempre determinadas pelo seu esforço e capacidade.								
9. As pessoas que trabalham arduamente devem ter mais oportunidades de progressão.								
10. Os empregadores devem contratar sempre o candidato mais qualificado para um emprego.								

11. Para responder a esta pergunta, selecione, por favor, "concordo fortemente"¹⁰.

12. Nas organizações, as recompensas devem ser determinadas principalmente pelo esforço dos funcionários.

¹⁰ Este é um item de verificação de desatenção instrucional.

Anexo H – Escala das Percepções de que a Meritocracia Existe (Son Hing et al., 2011)

Indique, por favor, até que ponto concorda com cada uma das seguintes afirmações, utilizando a escala abaixo.

-3	-2	-1	0	1	2	3
Discordo Fortemente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Fortemente

	<i>Discordo fortemente</i>						<i>Concordo fortemente</i>
	-3	-2	-1	0	1	2	3
1. Nas organizações, as pessoas que fazem bem o seu trabalho sobem para o topo.							
2. No trabalho, as pessoas são recompensadas apenas com base nas suas competências e capacidades.							
3. Nas organizações, o sucesso é possível para qualquer pessoa que trabalhe arduamente o suficiente.							
4. O sucesso de uma pessoa no local de trabalho depende, principalmente, das suas capacidades.							
5. Qualquer pessoa que esteja disposta a trabalhar arduamente é capaz de encontrar um emprego decente.							
6. No trabalho, o sucesso das pessoas depende, principalmente, do seu desempenho.							
7. As organizações oferecem sempre o trabalho ao candidato mais capaz.							
8. No trabalho, as recompensas das pessoas são sempre determinadas pelo seu esforço e capacidade.							
9. As pessoas que trabalham arduamente têm mais oportunidades de progressão.							
10. Para responder a esta pergunta, selecione, por favor, "discordo fortemente" ¹¹ .							

¹¹ Este é um item de verificação de desatenção instrucional.

11. Os empregadores contratam sempre o candidato mais qualificado para um emprego.

12. Nas organizações, as recompensas são determinadas principalmente pelo esforço dos funcionários.

Anexo I – Questões sociodemográficas

Qual o nível de desconforto que sentiu ao responder ao questionário?

Totalmente desconfortável 1 2 3 4 5 6 7 *Totalmente confortável*

Para efeitos de tratamento estatístico agradecemos que nos dê as seguintes informações:

Género: Masculino Feminino Outro Qual? _____

Idade em anos

Habilitações literárias

- Ensino primário/básico, 1º ciclo
- 2º Ciclo (ensino preparatório)
- 3º Ciclo (9º ano ou 5º ano)
- Ensino Secundário (11º/12º ano ou antigo 7º ano)
- Ensino Politécnico ou Superior

Profissão

É estudante Universitário/a?

Sim

Não

Se respondeu sim na questão anterior:

Curso que frequenta _____

Ano que frequenta

1º ano de Licenciatura

2º ano de Licenciatura

3º ano de Licenciatura

1º ano de Mestrado

2º ano de Mestrado

1º ano de Doutoramento

2º ano de Doutoramento

3º ano de Doutoramento

Outro. Qual? _____

Anexo J – Debriefing

A SUA PARTICIPAÇÃO TERMINOU!

Muito obrigada por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o estudo incide sobre a Lei nº 62/2017 e pretende analisar as reações a esta lei, bem como perceber se e como estas reações variam tendo em conta o/a candidato/a que é escolhido/a para a vaga de emprego.

No âmbito da sua participação, pretendíamos, também, explorar os julgamentos acerca do mérito dos candidatos e a influência do género dos participantes nas atitudes face à lei.

Reforçamos os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Maria Helena Santos, helena.santos@iscte-iul.pt

Caso tenha sentido um desconforto significativo ao preencher o questionário contacte, por favor, a investigadora acima mencionada, de forma a tentarmos perceber o que o poderá ter causado.

Se tiver interesse em aceder a mais informação sobre o tema do estudo, pode ainda consultar as seguintes fontes: <https://ciencia.iscte-iul.pt/authors/maria-helena-santos/publications>.

Mais uma vez, obrigada pela sua participação.