

DM

Igualdade de Género no Sector Hoteleiro

DISSERTAÇÃO DE Mestrado

Joana Inês Nunes Fernandes

Mestrado em Gestão Hoteleira



UNIVERSIDADE da MADEIRA

A Nossa Universidade

www.uma.pt

fevereiro | 2025

Igualdade de Género no Sector Hoteleiro

DISSERTAÇÃO DE Mestrado

Joana Inês Nunes Fernandes

Mestrado em Gestão Hoteleira

ORIENTAÇÃO

Frederica Margarida Camacho Gonçalves

Proposta de Dissertação

2º Ciclo em Gestão Hoteleira

Nome do Candidato: Joana Inês Nunes Fernandes

Tema: Igualdade de género no sector hoteleiro

Orientador(es): Prof.^a Doutora Frederica Margarida Camacho Gonçalves

Agradecimentos

Para a realização desta dissertação, contei com ajudas fundamentais, sem as quais a concretização destas não teria sido possível. Gostaria, portanto, de expressar o meu reconhecimento às pessoas a seguir mencionadas.

Primeiramente, à minha orientadora, Professora Doutora Frederica Margarida Camacho Gonçalves, pelo acompanhamento, dedicação, acessibilidade, orientações e auxílio ao longo deste percurso.

À Carmo e ao Raúl, um agradecimento especial e cheio de gratidão, por todo o carinho, motivação e apoio incondicional. Um agradecimento especial ao Eulálio, por ser um pilar importante na minha vida, pelo amor, pela partilha e pelo apoio nos momentos mais difíceis.

Por fim, estou grata a todos aqueles que contribuíram para que chegasse até aqui.

Índice de Conteúdo

Resumo	xiv
Abstract.....	xvi
1-Introdução.....	2
1.1-Problema de Investigação.....	2
1.2-Objetivos do estudo	2
1.3-Contextualização e pertinência do tema.....	3
2-Revisão da Literatura	6
2.1- O que é o Género?.....	6
2.2-Representações de Géneros	7
2.3-Igualdade de Género.....	10
2.4-Enquadramento legal da igualdade de género no emprego.....	14
2.5-Importância do sector do turismo para a Economia portuguesa	16
2.6-Características do sector do turismo.....	18
2.7-Dados do turismo em Portugal e na Madeira	20
2.8-O trabalho nos diferentes géneros	21
2.9-Igualdade de género no turismo	23
2.10-Tendências emergentes na igualdade de género na hotelaria.....	26
2.11-(In)Capacidade do género feminino.....	28
3-Teorias de género	30
3.1-Perspetiva de Judith Butler.....	30
3.2-Perspetiva de Alice Eagly	31
3.3-Perspetiva de Rosalind Chait Barnett e Caryl Rivers.....	32
4-Metodologia de trabalho.....	34
4.1-Igualdade de Género em Portugal- Boletim Estatístico 2023	36
4.2-Análise do relatório único do quadro de pessoal 2022	41
4.3- Análise dos questionários realizados	43
5- Análise de resultados.....	48
5.1- Discussão crítica.....	55
6-Considerações finais.....	58
6.1-Principais Resultados	58
6.2-Implicações Práticas.....	58
6.3- Sugestões para as organizações.....	58
6.4- Limitações e Investigações Futuras.....	60



Referências	63
Anexos	72
Apêndices	74

Índice de Tabelas

Tabela 1- Indicadores de carácter geral no âmbito do trabalho e emprego 2022(%).....	36
Tabela 2- População empregada por setor de atividade económica e sexo, 2022 (milhares e %)	38
Tabela 3-Distribuição da força de trabalho por género e setor económico (%).....	39
Tabela 4- Distribuição dos trabalhadores por conta de outrem e diferenças salariais por género	41
Tabela 5- Nível de escolaridade Homens	48
Tabela 6- Nível de escolaridade Mulheres	48

Índice de Gráficos

Gráfico 1- Evolução da diferença salarial entre géneros (2010-2022).....	42
Gráfico 2-Diferença de precessão entre géneros sobre a discriminação no local de trabalho	43
Gráfico 3- Perceção de igualdade de oportunidade de promoção por género	44
Gráfico 4- Perceção de equidade de tratamento entre géneros, em relação a salários e benefícios.....	45
Gráfico 5- Perceção de inclusão no ambiente de trabalho entre géneros	46
Gráfico 6- Consciência das políticas de igualdade de género entre Homens e Mulheres	46
Gráfico 7- Habilitações literárias de Homens e Mulheres.....	50
Gráfico 8- Anos de profissão de Homens e Mulheres.....	51
Gráfico 9- Sentimento de pressão entre responsabilidades profissionais e pessoais por falta de suporte da empresa	53

Siglas

IA- Inteligência Artificial

ODS- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMT- Organização Mundial do Turismo

RAM – Região Autónoma da Madeira

RH- Recursos Humanos

WTTC- Conselho Mundial de Viagens e Turismo

Resumo

A promoção da sustentabilidade na indústria do turismo e na hotelaria está inerentemente associado a condições laborais equitativas, igualdade de género e ao empoderamento das mulheres. Considerando que a maioria da força de trabalho nesse setor é composta por mulheres. É urgente reconhecer que, embora o sector do turismo ofereça inúmeras oportunidades para promover a igualdade de género e o empoderamento, persistem desigualdades significativas, entre homens e mulheres. Para encontrar soluções eficazes, é crucial aprofundar o conhecimento existente e, portanto, é fundamental examinar o progresso da pesquisa relacionada à igualdade de género ao longo dos anos. O objetivo deste trabalho é analisar as conclusões de vários investigadores sobre esse tema e avaliar se essas conclusões se aplicam ao setor hoteleiro na Região Autónoma da Madeira. Para alcançar esse propósito, será conduzida uma revisão sistemática da literatura científica disponível, que se baseará numa revisão abrangente dos estudos sobre igualdade de género no contexto do turismo e da hotelaria. Serão conduzidos inquéritos junto de funcionários de diversos hotéis da região com o objetivo de investigar quais as suas perceções e sentimentos em relação à igualdade de género no ambiente da sua organização. Os dados recolhidos anonimamente serão submetidos a uma análise detalhada para identificar a existência ou não de segregação vertical e/ou horizontal no contexto laboral na área hoteleira.

Palavras-chave: Igualdade de Género, Turismo em Portugal, Agenda 2030, Segregação Vertical e Horizontal.

Abstract

Sustainability promotion in the tourism and hospitality industry is intrinsically linked to fair working conditions, gender equality and women's empowerment. Considering that most of the workforce in this sector is made up of women, it is imperative to recognize that although the field of tourism offers vast opportunities to promote gender equality and empowerment, significant inequalities tend to persist between men and women. To find effective solutions, it is crucial to deepen existing knowledge and therefore it is essential to examine the progress of research related to gender equality over the years. The objective of this work is to analyze the conclusions of several researchers on this topic and evaluate whether these conclusions apply to the hotel sector in the Madeira region. To achieve this purpose, a systematic review of the available scientific literature will be conducted, which will be based on a comprehensive review of studies on gender equality in the context of tourism and hospitality. Surveys will be conducted among employees of several hotels in the region with the aim of investigating their perceptions and feelings regarding gender equality in their organization's environment. The data collected will be subjected to a detailed analysis to identify the existence or not of vertical and/or horizontal segregation in the employment context in the hotel sector.

Keywords: Gender Equality, Tourism in Portugal, Agenda 2030, Vertical and Horizontal segregation.

1-Introdução

1.1-Problema de Investigação

O problema da igualdade de género no setor do turismo e hotelaria constitui uma questão multifacetada, envolvendo desafios estruturais e sistémicos relacionados com a representação, remuneração e equidade de oportunidades entre homens e mulheres. Alguns dos principais problemas identificados neste setor, destacam-se:

- Desigualdade salarial. Em muitos casos, no sector turístico e em muitos outros, as mulheres recebem salários significativamente mais baixos do que os homens, mesmo desempenhando funções semelhantes ou equivalentes. Isso evidencia uma desigualdade salarial que necessita ser abordada.
- Falta de representação em cargos de liderança. As mulheres estão sub-representadas em cargos de liderança na indústria do turismo. Isso faz se notar na falta de representação feminina nas tomadas de decisão importantes e na formulação de políticas dentro das instituições.
- Falta de oportunidades de crescimento profissional. A falta de oportunidade de progressão de carreira impede, muitas vezes, as mulheres de conseguirem alcançar cargos de maior importância dentro das organizações.
- Assédio e discriminação no local de trabalho. O assédio sexual e discriminação de género são problemas graves em certos setores do turismo, criando um ambiente de trabalho hostil e desigual para as mulheres. Essas práticas afetam negativamente a sua segurança e bem-estar no local de trabalho, gerando impactos significativos na sua saúde física e emocional, além de limitar as suas oportunidades profissionais.

1.2-Objetivos do estudo

O objetivo deste estudo é explorar o entendimento de diversos autores acerca da igualdade de género em um contexto mais amplo, bem como em relação ao sector do turismo, mais especificamente da área da hotelaria. Posteriormente, serão realizados inquéritos junto de funcionários do setor hoteleiro da Região Autónoma Da Madeira

(RAM), com o propósito de explorar as suas perceções e sentimentos sobre a igualdade de género no contexto laboral. Esses inquéritos têm a finalidade de avaliar se as políticas e práticas promovidas pela instituição em relação à igualdade de oportunidades estão efetivamente a serem percebidas e vivenciadas pelos colaboradores. Adicionalmente, serão realizadas entrevistas a responsáveis dos Recursos Humanos de unidades hoteleiras na região da Madeira, visando compreender as suas iniciativas e práticas para promover a igualdade de género dentro das suas organizações hoteleiras. Dessa forma, será possível avaliar a eficácia das iniciativas institucionais destinadas para a promoção da equidade de género dentro da empresa, garantindo que os esforços realizados não se restringem ao plano teórico, mas se traduzam em impactos reais no dia a dia dos colaboradores.

Essa abordagem permitirá analisar o cenário atual da igualdade de género no setor hoteleiro da Madeira, com foco específico nos hotéis, identificando áreas que necessitam de aprimoramento e implementando boas práticas que possam ser disseminadas para fomentar maior igualdade de oportunidades em todos os níveis da indústria hoteleira.

1.3-Contextualização e pertinência do tema

Tradicionalmente, os homens estavam mais ligados à esfera pública e as mulheres eram vinculadas à esfera privada (Ferreira, 2007). Contudo, nas últimas décadas, este cenário passou por transformações significativas. Atualmente, apresentam níveis de escolaridade mais elevados do que os homens, especialmente no que se refere ao ensino superior (Eurostat, 2010a). Apesar da elevada predominância feminina no sector do turismo, diversos fatores continuam a limitar a progressão das mulheres nas carreiras, mantendo-se desigualdades significativas no ambiente de trabalho.

