

# **Anexos I e II**

**Anexo I – Quadros das Análises das Diferenças das Variáveis  
Sociodemográficas e Profissionais**

**Tabela 8**

Itens do MPGC consoante o Estado Civil

	<b>H.</b>	<b>GL.</b>	<b>p.</b>
Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	,397	2	,820
Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	,361	2	,835
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	,378	2	,828
Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	1,471	2	,479
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	1,082	2	,582
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	,968	2	,616
Os homens expõem mais a sua firmeza do que as mulheres, o que acaba por ser mais inspirador para os outros homens.	1,853	2	,396
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	1,825	2	,401
As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.	,446	2	,800
Há melhor ambiente de trabalho, se existir pelo menos uma mulher.	2,290	2	,318
Os homens recebem mais apoio e confiança da organização do que as mulheres.	,291	2	,865
As mulheres são avaliadas de forma mais injusta pelo seu desempenho do que os homens.	1,672	2	,433
As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem.	1,817	2	,403
As mulheres sentem que têm de ser melhores do que os homens para provarem que são boas profissionais.	2,247	2	,325
A visão que a sociedade tem do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”, muitas vezes cria uma distribuição desigual de poder.	1,544	2	,462
A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.	,896	2	,639
A licença maternal, no caso das mulheres, limita a carreira profissional.	,239	2	,887
Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	2,812	2	,245
É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.	3,179	2	,204
É importante haver mulheres em cargos de liderança.	,869	2	,648

**Tabela 9**

Itens do MPGC consoante a Idade (Inferior a 40 anos VS superior a 40)

	U	W	Z	Significância Sig. (2 extremidades)
Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	2963,500	5813,500	-,854	,393
Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	2879,000	6534,000	-1,113	,266
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	2914,000	6569,000	-1,033	,302
Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	3111,000	6766,000	-,281	,779
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	3077,000	6732,000	-,420	,675
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	2675,500	6330,500	-1,893	,058
Os homens expõem mais a sua firmeza do que as mulheres, o que acaba por ser mais inspirador para os outros homens.	3019,000	5869,000	-,637	,524
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	2922,000	6577,000	-1,023	,306
As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.	3058,500	6713,500	-,006	,995
Há melhor ambiente de trabalho, se existir pelo menos uma mulher.	2880,500	6535,500	-,990	,322
Os homens recebem mais apoio e confiança da organização do que as mulheres.	3129,000	6784,000	-,224	,823
As mulheres são avaliadas de forma mais injusta pelo seu desempenho do que os homens.	3090,000	6745,000	-,373	,709
As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem.	2853,500	5703,500	-1,243	,214
As mulheres sentem que têm de ser melhores do que os homens para provarem que são boas profissionais.	2849,500	6504,500	-1,251	,211
A visão que a sociedade tem do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”, muitas vezes cria uma distribuição desigual de poder.	2590,000	6245,000	-2,359	,018
A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.	3042,000	6697,000	-,533	,594
A licença maternal, no caso das mulheres, limita a carreira profissional.	2754,000	6409,000	-1,445	,149

Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	2417,000	5987,000	-2,696	,007
É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.	3008,500	6663,500	-,530	,596
É importante haver mulheres em cargos de liderança.	2588,500	6243,500	-2,418	,016

**Tabela 10**

Itens do MPGC consoante o Tempo de Função

	<b>H.</b>	<b>GL.</b>	<b>p.</b>
Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	5,924	5	,314
Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	5,186	5	,394
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	3,927	5	,560
Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	7,346	5	,196
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	2,844	5	,724
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	2,466	5	,782
Os homens expõem mais a sua firmeza do que as mulheres, o que acaba por ser mais inspirador para os outros homens.	3,416	5	,636
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	2,378	5	,795
As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.	12,349	5	,030
Há melhor ambiente de trabalho, se existir pelo menos uma mulher.	6,304	5	,278
Os homens recebem mais apoio e confiança da organização do que as mulheres.	3,083	5	,687
As mulheres são avaliadas de forma mais injusta pelo seu desempenho do que os homens.	3,093	5	,686
As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem.	2,719	5	,743
As mulheres sentem que têm de ser melhores do que os homens para provarem que são boas profissionais.	4,523	5	,477
A visão que a sociedade tem do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”, muitas vezes cria uma distribuição desigual de poder.	6,443	5	,265
A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.	2,961	5	,706
A licença maternal, no caso das mulheres, limita a carreira profissional.	4,812	5	,439
Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	15,051	5	,010

---

É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.	13,637	5	,018
É importante haver mulheres em cargos de liderança.	8,094	5	,151