A igualdade de género a nível nacional é influenciada por múltiplos fatores, como a economia, o emprego e a educação. O crescimento económico proporciona mais recursos e oportunidades para a promoção da igualdade de género, contribuindo para o seu avanço (Damjanovic & Sel Varetnam, 2020). A educação desempenha um papel crucial nesse processo, sendo que a educação feminina é um fator determinante para a concretização da igualdade de género a longo prazo (Marchão & Henriques, 2017). Além disso, o emprego permite que as mulheres ganhem cada vez mais voz na família e na

sociedade (Ferragina, 2020). Zhang e Zhang (2020) concluíram que a economia, a educação e o emprego afetam significativamente a igualdade de género.

Outras razões para a persistência das desigualdades de género no mercado de trabalho incluem os estereótipos de género que atribuem papéis específicos a homens e mulheres, bem como práticas incorporadas na cultura empresarial, que criam obstáculos à progressão na carreira das mulheres (Guerreiro e Pereira, 2006). As desigualdades resultantes da segregação vertical e horizontal do emprego, taxas de emprego mais baixas para as mulheres, especialmente no emprego a tempo inteiro, bem como situações de emprego mais precárias e salários mais baixos (Comissão Europeia, 2004).

A segregação vertical refere-se à tendência de haver uma distribuição desigual de homens e mulheres em diferentes níveis hierárquicos dentro de uma organização e/ou setor. Em muitos casos, as mulheres podem estar sub-representadas em posições de liderança, como cargos executivos, gerenciais ou de supervisão. Isso cria uma disparidade em termos de poder e influência dentro da organização, com mulheres frequentemente a ocupar posições de menor prestígio e autoridade.

A segregação horizontal refere-se à tendência de homens e mulheres se concentrarem em diferentes áreas de trabalho ou setores de uma indústria, como a do turismo. Em muitos casos, existem profissões ou campos de trabalho que são tradicionalmente associados a um género específico. Por exemplo, enfermagem e educação são frequentemente associadas às mulheres, enquanto engenharia e tecnologia são frequentemente associadas aos homens. Essa segregação horizontal pode resultar em diferenças salariais e de status entre homens e mulheres, pois os empregos historicamente associados a mulheres podem pagar menos e oferecer menos oportunidades de progresso na carreira.

Esta dissertação segue uma estrutura composta por 6 capítulos. O primeiro capítulo, de natureza introdutória, dedica-se à apresentação do tema em análise, uma reflexão sobre os seus principais pontos, os objetivos subjacentes a esta investigação e uma breve descrição da organização subsequente do trabalho. O segundo capítulo, de carácter predominantemente teórico, aborda a revisão de literatura, focando-se de maneira particular no tópico de igualdade de género. Adicionalmente, são explorados conceitos

fundamentais sobre o género, incluindo as diferenças entre género e sexo biológico, explorando como os géneros são representados na sociedade, incluindo os estereótipos e as expectativas culturais que influenciam estas representações. Este capítulo explora as teorias e os debates relacionados à igualdade de género, com foco nas disparidades de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres. Além disso, examina as leis e políticas organizacionais que visam promover a equidade de género no ambiente de trabalho. Além disso, destaca o papel crucial do turismo na economia de Portugal com foco na Madeira, considerando aspetos económicos e sociais, descrevendo as principais características e dinâmicas do setor do turismo, focando em tendências e desafios atuais. Este também analisa novas tendências e inovações que promovem a igualdade de género na indústria hoteleira, bem como discute as perceções e preconceitos relacionados à capacidade das mulheres no mercado de trabalho, desafiando estereótipos e promovendo a igualdade.

O terceiro capítulo dedica-se às teorias de género, este capítulo proporciona uma análise mais aprofundada de diversas teorias de distintos autores sobre a igualdade de género. Através desta análise, é possível observar diferentes perspetivas e pensamentos acerca do tema, permitindo uma compreensão mais abrangente das dinâmicas que envolvem as questões de género na sociedade atual.

A metodologia adotada para atingir os objetivos do estudo, detalhando os métodos de recolha de dados, é descrita no capítulo quatro. O penúltimo capítulo apresenta uma análise dos resultados, e por fim, o último capítulo retrata as considerações finais as limitações e sugere as investigações futuras relativamente ao tema em estudo.

2-Revisão da Literatura

2.1- O que é o Género?

O conceito de género é uma construção social bastante complexa que está muito além das distinções biológicas entre homens e mulheres, por definição refere-se a tudo aquilo que foi definido ao longo do tempo e que a sociedade entende como o papel ou comportamento esperado de alguém com base no seu sexo biológico.

No entanto esta definição “*standard*”, para vários autores não vai de encontro ao que os mesmos defendem, por exemplo, para a filósofa Judith Butler, género é entendido como uma performance social, não sendo inato, ou seja, não é algo que a pessoa é, mas sim algo que ela faz. Surge de ações repetidas que contribuem para a construção das categorias de masculinidade e feminilidade (Butler, 1993). Esta autora acredita que o género não é algo estável e nem predefinido, e por isso explora o conceito “performatividade de género” na sua obra "*Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*” (Butler, 1990).

A questão/temática de género não deve ser limitada em termos regionais, nem em termos de período, uma vez que deve ser comparada não só nas diferentes épocas como também analisada nas diferentes sociedades. A definição de género tem sofrido transformações significativas ao longo das últimas décadas, refletindo mudanças sociais, culturais e académicas. Contudo, trata-se de um conceito não linear e sujeito a múltiplas interpretações. Observa-se, na literatura especializada, uma diversidade de perspetivas teóricas, sendo que diferentes autores adotam abordagens distintas e, por vezes, divergentes quanto à compreensão e conceptualização do género. (UN Women, 2021) (Stockton, 2021).

Sob uma perspetiva prática, e afastando elaborações teóricas mais complexas, o conceito de género é frequentemente entendido como uma atribuição identitária associada ao nascimento do indivíduo. Contudo, é fundamental estabelecer uma distinção clara entre género e sexualidade: o primeiro refere-se à identidade de género, podendo ser masculina, feminina ou outra, ao passo que a sexualidade diz respeito às preferências e práticas sexuais dos indivíduos. Françoise Héritier, referência incontornável na antropologia, sublinhava a importância da diferença de género no corpo humano,

evidenciando o seu papel estruturante na organização das sociedades (Héritier, 1996). Assim, tanto o género como a sexualidade constituem elementos centrais na configuração das dinâmicas sociais, sendo determinantes na construção e no funcionamento das estruturas sociais contemporâneas.

O termo "sexo" é adequadamente utilizado para distinguir os indivíduos com base em características biológicas, como as diferenças anatómicas e fisiológicas que definem o feminino e o masculino. Por outro lado, o conceito de "género" refere-se aos significados sociais e culturais atribuídos a essas categorias sexuais, representando uma construção social que emerge a partir dessas distinções biológicas (Cardona et al., 2010). Portanto, "sexo" pertence à esfera da biologia, ao passo que "género" está inserido no campo das ciências sociais.

Ann Oakley (1972) também propôs a diferenciação entre os conceitos de sexo e género. Na perspetiva da autora, o sexo que possuímos ao nascer está relacionado com características anatómicas e fisiológicas que legitimam a diferenciação biológica entre masculino e feminino. Por outro lado, o género refere-se ao desenvolvimento de atributos psicológicos e aquisições culturais ao longo do processo de formação da identidade do homem e da mulher. Esta autora destaca que o género é uma das primeiras categorias sociais que as crianças aprendem, e essa identidade desempenha um papel significativo na forma como elas constroem relações com os outros e com o ambiente ao seu redor. Nesse sentido, o género deve ser considerado como um dos principais organizadores na construção do percurso individual de cada pessoa.

2.2-Representações de Géneros

O que é ser homem ou o que é ser mulher? Há mais géneros para além dos ditos “normais”?

Historicamente, a construção social do género tem atribuído ao homem um conjunto de características associadas à força, bravura, poder e racionalidade, qualidades frequentemente entendidas como superiores e desejáveis. O homem é, assim, representado como arrojado, corajoso, destemido, vigoroso e dominante. Em contraste, a mulher é tradicionalmente descrita com base em atributos ligados à serenidade, sensibilidade e à dimensão corporal e erótica, frequentemente posicionada num papel

subordinado e relacional, concebida em função do homem (Eckert & McConnell-Ginet, 2002). Estas descrições revelam não apenas estereótipos de género profundamente enraizados, mas também refletem uma assimetria de poder entre os géneros, sustentada por discursos normativos e por estruturas sociais historicamente desiguais.

O conceito de género revela-se intrinsecamente complexo e multifacetado, variando significativamente consoante os contextos culturais, sociais e individuais em que é analisado (Eckert & McConnell-Ginet, 2002). Enquanto algumas perspetivas sustentam uma visão binária e fixa da identidade de género, limitada às categorias de homem e mulher. Outras reconhecem a existência de uma diversidade de experiências e a fluidez inerente às vivências de género. Torna-se, assim, fundamental reconhecer e valorizar a multiplicidade de interpretações e trajetórias identitárias que desafiam modelos normativos. Embora o entendimento do que significa ser homem ou mulher possa parecer, para muitos, simples e imutável, é imperativo promover o diálogo aberto e a escuta ativa face às diferentes conceções e experiências de género (Halley, 2008).

Na obra *A Dominação Masculina*, Pierre Bourdieu (2001) analisa criticamente a forma como a masculinidade é construída e perpetuada nas sociedades ocidentais. O autor descreve a figura masculina como associada a atributos de poder, autoridade e superioridade simbólica. No entanto, Bourdieu não trata o homem como uma entidade isolada, mas como produto de um sistema social e cultural mais amplo. Através do conceito de *habitus*, o sociólogo refere-se às disposições duráveis, incorporadas por meio da socialização, que orientam a perceção e a ação dos indivíduos. Assim, a identidade masculina não é inata, mas construída a partir de estruturas sociais como a classe, a educação e o contexto cultural, que moldam as formas de ser e de agir dos sujeitos na sociedade.

Complementarmente, Bourdieu (2001) desenvolve o conceito de capital simbólico, entendido como o prestígio, reconhecimento e legitimidade social atribuídos a determinadas práticas, comportamentos ou características dentro de um dado contexto cultural. No âmbito da masculinidade, este capital simbólico manifesta-se na valorização de certos padrões de comportamento considerados "masculinos", como a força, a rigidez ou a postura militar, que adquirem estatuto e autoridade simbólica. Dessa forma, o que se entende por "ser homem" numa determinada sociedade está profundamente enraizado nas

estruturas simbólicas que conferem valor social a comportamentos associados à masculinidade dominante.

No mesmo enquadramento teórico, Bourdieu (2001) descreve a mulher como sujeita a uma “postura submissa que se impõe às mulheres”, evidenciando que a identidade feminina, assim como a masculina, não é determinada apenas por fatores biológicos, mas profundamente moldada por estruturas sociais e culturais. O autor demonstra como as normas de género, os sistemas educativos e outras instâncias de socialização desempenham um papel crucial na formação da identidade de género. Para Bourdieu, as categorias de masculino e feminino são construções sociais que resultam da interiorização de disposições e práticas incorporadas desde a infância. Neste sentido, enfatiza que, muito novos, os rapazes são desencorajados a adotar comportamentos associados ao feminino, reforçando a necessidade de conformidade com os padrões hegemónicos de masculinidade. Através deste processo, o género é naturalizado, ainda que seja, na realidade, produto de estruturas sociais duráveis e historicamente enraizadas.

De facto, ao longo do tempo, as estruturas sociais, económicas e políticas têm desempenhado um papel significativo na construção e manutenção das noções tradicionais de masculinidade e feminilidade. No entanto, com o acesso cada vez maior à informação e o aumento da alfabetização, as pessoas estão mais aptas a questionar e desafiar essas conceções estabelecidas. Particularmente, a imagem do homem como uma figura quase divina ou supremamente poderosa está a ser cada vez mais questionada e desconstruída (Pulé & Hultman, 2021). Isso ocorre em parte devido à disseminação de informações e ideias através dos avanços tecnológicos, da educação e da acessibilidade a diferentes perspetivas por meio da internet e das redes sociais. Essa exposição a uma diversidade infinita de pontos de vista contribui para uma compreensão mais ampla e crítica as dinâmicas de poder e das expectativas de género.

Torna-se, assim, evidente que estamos perante uma mudança progressiva nas perceções sociais acerca da masculinidade e da feminilidade, em que os modelos tradicionais de género vêm sendo cada vez mais questionados e reavaliados. Esta transformação reflete uma tendência em direção a uma compreensão mais inclusiva, flexível e igualitária das identidades de género. Como defende Hooks (2004), trata-se de um movimento que procura desconstruir estereótipos rígidos e promover formas de

existência menos restritivas, contribuindo para a edificação de sociedades mais justas, nas quais os indivíduos são encorajados a expressar-se livremente, para além das normas de género convencionais.

Atualmente a questão de género é cada vez mais questionável e a ideia de que a mulher tem de ser ou deve ser uma “criatura submissa” tem vindo a cair em desuso, nomeadamente devido ao próprio empoderamento feminino (Plataforma Portuguesa Das ONGD, 2021). No entanto, noutras sociedades não tão desenvolvidas e em outras culturas, como é o caso do Islamismo as mulheres ainda sejam bastante vistas como objeto sexual e de submissão.

De modo geral, não há uma definição única ou universal sobre o que significa ser homem ou ser mulher, especialmente porque, atualmente, essas não são as únicas categorias de género possíveis. As identidades de género são cada vez mais reconhecidas como fluidas e diversas, transcendendo as tradicionais noções binárias de masculino e feminino. Ao longo do tempo vão existindo estudos e atualizações às definições de cada género, mas a definição ser homem e ser mulher vai muito ao encontro das crenças, costumes, ensinamentos e vivências de cada um de nós.

2.3-Igualdade de Género

O Relatório Global sobre as Desigualdades de Género (World Economic Forum, 2022), define igualdade de género como a ausência de disparidades entre homens e mulheres nos domínios de saúde, educação, economia e política. Essa definição sublinha a relevância de investigar como a igualdade de género influencia os profissionais da indústria do turismo. A igualdade de género consiste na garantia de condições equitativas para mulheres e homens, além de contribuir e beneficiar do desenvolvimento económico, social, cultural e político (Baum, 2013).

A promoção de uma maior igualdade de género não só representa um princípio fundamental dos direitos humanos e um fator de coesão social, mas também faz sentido do ponto de vista de uma "economia inteligente", impulsionando a produtividade e a eficiência (Ferguson & Alarcón, 2014). Igualdade de género é a igualdade em direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens, bem como das meninas e dos meninos. Igualdade não significa que mulheres e homens são os mesmos, mas que os

direitos, responsabilidades e oportunidades dos homens e das mulheres não devem depender do fato de nascerem do sexo masculino ou feminino.

O conceito de género está relacionado com a consciência e aceitação da identidade como feminino ou masculino, conforme abordado por alguns autores (Silva et al., 2005). A igualdade de género abrange as esferas social, económica, política, cívica e cultural, é um princípio fundamental de justiça social e um pilar essencial da democracia. Embora este princípio esteja formalmente reconhecido a nível jurídico, persistem situações de desigualdade e assimetrias entre homens e mulheres. Essas disparidades manifestam-se em diversas formas, tais como diferenças salariais entre géneros, à sub-representação feminina em cargos de decisão política e económica, à presença desproporcional de mulheres entre os grupos mais vulneráveis economicamente, à segmentação do mercado de trabalho com profissões fortemente associadas a um género específico e à menor participação dos homens nas responsabilidades familiares e nas tarefas domésticas, entre outros. Essas desigualdades, enraizadas em fatores históricos, sociais e culturais, exigem uma reflexão profunda e intervenções políticas eficazes para identificar e superar as barreiras e condicionalismos que as perpetuam. É, portanto, crucial implementar ações concretas e estratégias direcionadas para promover a igualdade de género de forma efetiva, garantindo que homens e mulheres tenham oportunidades equitativas em todas as dimensões (UNICEF, 2018).

De maneira geral, as desigualdades podem ser compreendidas como disparidades no acesso e na distribuição de recursos, sejam eles económicos ou de outras naturezas, como educação, cultura, poder, reconhecimento e prestígio (Almeida, 2013). No contexto da igualdade de género, essa ideia implica uma equivalência entre homens, mulheres e diversas identidades de género ou orientações sexuais, no que diz respeito ao acesso a recursos, poderes e direitos. Quando falamos de desigualdade de género, referimo-nos às desvantagens materiais e simbólicas que as mulheres frequentemente enfrentam em comparação com os homens (Connell, 1987). Essas desigualdades são mais comuns e evidentes, embora, por vezes, as disparidades de género também possam criar desvantagens para os homens.

Dada a posição do turismo como uma das maiores indústrias globais em rápido crescimento, esta abrange a economia global, a sociedade, o meio ambiente e outros

fatores sustentáveis. Portanto, está diretamente ligado aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Boluk, Cavaliere, & Higgins-Desbiolles, 2017). Dessa forma, promover a igualdade de género tornou-se uma função essencial no setor do turismo (Cole, 2018). A desigualdade de género neste setor manifesta-se principalmente em dois aspetos. O primeiro é a disparidade salarial (Guimarães & Silva, 2016), que se reflete na diferença de remuneração entre homens e mulheres, mesmo quando estes possuem qualificações e experiências profissionais equivalentes. O outro aspeto está relacionado com o desempenho das funções no trabalho. Apesar de ser uma indústria em grande parte composta por mulheres, a maioria dos cargos de gestão de topo ainda é ocupada por homens (Costa et al., 2017). Em contrapartida, as mulheres no setor turístico muitas vezes ocupam posições de base, sendo-lhes atribuídos cargos de baixa responsabilidade, não qualificados e mal remunerados (Trupp & Sunanta, 2017).

A Constituição de 1976 consagrou, em Portugal, a promoção da igualdade de género como um dos princípios fundamentais, garantindo a plena igualdade jurídica entre homens e mulheres. A partir do final da década de 1970, foram criadas comissões jurídicas nacionais com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades no emprego, e foram promulgadas leis nacionais para impulsionar a igualdade entre os sexos. Para isso, foram estabelecidos diversos artigos, tais como:

1. Princípio da igualdade (Artigo 13º): Este artigo estabelece o princípio da igualdade, afirmando que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, sem discriminação, nomeadamente de género.
2. Igualdade no trabalho (Artigo 59º): Este artigo assegura a igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, proibindo a discriminação em função do género.
3. Proteção da maternidade e paternidade (Artigo 68º): Este artigo destaca a proteção da maternidade e paternidade, promovendo condições de trabalho a fim de que homens e mulheres possam partilhar de igualdade de direitos perante a constituição de uma família.
4. Igualdade no casamento e na família (Artigo 36º): Assegura a igualdade no casamento, incluindo os direitos e deveres dos cônjuges, e promove a igualdade na família, proibindo práticas discriminatórias baseadas no género.

5. Educação para a igualdade (Artigo 74º): Estabelece que o Estado deve promover a igualdade no acesso à educação e combater as desigualdades sociais, económicas e culturais, incluindo aquelas relacionadas com o género.

Além destes artigos específicos, a Constituição de 1976 serviu como base para posteriormente poderem legislar sobre a igualdade de género em várias áreas da sociedade, incluindo o trabalho, a educação, a representação política e em outros domínios.

A igualdade de género é um dos 17 principais objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030, apresentados pelas Nações Unidas, isto demonstra como este é um indicador fundamental para medir o desenvolvimento sustentável. Tal como indicado no Relatório Global sobre as Desigualdades de Género, apresentado anualmente pelo Fórum Económico Mundial, a igualdade de género é definida como a ausência de disparidades entre homens e mulheres em termos de saúde, educação, economia e política e é medida como as disparidades relativas (World Economic Forum, 2022). Também é possível observar a igualdade de género no objetivo número 8 do desenvolvimento sustentável da agenda 2030, este que promove o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos (United Nations, 2015).

Apesar dos significativos avanços alcançados ao longo dos anos, persistem inúmeros desafios para concretizar um direito humano fundamental: a igualdade de género (United Nations, 2015). Sem igualdade de género e empoderamento das mulheres, o progresso e o desenvolvimento sustentável tornam-se inatingíveis, uma vez que direitos e oportunidades seriam negados a aproximadamente metade da população mundial (United Nations, 2015). A igualdade de género pressupõe que os interesses, necessidades e prioridades de mulheres e homens sejam igualmente considerados, garantindo-lhes as mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as esferas da vida. A igualdade de género não é uma questão exclusiva das mulheres, mas sim um tema que deve envolver e preocupar tanto homens como mulheres, exigindo o compromisso de todos para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Embora a igualdade de género tenha sido reconhecida por lei em vários países, persistem desigualdades entre homens e mulheres, especialmente no domínio do emprego. Homens e mulheres tendem a concentrar-se em empregos de género, considerados “adequados” ao seu género (segregação horizontal). Além disso, é possível observar que os homens estão maioritariamente mais presentes no topo das hierarquias ocupacionais, enquanto as mulheres estão em níveis hierárquicos mais baixos (Gustafson, 2006).