---

**Tabela 11**

Itens do MPGC consoante o Número de Filhos

	<b>H.</b>	<b>GL.</b>	<b>p.</b>
Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	2,787	3	,426
Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	6,567	3	,087
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	2,314	3	,510
Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	2,286	3	,515
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	2,957	3	,398
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	,488	3	,922
Os homens expõem mais a sua firmeza do que as mulheres, o que acaba por ser mais inspirador para os outros homens.	,248	3	,970
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	,447	3	,930
As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.	1,197	3	,754
Há melhor ambiente de trabalho, se existir pelo menos uma mulher.	4,319	3	,229
Os homens recebem mais apoio e confiança da organização do que as mulheres.	2,113	3	,549
As mulheres são avaliadas de forma mais injusta pelo seu desempenho do que os homens.	2,531	3	,470
As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem.	,213	3	,975
As mulheres sentem que têm de ser melhores do que os homens para provarem que são boas profissionais.	1,591	3	,662
A visão que a sociedade tem do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”, muitas vezes cria uma distribuição desigual de poder.	4,552	3	,208
A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.	,845	3	,839
A licença maternal, no caso das mulheres, limita a carreira profissional.	3,328	3	,344
Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	3,279	3	,351
É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.	3,160	3	,368
É importante haver mulheres em cargos de liderança.	4,970	3	,174



**Tabela 12**

Itens do MPGC consoante o Tempo de Serviço na Organização

	<b>H.</b>	<b>GL.</b>	<b>p.</b>
Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	5,119	8	,745
Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	7,561	8	,478
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	7,297	8	,505
Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	7,782	8	,455
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	6,438	8	,598
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	7,959	8	,438
Os homens expõem mais a sua firmeza do que as mulheres, o que acaba por ser mais inspirador para os outros homens.	5,794	8	,670
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	3,919	8	,864
As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.	11,376	8	,181
Há melhor ambiente de trabalho, se existir pelo menos uma mulher.	7,206	8	,515
Os homens recebem mais apoio e confiança da organização do que as mulheres.	10,486	8	,233
As mulheres são avaliadas de forma mais injusta pelo seu desempenho do que os homens.	10,524	8	,230
As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem.	3,964	8	,860
As mulheres sentem que têm de ser melhores do que os homens para provarem que são boas profissionais.	16,983	8	,030
A visão que a sociedade tem do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”, muitas vezes cria uma distribuição desigual de poder.	3,188	8	,922
A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.	7,481	8	,486
A licença maternal, no caso das mulheres, limita a carreira profissional.	6,294	8	,614
Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	14,966	8	,060
É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.	14,797	8	,063
É importante haver mulheres em cargos de liderança.	9,442	8	,306

**Anexo II – Questionário Aplicado à DRC do INEM e à Águas de  
Coimbra**

The page features a decorative graphic consisting of three blue circles of varying sizes, each with a lighter blue ring around its center. These circles are arranged in a vertical line, with the largest at the top, a medium one in the middle, and the largest at the bottom. Two thin blue lines intersect at the top left and extend diagonally across the page, framing the circles.

# Questionário

Escola Superior de Altos Estudos - ISMT

Sou estudante do Mestrado de Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional da Escola Superior de Altos Estudos - ISMT e pretendo realizar um estudo no âmbito da minha Dissertação referente às diferenças entre as competências relativas aos homens e mulheres no trabalho e nas empresas. A sua colaboração é muito importante. Este questionário é anónimo, não existindo respostas certas nem erradas. Por favor, responda às seguintes questões assinalando, no ponto 1 e 2, as suas respostas com uma cruz(x) no respetivo quadrado.

<b>1. Dados Biográficos</b>	
a) Sexo:	Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/>
b) Idade:	Até 29 anos <input type="checkbox"/> 30 - 39 anos <input type="checkbox"/> 40 - 49 anos <input type="checkbox"/> 50 - 59 anos <input type="checkbox"/> 60 ou mais anos <input type="checkbox"/>
c) Estado Civil:	Solteiro <input type="checkbox"/> Casado/união de facto <input type="checkbox"/> Divorciado/separado <input type="checkbox"/> Viúvo <input type="checkbox"/>
d) Habilitações Literárias:	< 9º ano <input type="checkbox"/> 9º ano <input type="checkbox"/> 12º ano <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutoramento <input type="checkbox"/> Outro <input type="checkbox"/>
e) Indique o nº de filhos e respetivas idades:	Nenhum <input type="checkbox"/> Um filho <input type="checkbox"/> Dois filhos <input type="checkbox"/> Três ou mais filhos <input type="checkbox"/> Idades: 0-6 anos <input type="checkbox"/> 7-12 anos <input type="checkbox"/> 13 -18 anos <input type="checkbox"/> > 18 anos <input type="checkbox"/>