2.4-Enquadramento legal da igualdade de género no emprego

De forma a existir igualdade entre homens e mulheres no sector laboral, foram criadas inúmeras leis que visam a igualdade de género tanto no local de trabalho como no acesso a este. O artigo 58.º da Constituição Portuguesa (Republica, 2025) estabelece o direito de todos ao trabalho, pertencendo ao Estado assegurar a igualdade de oportunidades na escolha da profissão e garantir que o acesso a cargos, trabalho ou categorias profissionais não seja vedado ou limitado com base no género. O artigo 24.º do Código do Trabalho reforça este mesmo direito de igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao emprego, formação, promoção profissional e condições de trabalho.

A Lei n.º 9/2001, de 21 de maio (Republica, 2025), fortalece os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias relacionadas com o género. A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Republica, 2025), considera como contraordenação muito grave qualquer prejuízo ou privação de direitos de uma mulher trabalhadora ou candidata a emprego com base no género, bem como práticas discriminatórias diretas ou indiretas em função do sexo. O assédio e qualquer exclusão ou restrição de acesso ao emprego, atividade profissional e formação com base no sexo são igualmente considerados como contraordenações muito graves.

O artigo 23.º do Código do Trabalho (Republica, 2025) define conceitos relacionados com igualdade e não discriminação, incluindo a discriminação indireta, que ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra pode colocar pessoas em desvantagem devido, por exemplo, ao sexo, estado civil ou situação familiar. Em casos de alegada prática discriminatória, a responsabilidade de fundamentar a

discriminação recai sobre quem a alega, enquanto ao empregador cabe provar que as diferenças nas condições de trabalho não têm origem em nenhum dos fatores de discriminação previstos na lei.

Na Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março (República, 2025), foi aprovado um conjunto de medidas com o objetivo de garantir e promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Essas medidas abrangem a eliminação das disparidades salariais, a promoção da conciliação entre a vida profissional e pessoal, o incentivo à responsabilidade social das empresas, a erradicação da segregação no mercado de trabalho e o combate a outras formas de discriminação.

No contexto da igualdade de remuneração, a Convenção n.º 100 da OIT, de 1951 (Organização Internacional do Trabalho, 1951), representou um marco fundamental ao estabelecer o princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens para trabalho de igual valor. Portugal incorporou esse princípio ao seu ordenamento jurídico em 1966, através do Decreto-Lei n.º 47302, e ratificou a convenção em 1967, assumindo formalmente o compromisso com a igualdade de remuneração entre géneros. Esse passo foi crucial para alinhar o país com as normas internacionais de justiça laboral e promover a equidade no mercado de trabalho.

Mais recentemente, com o objetivo de reforçar essas normas e promover uma aplicação mais eficaz, foi aprovada a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto (República, 2025), que implementa medidas para garantir a igualdade remuneratória entre géneros por trabalho de igual ou equivalente valor. Esta legislação introduz mecanismos significativos, como a exigência de maior transparência salarial. Por exemplo, o artigo 3.º, alínea a), estabelece a publicação de dados estatísticos sobre as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, tanto a nível geral quanto setorial, através de um barómetro de monitorização. Essa medida tem como objetivo assegurar o acompanhamento contínuo das disparidades salariais e incentivar a adoção de políticas mais eficazes para promover a igualdade de género no mercado de trabalho.

Apesar dos avanços legislativos e dos esforços institucionais voltados para a promoção da igualdade salarial e de oportunidades de liderança para as mulheres, os

dados mostram que as desigualdades entre homens e mulheres ainda persistem em Portugal. O progresso em direção à paridade total tem sido lento nos últimos anos, evidenciando que, embora as políticas estejam em vigor, a sua implementação e os resultados práticos continuam a enfrentar desafios significativos. Essa realidade sublinha a necessidade de reforçar as medidas existentes e adotar abordagens mais eficazes para garantir que as metas de igualdade de género sejam plenamente alcançadas.

2.5-Importância do sector do turismo para a Economia portuguesa

O turismo é um fenómeno de grande complexidade, abrangendo diversas disciplinas e com potencial para influenciar de maneira significativa uma variedade de áreas, incluindo a social, a ambiental e a económica. A sua importância é amplamente reconhecida à escala global e tem sido cada vez mais consolidada ao longo do tempo. Este setor desempenha um papel crucial na criação de oportunidades de emprego e, por conseguinte, para o desenvolvimento de comunidades e territórios.

O sector da hospitalidade é um setor muito importante para a economia portuguesa. Segundo dados do Turismo de Portugal, em 2018 (Relatório de Atividades 2018, Turismo de Portugal, I.P.), o turismo representou cerca de 14,6% do Produto Interno Bruto (PIB) e originou mais de 300 mil empregos diretos e indiretos. A importância do turismo pode ser destacada em diversos aspetos, tais como a contribuição económica, visto que é um dos principais setores que origina receitas e empregos diretos e indiretos em Portugal.

O turismo tem experimentado um desenvolvimento contínuo e, mesmo diante da situação pandémica vivida, o setor apresentou uma contribuição significativa para o Produto Interno Bruto global em 2022, registando um aumento de 22% em comparação com 2021, atingindo 7,6%. No entanto, a importância do turismo não se limita apenas ao âmbito global. Em Portugal, especificamente, o setor representou cerca de 8,9% do Valor Acrescentado Bruto nacional no mesmo ano.

Dada a relevância do setor, é essencial ressaltar que a atividade turística é essencialmente uma interação entre pessoas, exigindo assim a disponibilidade de recursos humanos em diversas áreas de atuação para atender à demanda em constante crescimento. De acordo com dados do Conselho Mundial de Viagens e Turismo (WTTC) em 2022

(World Travel & Tourism Council, 2022), houve um aumento significativo de 22 milhões de empregos no turismo, representando um crescimento de 7,9% em relação a 2021. Outro aspeto a salientar é a promoção excepcional do crescimento de regiões menos desenvolvidas, contribuindo para a descentralização económica e diminuição das desigualdades regionais. Alguns exemplos de regiões em que o turismo é um dos principais motores de desenvolvimento são regiões como o Algarve, a Madeira, os Açores, o Norte de Portugal e o Centro de Portugal (Correia, 2023).

O turismo é também um setor que estimula a inovação, o empreendedorismo e a economia, com o surgimento de novos negócios, serviços e produtos turísticos. Desta forma, é assim necessário avaliar a qualidade do emprego gerado no setor da hospitalidade, bem como analisar as diferenças de género que surgem no emprego no turismo em Portugal.

De acordo com dados da WTTC (World Travel & Tourism Council, 2022), o turismo proporcionou emprego indireto a aproximadamente 950 mil pessoas em Portugal, refletindo um aumento de 5,6% em comparação com o ano anterior. Este contingente representa aproximadamente 19,4% da força de trabalho total do país. Apesar do incremento registado em 2022, o número de pessoas empregadas indiretamente no turismo ainda se mantinha abaixo do registado em 2019, que era de 1,01 milhões. No que concerne ao emprego direto no setor do turismo, incluindo alojamento, restauração e atividades relacionadas, observou-se um crescimento significativo de 17% em relação a 2021. Em 2022, aproximadamente 287 mil indivíduos estavam empregados neste setor específico, representando cerca de 5,8% da força de trabalho total de Portugal.

Como tem sido observado em anos anteriores, a presença feminina continua a predominar na população empregada no setor turístico, mantendo-se consistentemente acima dos 50% ao longo do tempo. No ano de 2022, as mulheres representavam 56% da força de trabalho empregada no turismo, o que marca um aumento de 2 pontos percentuais em relação a 2021. Este dado destaca a contínua importância e participação das mulheres no setor turístico.

2.6- Características do sector do turismo

Atualmente, em diversos setores deparamo-nos com muitas dificuldades em encontrar recursos humanos para desempenhar as funções pretendidas, a hotelaria não é exceção. Pelo contrário, o setor hoteleiro é um dos mais prejudicados e com mais entraves na procura de trabalhadores (Turismo de Portugal, 2018). Esta dificuldade deve-se, à gestão ser um pouco distinta dos demais setores de atividade, devido a variados fatores, tais como (Ghani et al., 2022):

- Sazonalidade;
- Salários baixos;
- Horários de trabalhos;
- Pouca mão de obra qualificada;
- Carência de formação no setor.

A sazonalidade é uma das características no setor hoteleiro, que mais stress coloca nas pessoas que trabalham nesta área. Esta é sentida, especialmente em hotéis que estão localizados em lugares de praia, perto do mar ou até mesmo na neve, onde estes elementos são as atrações que mais atraem os clientes (Ghani et al., 2022). Bons exemplos destes casos são os hotéis localizados no Porto Santo e no Algarve (Lobo, 2013). Uma vez que estes dois destinos têm mais afluência no verão devido ao sol, tendo nessa altura de contratar mais trabalhadores, que não conseguem sustentar durante o resto do ano.

O sector do turismo é geralmente caracterizado como um sector que apresenta uma taxa de trabalho intensa e stressante, especialmente os subsectores da hotelaria e da restauração. Estes são caracterizados pelas longas horas de trabalho, turnos rotativos que incluem fins de semana e, por vezes, uma carga de trabalho intensa, especialmente durante a chamada época alta (Martínez-Gayo, 2019).

Os períodos de baixa procura também são motivo de stresse para os trabalhadores desta área, uma vez que estes têm os seus salários reduzidos. A tendência de grupos mais vulneráveis, como jovens, imigrantes e mulheres, a ocuparem cada vez mais posições nesses setores amplia os riscos de insegurança no emprego (Kastenholz e Almeida, 2008). Essas condições podem contribuir para disparidades de género, como a divisão tradicional do trabalho, onde as mulheres são responsáveis pelas lides domésticas. Isto leva a vários

desafios na conciliação entre trabalho e vida familiar. Além disso, a disparidade salarial e o assédio sexual no local de trabalho são alimentados por fatores estruturais, favorecendo a sua persistência.

Os salários baixos representam um obstáculo significativo à contratação no setor da hotelaria, uma vez que este é caracterizado, em muitos casos, por uma carga de trabalho excessiva em relação ao número reduzido de recursos humanos disponíveis. Para atrair e reter talentos, é essencial que o setor ofereça condições salariais mais atrativas e justas, alinhadas com a intensidade e as exigências do trabalho realizado. A melhoria das remunerações não só contribuiria para a valorização dos profissionais, mas também para a sustentabilidade e competitividade do setor hoteleiro.

Devido aos demais fatores, estes fazem com que a rotatividade dos colaboradores aumente, pois procuram sempre melhores condições de trabalho em outras empresas e porventura, quando abandonam o setor não passam uma boa imagem do mesmo, o que faz com que o setor em si já não seja visto com bons olhos. Devido a esta rotatividade, torna-se difícil qualquer secção ter uma equipa que seja consistente, competente e que mantenham um bem-estar a tempo inteiro como equipa. Este fator apenas provoca instabilidade, dificuldade de manter a qualidade e igualdade em todas as tarefas desempenhadas pela equipa.

Tendo em conta, que o setor hoteleiro, nomeadamente os hotéis, estão a funcionar 24 horas por dia, 7 dias por semana, faz com que os colaboradores tenham horários por vezes, não tão apetecíveis e desejados. Os horários repartidos são muitas vezes utilizados, de maneira que o colaborador seja produtivo ao longo do dia de trabalho, método que não agrada a maioria dos colaboradores.

Sabendo que não existem soluções e que necessitam de trabalhadores, os hotéis vêm-se muitas vezes obrigados a aceitar qualquer tipo de colaborador, não importando se estes possuem experiência nessa área ou não. Outra falha que é verificada frequentemente no setor é que mesmo tendo a empresa contratado mão de obra não qualificada continua a não apostar no colaborador e não oferece formações nem oportunidades para este aprender e tornar o seu conhecimento e capacidades cada vez mais aprimoradas.

2.7-Dados do turismo em Portugal e na Madeira

O turismo é um importante criador de emprego e um sector em expansão, e um importante contribuinte para o Produto Interno Bruto em muitos países, incluindo Portugal, onde é celebrado como um veículo para o desenvolvimento económico. Também é considerado um setor que abre portas para as mulheres. Para compreender o impacto do turismo na região, foram coletados dados sobre o número de turistas que entram em Portugal, com base nos documentos fornecidos pela TravelBI, em colaboração com o Turismo de Portugal (Turismo de Portugal, 2022). Cada documento corresponde a um ano específico, permitindo assim a análise da evolução do número de turistas que escolheram Portugal como destino (Anexo 1). Nesta pesquisa, foram selecionados apenas os dados considerados pertinentes, incluindo o número total de turistas que visitaram a região, bem como aqueles que pertencem às nacionalidades que têm um impacto significativo na região, conforme determinado pela autora. Essas nacionalidades incluem os turistas de origem inglesa, alemã e francesa. Estando também disponíveis outros dados que não foram considerados relevantes neste estudo.

No contexto de Portugal, o mercado turístico mais significativo é o doméstico, ou seja, os turistas de nacionalidade portuguesa. Desde 2015, este mercado tem se expandindo, com destaque para o notável crescimento observado em 2018, onde houve um aumento de aproximadamente 25%. Neste ano em particular, registou-se um aumento total de cerca de 22% no número de turistas que entraram no país. No entanto, com a chegada da pandemia do Covid-19, em 2020 esses números tiveram um impacto significativo, resultando em uma drástica redução da quantidade de turistas em Portugal (Turismo de Portugal, 2022). O mercado nacional, embora tenha sido o menos afetado, ainda sofreu uma queda de cerca de 30%.

Falando ainda, em relação à pandemia do Covid-19 (Turismo de Portugal, 2022), é importante notar que Portugal havia atingido um recorde de aproximadamente 27 milhões de turistas em 2019, o maior número registado até então. Com o surgimento da pandemia, esse número foi impactado de maneira severa, caindo aproximadamente 62% para cerca de 10,43 milhões de turistas em 2020. Os mercados que mais sofreram redução de turistas foram o mercado inglês e alemão.

Em 2021, apesar de um aumento considerável no número de turistas em Portugal devido à mitigação da pandemia, os números ainda não conseguiram superar os valores pré-Covid (Turismo de Portugal, 2022). Somente em 2022, quando as restrições foram aliviadas, Portugal registou números recordes de turistas nacionais, mas, devido ao desempenho dos demais mercados, ainda ficou aquém do ano de 2019.

2.8-O trabalho nos diferentes géneros

“Para que uma mulher se torne numa executiva, ela tem de mostrar ser competente, mas não pode envolver-se demasiado na carreira. Se o fizer, não será uma verdadeira mulher. Ela deve ser mais capaz e conhecedora do que a média dos seus rivais masculinos. Mas não deverá mostrar isso. Deve ter, claro, um marido. Se não tiver, poderá ser suspeita de se devotar em demasia à carreira, pois não consegue arranjar um homem. Deve ter filhos, de preferência mais que um. Se não tiver filhos, pode ser “acusada” de devotar-se à carreira, porque não consegue dedicar-se aos filhos. Mas se ela tem filhos porque é que se dedicou à profissão? Porque é que não toma conta dos filhos? Então, como é que ela pode ser uma boa profissional?” - Marjorie Galenson em 1973

A temática do trabalho e as suas dinâmicas associadas aos diferentes géneros constituem um campo de estudo fundamental nos debates contemporâneos sobre igualdade e justiça social. Ao longo da história, as normas e expectativas relacionadas ao trabalho foram moldadas por construções sociais de género, influenciando as oportunidades, as perceções e os desafios enfrentados por homens e mulheres (Galenson, 1973). Este tópico está ligado à interação entre estruturas sociais, culturais e económicas, as quais desempenham um papel crucial na definição de papéis ocupacionais e na distribuição desigual de recursos e poder. A compreensão dessas dinâmicas não só realça as disparidades existentes, mas também propõe críticas sobre como as noções preestabelecidas de género impactam a construção das carreiras e a participação ativa no mercado de trabalho.

A citação destaca de maneira articulada os desafios enfrentados por mulheres em cargos executivos, ressaltando a pressão, a necessidade de superação contínua e a

persistente subvalorização das suas realizações. Tais desafios refletem estruturas sociais complexas e enraizadas, que perpetuam desigualdades de género e limitam o avanço profissional das mulheres. A presença desproporcional de homens em cargos de liderança, como mencionado, é um fenómeno que ecoa amplamente na literatura científica, refletindo a persistência de normas patriarcais e estereótipos de género nas esferas profissionais. Fatores históricos, culturais e estruturais desempenham um papel significativo na perpetuação dessas disparidades, criando barreiras para a ascensão profissional das mulheres em determinados setores.

A observação sobre a associação de certas profissões com menor prestígio social para as mulheres, em contraste com expectativas diferentes para os homens, ilustra a influência contínua das normas de género na divisão do trabalho. Essas normas, enraizadas em estruturas sociais mais amplas, contribuem para a perpetuação de desigualdades ocupacionais e limitam as escolhas profissionais das mulheres. Portanto, para enfrentar de forma eficaz essas disparidades de género, é essencial adotar uma abordagem abrangente que identifique e desafie as normas sociais, culturais e estruturais que perpetuam as desigualdades. Isso envolve a implementação de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades, a valorização do trabalho das mulheres e a desconstrução de estereótipos de género prejudiciais. A consciencialização contínua e o ajuste das estratégias são elementos fundamentais para avançar rumo a uma sociedade mais justa, equitativa e inclusiva, onde todas as pessoas, independentemente do seu género, possam usufruir plenamente dos seus direitos e oportunidades.

Historicamente, a sociedade estruturou-se a partir de uma divisão de papéis de género em que a mulher era concebida predominantemente como um “objeto para dar vida”, enquanto o homem assumia o papel de guerreiro destinado a participar em conflitos armados (Galenson, 1973). Embora a maioria das sociedades contemporâneas já não se organize segundo estes modelos rígidos, é importante reconhecer que essa transformação social é relativamente recente. Durante grande parte da história, os direitos das mulheres, incluindo o acesso à educação básica e superior, bem como a possibilidade de especialização em diversas áreas do conhecimento, foram severamente limitados, o que evidencia o percurso histórico de conquista gradual desses direitos fundamentais.

Atualmente, observa-se um aumento no número de mulheres que optam por abdicar da maternidade para se dedicarem integralmente à carreira profissional. Contudo, essa escolha continua a ser alvo de controvérsia na sociedade contemporânea, gerando julgamentos, incertezas e olhares críticos. Segundo Galenson, o género feminino detém o direito fundamental de decidir livremente como pretende viver e desenvolver a sua trajetória ao longo da vida, sem estar sujeito a pressões, muitas vezes provenientes não só da sociedade em geral, mas também do núcleo familiar (Galenson, 1973). Torna-se, portanto, necessário desconstruir a ideia profundamente enraizada na sociedade de que a mulher deve seguir uma sequência linear e inquestionável de acontecimentos na sua vida, reconhecendo que a ausência de alguns desses eventos é legítima e socialmente aceitável (Schmitz & Gatenio Gabel, 2023).

Não é possível modificar o passado, mas é fundamental aprender com a história para construir um futuro mais equitativo e desejável. Neste sentido, destaca-se a persistência de disparidades salariais baseadas no género, evidentes mesmo quando homens e mulheres desempenham as mesmas funções com igual competência. Problemas como este, bem como a inclusão de identidades de género diversas no mercado de trabalho, sem preconceitos ou julgamentos prévios, deveriam ser seriamente considerados pelas organizações durante os processos de recrutamento e seleção (Schmitz & Gatenio Gabel, 2023). A adoção de tais práticas não só contribuiria para uma melhor reputação e reconhecimento social das instituições, como também potencializaria o desempenho e a produtividade dos seus colaboradores.

2.9-Igualdade de género no turismo

Talvez um dos temas mais proeminentes dos tempos atuais seja o desenvolvimento sustentável (Chen et al., 2018). A literatura sobre desenvolvimento sustentável define a sustentabilidade de duas maneiras principais. Em primeiro lugar, a sustentabilidade diz respeito àquilo que deve ser sustentado (por exemplo, natureza, recursos e comunidade). Em segundo lugar, a sustentabilidade diz respeito ao que deve ser desenvolvido (por exemplo, economia, indivíduos e sociedade) (Stock & Burton, 2011)

Tendo o sector turístico um papel tão importante na economia portuguesa, é essencial que este vá de encontro aos objetivos da Agenda 2030 (ONU, 2015). A sustentabilidade no turismo não pode ser alcançada sem trabalho digno, igualdade de género e empoderamento de todas as mulheres e homens (Moreno, nd). E sendo o turismo uma das maiores indústrias mundiais e uma das mais abrangentes e com rápido crescimento do mundo, este tem um impacto significativo na economia global, na sociedade, no ambiente e noutros fatores sustentáveis, e está, portanto, intimamente relacionado com os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda de 2030 (Boluk, Cavaliere, & Higgins- Desbiolles, 2017). Assim, a promoção da igualdade de género tornou-se, sem dúvida, uma função essencial do sector do turismo (OMT, 2019).