<b>2. Dados Profissionais</b>	
a) Tempo de serviço na função atual:	Inferior a 1 ano <input type="checkbox"/> 1- 4 anos <input type="checkbox"/> 5 - 9 anos <input type="checkbox"/> 10 - 14 anos <input type="checkbox"/> 15 - 19 anos <input type="checkbox"/> 20 - 24 anos <input type="checkbox"/> 25 - 29 anos <input type="checkbox"/> 30 - 34 anos <input type="checkbox"/> 35 - 40 anos <input type="checkbox"/>
b) Tempo de serviço na organização:	Inferior a 1 ano <input type="checkbox"/> 1- 4 anos <input type="checkbox"/> 5 - 9 anos <input type="checkbox"/> 10 - 14 anos <input type="checkbox"/> 15 - 19 anos <input type="checkbox"/> 20 - 24 anos <input type="checkbox"/> 25 - 29 anos <input type="checkbox"/> 30 - 34 anos <input type="checkbox"/> >35 anos <input type="checkbox"/>
c) Indique a sua profissão:	_____

No questionário que se segue indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações, colocando um círculo à volta da sua opção, utilizando uma escala que varia entre 1 (discordo absolutamente) e 4 (concordo absolutamente).

DISCORDO ABSOLUTAMENTE	DISCORDO	CONCORDO	CONCORDO ABSOLUTAMENTE
1	2	3	4

1. A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	1	2	3	4
2. Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	1	2	3	4
3. As mulheres, geralmente não se mostram tão disponíveis quanto os homens para assumirem responsabilidades extra das suas funções normais, como por exemplo, serem representantes em sindicatos.	1	2	3	4
4. As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem.	1	2	3	4
5. É mais difícil comunicar com mulheres do que com homens.	1	2	3	4
6. Os homens preferem mais trabalhar com outros homens do que com mulheres.	1	2	3	4
7. As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	1	2	3	4
8. Os homens expõem mais a sua firmeza do que as mulheres, o que acaba por ser mais inspirador para os outros homens.	1	2	3	4
9. Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	1	2	3	4
10. As mulheres são mais resistentes à mudança do que os homens no que respeita às questões de trabalho.	1	2	3	4
11. Geralmente são atribuídas às mulheres tarefas diferentes das dos homens.	1	2	3	4
12. As mulheres precisam de alguém que as represente e defenda quando for caso disso, pois não o conseguem fazer sozinhas.	1	2	3	4

13. Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	1	2	3	4
14. As mulheres sentem que têm de ser melhores do que os homens para provarem que são boas profissionais.	1	2	3	4
15. As mulheres são tão críticas e questionadoras quanto os homens.	1	2	3	4
16. É importante haver mulheres em cargos de liderança.	1	2	3	4
17. As mulheres têm menos oportunidades de desenvolvimento profissional no local de trabalho do que os homens.	1	2	3	4
18. A visão que a sociedade tem do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”, muitas vezes cria uma distribuição desigual de poder.	1	2	3	4
19. Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	1	2	3	4
20. No meu local de trabalho, a competência é vista como sendo independente de ser mulher ou homem.	1	2	3	4
21. A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.	1	2	3	4
22. Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	1	2	3	4
23. Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	1	2	3	4
24. Há melhor ambiente de trabalho, se existir pelo menos uma mulher.	1	2	3	4
25. É mais difícil às mulheres assumirem os seus compromissos no trabalho do que os homens.	1	2	3	4
26. Os homens recebem mais apoio e confiança da organização do que as mulheres.	1	2	3	4
27. As mulheres são avaliadas de forma mais injusta pelo seu desempenho do que os homens.	1	2	3	4
28. As mulheres em cargos de chefia agem de forma mais rígida do que as mulheres com outros	1	2	3	4

cargos.				
29. A minha experiência com mulheres em cargos de chefia é bastante positiva (responda apenas se tiver tido chefes mulheres).	1	2	3	4
30. É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.	1	2	3	4
31. As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.	1	2	3	4
32. A licença maternal, no caso das mulheres, limita a carreira profissional.	1	2	3	4
33. É o valor dos rendimentos de cada membro do casal que decide qual deles irá tirar mais tempo de licença parental.	1	2	3	4
34. A mãe deve ter mais tempo de licença parental do que o pai.	1	2	3	4
35. Pessoalmente, precisaria de mais apoio da organização para conseguir gerir o tempo entre as minhas responsabilidades no trabalho e as minhas responsabilidades domésticas.	1	2	3	4
36. Tenho o apoio suficiente do meu/minha parceiro/parceira para conseguir conciliar as minhas responsabilidades quer no trabalho quer familiares.	1	2	3	4