A OMT (2019) destaca que 54% das pessoas empregadas no setor do turismo são mulheres, uma percentagem que, à primeira vista, sugere um cenário promissor para o empoderamento socioeconómico das mulheres e a promoção da igualdade de género (OMT, 2019). No entanto, um relatório específico da OMT sobre o turismo, publicado em 2019, identificou tanto oportunidades como desafios e barreiras significativas. Entre esses desafios, destacam-se as disparidades salariais, em que as mulheres recebem, em média, salários 14,7% inferiores aos dos homens em situações profissionais equivalentes, bem como a menor representação das mulheres em níveis mais elevados de educação e formação (OMT, 2019). Diferentes fatores, como valores culturais, formação, ambiente de trabalho e políticas estabelecidas, têm impacto na participação das mulheres no terreno (Almathami et al., 2020). A sua predominância numérica não se reflete nas funções que ocupam na indústria (Figuroa-Domecq et al., 2015). Estas tendem a ocupar posições precárias, de baixo nível e com baixos salários. Além disso, os estereótipos e a discriminação de género fazem com que as mulheres ocupem cargos relacionados com a cozinha, a limpeza e o alojamento (OMT e ONU Mulheres, 2010). Assim, estudos comprovam que o género desempenha um papel importante no emprego no sector do turismo. Por exemplo, os funcionários dos hotéis, empregados de mesa e cozinheiros são maioritariamente mulheres, enquanto a maioria dos guias turísticos, motoristas de táxi e polícias marítimos são homens (Obadić & Marić, 2009).

Nyaruwata e Nyaruwata (2013) também indicaram que o turismo é a indústria líder no trabalho das mulheres. Em termos de qualidade do emprego, o turismo oferece

às mulheres mais oportunidades para cargos de gestão superior. Por exemplo, Skalpe (2007) descobriu que mais de 20% dos CEO do turismo são mulheres, enquanto na amostra de empresas industriais esta proporção é inferior a 6%. Fenômeno semelhante foi encontrado por Carvalho, Costa e Torres (2019).

A desigualdade de género no turismo reside principalmente em dois aspetos principais: um é a disparidade salarial (Guimarães & Silva, 2016), nomeadamente que com as mesmas características profissionais, os salários das mulheres ainda são inferiores aos dos homens. O outro é o nível de trabalho, embora o turismo seja uma indústria relativamente feminina, a maioria dos gestores ainda são homens e dominam os cargos de gestão de topo. Em contraste, as mulheres no turismo estão frequentemente na base e estão principalmente envolvidas em empregos de baixa responsabilidade, não qualificados e mal remunerados (Trupp & Sunanta, 2017).

A Organização Mundial do Turismo (OMT, 2019) define igualdade de género como a igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens. A igualdade de género não implica que mulheres e homens se tornem idênticos, mas sim que os direitos, responsabilidades e oportunidades de ambos não sejam determinados pelo facto de terem nascido homens ou mulheres. Em vez disso, a igualdade de género visa garantir que indivíduos de todos os géneros tenham acesso equitativo a recursos, oportunidades e decisões, independentemente das normas ou expectativas sociais associadas ao seu sexo biológico. Trata-se de criar condições justas que permitam a todos desenvolverem plenamente o seu potencial, sem discriminação ou barreiras baseadas em estereótipos de género.

O turismo é um setor onde 54% das pessoas empregadas são mulheres (OMT, 2019), ainda mais no alojamento (61%) e nas agências de viagens e operadores turísticos (64%) (Williams et. al., 2020). 53% dos trabalhadores não registados em atividades de alojamento e restauração na União Europeia são mulheres (Williams et. al., 2020). Num sector caracterizado por uma extensa rotatividade de empregos, sazonalidade, contratos precários e trabalho a tempo parcial, as mulheres são ainda mais afetadas por estas condições do que os homens. Uma dessas razões é a de que os homens trabalham em zonas turísticas mais desenvolvidas e onde os trabalhadores são mais bem remunerados (Costa et.al., 2011).

Outra razão é a de que as mulheres que trabalham no sector do turismo geralmente possuem níveis de educação mais elevados do que os homens (Kogovšek et. al., 2012), no entanto, estas são segregadas horizontal e verticalmente (Rinaldi et.al.,2020), com o resultado de uma disparidade salarial entre homens e mulheres de 14,7% (OMT, 2019). Estas ganham salários mais baixos do que os seus pares, mesmo desempenhando o mesmo trabalho (Zhang et. al., 2021). Os cargos de gestão são também dominados por homens, embora estudos demonstram que as empresas com representação feminina em cargos de gestão têm um melhor desempenho do que aquelas que não o têm (Freund et.al., 2021). Isto reforça a ideia de que as mulheres cuidam das pessoas e as ajudam, enquanto os homens assumem o controlo e se concentram no trabalho (Freund et.al., 2021).

2.10-Tendências emergentes na igualdade de género na hotelaria

A digitalização e o avanço tecnológico têm promovido transformações significativas em diversos setores, incluindo o da hotelaria. Neste contexto, as tecnologias emergentes apresentam um potencial substancial para fomentar a igualdade de género ao mitigar as disparidades historicamente enfrentadas pelas mulheres, como as já mencionadas anteriormente. A implementação de ferramentas digitais, tais como softwares de gestão de pessoas, inteligência artificial (IA) e análise de dados, criam novas oportunidades para promover a transparência, a equidade e a inclusão no setor hoteleiro.

De acordo com um estudo do World Economic Forum (2020), a desigualdade de género nas remunerações permanece uma das maiores barreiras para a equidade entre homens e mulheres. No entanto, a digitalização oferece novas ferramentas para identificar e corrigir essas desigualdades. Sistemas modernos de gestão de RH, como o Workday e o SAP SuccessFactors, fornecem aos empregadores acesso a dados detalhados sobre salários e progressão de carreira desagregados por género. Através da análise de dados, é possível monitorizar e comparar a remuneração de homens e mulheres em posições similares, identificar lacunas salariais e tomar medidas para ajustá-las de forma transparente. Além disso, as ferramentas de análise de dados podem alertar as empresas sobre padrões de discriminação salarial inadvertida, oferecendo insights para mudanças nas políticas de remuneração (Binns, 2020). Para além de que, ao promover a transparência na alocação de cargos e salários, a digitalização permite que funcionários e candidatos a empregos tenham uma visão clara sobre como as decisões são tomadas

dentro da organização. Esta visibilidade é crucial para eliminar práticas discriminatórias que possam existir nas etapas de recrutamento ou promoção.

No que toca à IA, esta tem o poder de transformar a forma como as empresas fazem a gestão de pessoas. Ferramentas baseadas em IA, como HireVue e Pymetrics, estão a ser implementadas no setor de RH para eliminar inconsciências durante o recrutamento e a seleção de candidatos. Estas ferramentas utilizam algoritmos para analisar habilidades, características e comportamentos dos candidatos de forma imparcial, minimizando a influência de preconceitos de género nas decisões de contratação (Binns, 2020). A IA também pode ser usada para prever quais fatores podem impactar o desempenho e o sucesso de um colaborador, permitindo que as organizações tomem decisões de promoção mais justas e informadas. Outro aspeto importante da IA na promoção da igualdade de género é a análise de dados comportamentais para melhorar a experiência de trabalho. Ao monitorizar o ambiente de trabalho por meio de ferramentas de IA, as organizações podem detetar sinais de discriminação, assédio ou desigualdade nas interações diárias, oferecendo suporte adequado para resolver essas questões de forma proativa (Schneider, 2021).

A digitalização também proporciona novas oportunidades para mulheres que desejam ingressar em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como a engenharia e a manutenção. Programas de formação online e plataformas de aprendizagem, como Coursera, LinkedIn Learning e Udemy, tornam mais acessível a educação e a aprendizagem em diversas áreas da hotelaria, incluindo aquelas em que as mulheres estão sub-representadas. Isto abrange áreas técnicas como operações de manutenção, gestão de engenharia e liderança no setor hoteleiro. Estes programas são especialmente importantes para as mulheres que podem não ter a flexibilidade de frequentar cursos presenciais devido às responsabilidades familiares ou outras barreiras socioeconómicas. Ao oferecer uma aprendizagem acessível e adaptável ao seu ritmo, a digitalização permite que mais mulheres adquiram as habilidades necessárias para competir em condições de igualdade com seus colegas homens em áreas técnicas. A flexibilidade dos cursos online oferece a oportunidade de aprendizagem contínua, fundamental para mulheres em situações de carreira interrompida ou com menos acesso a oportunidades de formação no passado. Isto permite que possam se atualizar e avançar nas suas carreiras sem a necessidade de grandes

deslocamentos ou investimentos financeiros (Gartner, 2021), facilitando a inclusão no setor e promovendo uma participação mais equitativa.

As plataformas digitais têm desempenhado um papel crucial na promoção da diversidade e inclusão em diversos setores. Ferramentas como Google for Education e plataformas de comunicação como Slack e Microsoft Teams permitem que as equipas se conectem e colaborem, independentemente da sua localização geográfica. Estas ferramentas têm se mostrado particularmente benéficas para mulheres em cargos de liderança, oferecendo-lhes uma voz mais forte nas discussões e decisões, especialmente em ambientes que, de outra forma, poderiam ser dominados por homens. As plataformas de comunicação digital são também úteis para a implementação de práticas e políticas de inclusão no local de trabalho. Estas permitem a implementação de programas de mentoria virtual, onde as mulheres podem ser orientadas por líderes mais experientes, e de fóruns para discutir questões relacionadas ao género, proporcionando apoio e visibilidade para iniciativas de igualdade (Binns, 2020).

Em suma, a digitalização e as novas tecnologias são ferramentas poderosas para promover a igualdade de género na hotelaria. Através de sistemas de gestão de pessoas, inteligência artificial e formação online, as empresas têm uma oportunidade única de corrigir os desequilíbrios de género, promover a transparência e oferecer às mulheres novas oportunidades de crescimento em áreas tradicionalmente dominadas por homens. Ao utilizar essas tecnologias de forma eficaz, o setor hoteleiro pode não apenas melhorar a equidade salarial, mas também criar um ambiente de trabalho mais inclusivo, dinâmico e colaborativo, onde o género não é um obstáculo ao sucesso.

2.11-(In)Capacidade do género feminino

A desigualdade de género no mercado de trabalho, particularmente em setores dominados por homens, é um fenómeno complexo influenciado por normas sociais enraizadas e estruturas institucionais. As mulheres enfrentam o desafio contínuo de validar as suas competências em relação aos homens, refletindo o preconceito de que competências e autoridade são características intrinsecamente masculinas. A predominância masculina em cargos de poder e liderança destaca a persistência das disparidades de género no ambiente profissional. Fatores como estereótipos de género,

discrepâncias nos processos de seleção e promoção, e a falta de apoio institucional contribuem significativamente para essa desigualdade (Rodrigues, 2018).

A ausência de representação feminina em cargos de liderança pode perpetuar um ciclo de desincentivo para as mulheres, dificultando a sua progressão na carreira devido à falta de modelos e mentores femininos. Para abordar essas questões de maneira eficaz, é necessário implementar políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades no local de trabalho. Isso inclui medidas como políticas de recrutamento e promoção baseadas no mérito, criação de ambientes de trabalho inclusivos e apoio às redes de mentoria e desenvolvimento profissional para as mulheres. Ao reconhecer e enfrentar essas desigualdades, podemos trabalhar para criar um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo, permitindo que todas as pessoas, independentemente do seu gênero, alcancem o seu pleno potencial.

A análise de que os homens muitas vezes recebem avaliações mais favoráveis e são promovidos mais rapidamente, mesmo quando possuem habilidades semelhantes às das mulheres, é um exemplo claro das disparidades de gênero persistentes no mercado de trabalho (David, 2020). Esta realidade impõe às mulheres a necessidade de se esforçarem mais para alcançarem o mesmo reconhecimento e oportunidades de progressão na carreira. É importante reconhecer que o feminismo não é uma luta exclusiva das mulheres, mas sim um movimento que procura a igualdade para todos. Ao desafiar as normas de gênero e promover a inclusão e a igualdade de oportunidades, beneficiamos não apenas as mulheres, mas toda a sociedade. Os movimentos feministas e os regimes democráticos têm desempenhado um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero e no fortalecimento da voz das mulheres na sociedade (David, 2020). Temas como a remuneração igualitária e a representação feminina em cargos de liderança são questões de extrema relevância e devem ser abordados com seriedade e compromisso. Esses esforços são essenciais para garantir que as mulheres tenham oportunidades equitativas e justas, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva e democrática.

Em última análise, é imperativo continuar a promover o diálogo em torno dessas questões, trabalhando para construir uma sociedade mais justa e equitativa para todos, independentemente do gênero.

3-Teorias de género

3.1-Perspetiva de Judith Butler

A perspetiva de Judith Butler (Butler, 1990) sobre a capacidade do género feminino em cargos de poder é profundamente enraizada na teoria da performatividade de género, mencionada acima, na temática do género e conforme é apresentada na sua obra "Gender Trouble". Butler desafia as normas sociais tradicionais que limitam as mulheres, propondo uma visão mais fluida e subversiva das identidades de género. A capacidade das mulheres em cargos de poder está intrinsecamente ligada à desconstrução das categorias de género e à promoção de uma compreensão mais inclusiva e igualitária. A autora introduz o conceito de performatividade de género (Butler, 1990), onde argumenta que a identidade de género não é uma essência inata, mas sim uma performance socialmente construída, conforme explicado no tópico anterior "O que é o Género?". Isso implica que as normas de género são repetidamente reforçadas através de práticas quotidianas, incluindo aquelas relacionadas ao trabalho e à ocupação de cargos de poder. Nesse contexto, a capacidade do género feminino em posições de liderança é moldada pela desconstrução das expectativas tradicionais associadas às mulheres. Citando-a (Butler, 1990), "A identidade de género é uma espécie de performance improvisada que a encenação da qual é absolutamente crucial para a produção da 'verdade' subjacente ao poder de género."

Butler (Butler, 1990) desafia ativamente as normas de género binário e heteronormativo, destacando como a capacidade das mulheres em cargos de poder requer a subversão das expectativas predefinidas. A autora argumenta que a liberdade de expressão de género é fundamental para a realização pessoal e profissional das mulheres, propondo uma quebra das categorias fixas de feminilidade. "A resistência é realizada não apenas através da recusa ativa, mas através da recusa da regra que institui o binarismo de género e a heterossexualidade compulsória que o sustenta." - Judith Butler.

A autora destaca que a desconstrução das normas de género é um ato de resistência e empoderamento. Ao questionar as expectativas que circundam o trabalho e a liderança das mulheres, ela promove uma visão que reconhece a multiplicidade de identidades de género e capacidades. A capacidade das mulheres em cargos de poder está vinculada à liberdade de escolher e desafiar as normas sociais, "Seja sempre perturbado por uma

norma que implica em inércia, que determina qual é e deve ser a forma de viver, e que presta tão pouca atenção ao que pode ser." - Judith Butler.

Judith critica a binariedade de género e argumenta que as capacidades humanas não são determinadas pelo alinhamento com categorias pré-estabelecidas (Butler, 1990). A promoção de uma abordagem mais inclusiva para a ocupação de cargos de poder requer o questionamento das estruturas que perpetuam a discriminação de género, desafiando a noção de que certos papéis são inerentemente ligados a identidades de género específicas. "O género é o que se faz, mas os modos pelos quais isso é feito são bastante variados." - Judith Butler.

Por fim, na perspectiva de Judith Butler (Butler, 1990), a capacidade do género feminino em cargos de poder está interligada à desconstrução das normas sociais e à criação de espaços que permitam a expressão autêntica da identidade. A liberdade de escolha e a subversão das expectativas tradicionais são centrais para a realização plena das mulheres na esfera profissional. Num mundo pautado pela performatividade de género, a capacidade das mulheres em posições de liderança é potencializada pela contínua resistência às normas opressivas que limitam a expressão e a participação feminina.

3.2-Perspetiva de Alice Eagly

Alice Eagly (Eagly & Wood, 2012) é uma psicóloga conhecida pelas suas contribuições nas diferenças de liderança que existem entre o género feminino e o masculino. Uma de suas teorias mais importantes é a Teoria dos Papéis Sociais, que sugere que as diferenças de género nas características de liderança são resultado das expectativas culturais e sociais associadas aos papéis tradicionais de homens e mulheres (Eagly & Wood, 2012). Esta teoria considera que historicamente, os homens foram mais propensos a ocupar posições de liderança devido às expectativas sociais que valorizam características como assertividade, independência e competição, características que são mais associadas aos indivíduos do sexo masculino. Enquanto isso, as mulheres, devido às expectativas sociais, foram mais frequentemente associadas a características como a empatia, colaboração e sensibilidade emocional, que não são tão valorizadas em contexto de liderança tradicional.

No entanto, Eagly e os seus colegas (Eagly & Wood, 2016) argumentam que essas diferenças nas características de liderança são mais reflexo das expectativas sociais do que das diferenças inerentes entre homens e mulheres. À medida que as expectativas sociais mudam e as normas de género evoluem, as disparidades na forma como homens e mulheres exercem a liderança também pode mudar. Além disso, a autora também destaca como a eficácia dos líderes é definida por comportamentos específicos e habilidades de liderança do que por características de género. Esta enfatiza que homens e mulheres podem ser igualmente eficazes como líderes, desde que cultivem as suas habilidades e comportamentos necessários para liderarem em diferentes contextos organizacionais.

Uma das contribuições mais significativas da autora é a sua distinção entre dois tipos de liderança. Eagly (Wood & Eagly, 2010) argumenta que os estereótipos de género tendem a associar mais a liderança assertiva aos homens e a liderança sensível às mulheres. No entanto, destaca que tanto homens quanto mulheres são capazes de exibir ambos os traços de liderança, e que a eficácia do líder não está necessariamente ligada ao seu género. Em vez disso, a eficácia do líder é determinada pelos comportamentos específicos e habilidades de liderança que ele ou ela demonstram em determinados contextos.

Resumindo, esta teoria destaca, sobretudo, a importância das expectativas sociais na forma como os dois géneros exercem o seu poder de liderança, e ao mesmo tempo enfatiza a flexibilidade dessas diferenças e a capacidade tanto de homens quanto de mulheres para serem líderes eficazes.

3.3-Perspetiva de Rosalind Chait Barnett e Caryl Rivers

Rosalind Chait Barnett e Caryl Rivers (Barnett & Rivers, 2017) exploram questões de género, estereótipos e desigualdades no local de trabalho. Uma das teorias centrais que elas abordam é a ideia de que os estereótipos de género podem influenciar a forma como homens e mulheres são percebidos e tratados no ambiente profissional. Estas autoras argumentam que os estereótipos de género podem gerar expectativas distintas para homens e mulheres no local de trabalho, influenciando a perceção sobre a sua capacidade e adequação para desempenhar determinadas funções ou ocupar posições de liderança.

Esses estereótipos também podem afetar a forma como o desempenho e o sucesso de homens e mulheres são avaliados, criando critérios desiguais que perpetuam as disparidades de gênero. Essa dinâmica reforça barreiras invisíveis que limitam as oportunidades das mulheres e contribuem para a manutenção de um ambiente laboral desequilibrado.

Além disso, Barnett e Rivers (Rivers & Barnett, 2011) exploram como as responsabilidades familiares e as expectativas sociais em relação ao papel das mulheres como cuidadoras podem afetar as oportunidades de progressão na carreira. Estas destacam como a pressão relacionada ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode ser especialmente desafiadora para as mulheres no local de trabalho. Sendo frequentemente associadas a papéis tradicionais, como o de donas de casa, as mulheres enfrentam dificuldades para que as suas ordens sejam aceites e cumpridas por subordinados hierárquicos, especialmente em posições de liderança. Essas autoras também destacam a importância da resistência e da mudança, argumentando que desafiar e desconstruir estereótipos de gênero é essencial para promover a igualdade de oportunidades no local de trabalho. Elas enfatizam a necessidade de políticas e práticas organizacionais que apoiem tanto homens quanto mulheres no desenvolvimento das suas carreiras e no equilíbrio com as responsabilidades familiares, promovendo uma cultura de igualdade e respeito mútuo.

Em resumo, esta teoria destaca a complexidade das questões de gênero no local de trabalho e enfatiza a importância de desafiar estereótipos, promover a igualdade de oportunidades e criar ambientes laborais mais inclusivos e equitativos. As pesquisas realizadas por Barnett e Rivers (Barnett & Rivers, 2017) oferecem perspectivas valiosas sobre os obstáculos que homens e mulheres enfrentam no ambiente profissional, bem como sobre as estratégias necessárias para superar esses desafios e promover uma maior equidade e justiça no contexto laboral. Esses estudos reforçam a necessidade de políticas e práticas que apoiem a diversidade e a inclusão, contribuindo para a construção de um mercado de trabalho mais justo e equilibrado.

4-Metodologia de trabalho

Apesar da relevância do tema, a igualdade de género no setor turístico continua a ser uma lacuna significativa na literatura existente, dado o número limitado de estudos que investigam a relação entre as mulheres e o seu papel na indústria do turismo.

O estudo em questão utilizou uma abordagem metodológica mista, combinando duas técnicas de investigação: a bibliográfica (de natureza qualitativa), que permite o aprofundamento do conhecimento sobre o tema por meio da revisão e análise de artigos científicos, e o questionário e as entrevistas (metodologia quantitativa), que permitem recolher dados e perceções para responder aos objetivos do estudo.

O presente estudo visa, inicialmente, analisar a igualdade de género em Portugal utilizando os dados fornecidos pelo Boletim Estatístico de 2023 (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2023). Em uma fase posterior, será investigada a igualdade de género no setor específico do turismo na RAM. Para tal, o Relatório Único do Quadro de Pessoal de 2022 (Estatística No Trabalho, 2023) será utilizado como a principal fonte de dados. Essa abordagem permitirá obter uma visão mais completa e contextualizada sobre a igualdade de género no mercado de trabalho, possibilitando a compreensão das dinâmicas nacionais antes de aprofundar a análise no contexto particular da Madeira.

Ao seguir essa estrutura, será possível identificar as tendências gerais que afetam o mercado de trabalho em Portugal e como essas se refletem no setor da hotelaria na RAM, onde o turismo é um dos motores económicos principais. Desta forma, será possível comparar as realidades e destacar eventuais discrepâncias ou particularidades regionais, oferecendo uma visão mais ampla e detalhada sobre as questões de género neste setor, tão relevante para a região.

Posteriormente, o estudo será conduzido por meio de questionários a funcionários de hotéis com o objetivo de avaliar a perceção dos trabalhadores em relação às práticas e políticas implementadas pelas suas organizações. Esses questionários irão centrar-se em aspetos fundamentais, como a perceção das oportunidades de progressão de carreira, equidade na distribuição de responsabilidades e na perceção de discriminação por base

no género. Serão também realizadas entrevistas semiestruturadas a alguns hotéis da Madeira, onde serão realizadas entrevistas semiestruturadas aos responsáveis de RH, de forma a recolher informações sobre as medidas que cada hotel utiliza para a existência de igualdade de género nas suas equipas. Serão também analisados os organogramas de cada instituição hoteleira, de forma a saber se existe ou não cargos com prevalência excessiva de homens ou mulheres ou se existe uma igualdade na forma em que os cargos são exercidos. O propósito deste estudo é investigar se os colaboradores sentem que as medidas adotadas para promover a igualdade de género são eficazes e se refletem na experiência cotidiana dentro da organização.

A aplicação desta metodologia permitirá uma compreensão mais abrangente das dinâmicas de emprego e da existência ou não de disparidades de género no setor hoteleiro da RAM. A triangulação entre os dados através da análise do boletim estatístico 2023, do relatório único do quadro de pessoal 2022 e os dados quantitativos provenientes dos questionários e entrevistas permitirá uma análise holística das condições de trabalho e das práticas de gestão de recursos humanos. Este estudo visa fornecer dados rigorosos e relevantes que possam informar o desenvolvimento de políticas e práticas destinadas a promover a igualdade de género e melhorar as condições laborais no setor de alojamento.

Além disso, este estudo contribuirá para a análise da existência ou não de segregação vertical e horizontal no setor da hotelaria da RAM, proporcionando uma visão mais clara sobre como as práticas organizacionais influenciam o quotidiano dos colaboradores. Espera-se, assim, identificar áreas de melhoria e medir o impacto concreto das políticas de gestão no ambiente de trabalho, facilitando o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para promover a equidade de género. As hipóteses a serem estudadas são:

- H1: O nível de escolaridade influencia o nível de remuneração;
- H2: A experiência profissional exerce influência na ascensão a cargos de liderança;
- H3: A flexibilidade horária exerce influência na ascensão a cargos de chefia.

4.1-Igualdade de Género em Portugal- Boletim Estatístico 2023

A atividade económica e os índices de desemprego desempenham um papel fundamental na avaliação do nível de participação de homens e mulheres no processo produtivo, permitindo uma análise detalhada das disparidades em termos de envolvimento e contribuição para a força de trabalho. O acesso ao emprego remunerado não é apenas um fator determinante para o desenvolvimento socioeconómico, mas também constitui um elemento essencial para garantir a autonomia individual, bem como o bem-estar pessoal, profissional e familiar de cada indivíduo. Dessa forma, a inclusão equitativa no mercado de trabalho surge como um aspeto fundamental para a promoção da justiça social e do progresso coletivo (OECD, 2023).

Um ponto crucial nesta análise é a segregação por sexo nas profissões e atividades económicas, onde se observa uma forte correlação entre a segregação do mercado de trabalho e a concentração de mulheres em profissões menos prestigiadas, que geralmente oferecem salários mais baixos (INE, 2022).

Indicador	Homens (%)	Mulheres (%)
Taxa de emprego dos 20 aos 64 anos (EUROSTAT)	80,4%	74,8%
Taxa de emprego com 15 ou mais anos (INE)	60,9%	52,6%
Taxa de desemprego	5,5%	6,5%
Taxa de atividade com 16 e mais anos	64,4%	56,3%
Taxa de inatividade com 16 e mais anos	36,4%	45,5%

Tabela 1- Indicadores de carácter geral no âmbito do trabalho e emprego 2022(%)

Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2023

As diferenças salariais e de prestígio ao longo da hierarquia continuam a favorecer os homens, destacando a importância de estudar as causas e consequências dessas disparidades para promover a equidade de género no mercado de trabalho

Em 2022, de acordo com os dados do INE, a taxa de emprego para indivíduos com 15 ou mais anos foi de 60,9% entre os homens e 52,6% entre as mulheres, evidenciando uma disparidade de 8,3 pontos percentuais. No entanto, ao considerar a faixa etária dos 20 aos 64 anos, que é o intervalo geralmente adotado nas análises a nível europeu, essa diferença diminui para 5,6 p.p. No contexto da Estratégia Europa 2020 (Comissão Europeia, 2010), a meta estabelecida para a taxa de emprego da população em idade ativa (20 a 64 anos) era de 75%. Embora essa meta tenha sido atingida pelos homens em Portugal desde 2017, conforme os dados do EUROSTAT (Eurostat, 2022), a taxa de emprego das mulheres, embora próxima, situou-se ligeiramente abaixo do objetivo, alcançando 74,8% (Tabela 1).

Em relação ao desemprego, a taxa para as mulheres foi superior à dos homens, o que reflete uma desvantagem para o sexo feminino. Além disso, a taxa de atividade das mulheres, que se situou em 56,3%, foi significativamente inferior à dos homens, que alcançou 64,4%, resultando em uma diferença de 8,1%. A taxa de inatividade também apresentou um diferencial mais elevado entre as mulheres, com uma discrepância de 9,1% em comparação aos homens. Esse desequilíbrio pode ser atribuído a diversos fatores, incluindo o maior número de mulheres aposentadas, a maior permanência das jovens no sistema educativo e a tradicional predominância feminina na categoria de trabalhadores domésticos.

Além disso, este cenário reflete uma segregação no mercado de trabalho, que tende a ser mais desfavorável para as mulheres. As mulheres ganham menos que os homens para fazer trabalho igual ou de valor igual. Embora elas constituam uma parcela significativa da força de trabalho, especialmente no setor dos serviços, ainda enfrentam barreiras de igualdade tanto em oportunidades quanto em condições laborais (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2022). A conjugação desses fatores, como a maior inatividade e as barreiras no mercado de trabalho, acentua as disparidades de género, principalmente em setores onde as mulheres são a maioria, no entanto, encontram mais dificuldades na progressão de carreira e na equidade salarial que os seus pares (INE, 2021).

O setor dos serviços, que inclui áreas como turismo, hotelaria, comércio e educação, emprega mais de dois terços da população ativa em Portugal, desempenhando um papel essencial na economia do país. No entanto, este setor é predominantemente composto por mulheres, o que evidencia uma divisão de género nas diferentes áreas de atuação. Apesar da elevada participação feminina, as mulheres continuam a enfrentar desafios significativos, como dificuldades na progressão na carreira, disparidades salariais e maior exposição à precariedade laboral. Esses fatores contribuem para uma segregação horizontal e vertical, perpetuando desigualdades de género no mercado de trabalho.

Essa concentração de mulheres em setores específicos e, frequentemente, em cargos de menor remuneração ou prestígio, reforça as desigualdades de género, evidenciando a necessidade de implementar medidas que promovam maior equidade. Entre essas medidas, destacam-se políticas de conciliação entre a vida pessoal e profissional, a garantia de igualdade salarial e o incentivo à maior representação feminina em cargos de liderança.

Setor de Atividade	Total (milhares)	Distr. (%)	Homens (milhares)	Distr. (%)	Mulheres (milhares)	Distr. (%)
Setor Primário ①	133,9	2,7%	94,5	3,8%	39,4	1,6%
Setor Secundário ②	1 206,5	24,6%	821,7	33,3%	384,8	15,8%
Setor Terciário ③	3 568,3	72,7%	1 553,9	62,9%	2 014,4	82,6%
Total	4 908,7	100%	2 470,1	100%	2 438,6	100%

Tabela 2- População empregada por setor de atividade económica e sexo, 2022 (milhares e %)

Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2023

Em termos de emprego por setor de atividade económica, verificou-se em 2022 que os diferentes setores empregavam um total de 4.908,7 mil pessoas em Portugal. O

setor terciário continua a desempenhar um papel dominante, representando 72,7% do total da população empregada, o que destaca a crescente importância das atividades relacionadas com serviços na economia nacional.

Ao analisar a distribuição de mulheres e homens pelos setores de atividade, observam-se claras diferenças de género (Tabela 3). Essa diferença reflete a forte concentração de mulheres no setor dos serviços, como é o caso da hotelaria, enquanto os homens têm uma presença mais expressiva nos setores secundário (indústria e construção) e primário (agricultura, pesca e florestas).

Género	Setor Terciário (%)	Setor Secundário (%)	Setor Primário (%)
Feminino	83	16	2
Masculino	63	33	4

Tabela 3-Distribuição da força de trabalho por género e setor económico (%)

Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2023

Adicionalmente, nos setores primário e secundário, para cada 10 pessoas empregadas, há uma clara predominância masculina, com 7 homens para cada 3 mulheres, reforçando a segregação de género em setores tradicionalmente considerados mais "masculinos". Essa distribuição desigual sugere a persistência de barreiras culturais e estruturais que limitam a entrada e permanência das mulheres em certos setores, especialmente aqueles ligados às atividades industriais e agrícolas, onde os homens continuam a ser a força predominante.

Essa desigualdade de género torna-se ainda mais evidente em termos de liderança, onde os homens continuam a ser mais representados em cargos de chefia do que as mulheres, perpetuando uma disparidade significativa. Entre 2021 e 2022 (Boletim Estatístico, 2023), observou-se uma leve redução na ocupação desses cargos por ambos os géneros: uma queda de 0,3 p.p. para os homens e de 0,5 p.p. para as mulheres. Apesar dessa diminuição, em 2022, a diferença entre homens e mulheres em posições de

liderança ainda era de 2,3 p.p., levemente inferior à de 2017, quando a diferença era de 2,6 p.p. Embora isso demonstre um avanço marginal, a sub-representação feminina em posições de chefia continua evidente, refletindo um progresso lento na promoção da igualdade de género em cargos de liderança.

Essa persistente desigualdade de género torna-se ainda mais saliente à medida que o nível de escolaridade das mulheres aumenta, o que agrava, mais ainda, a diferença salarial em relação aos homens e amplia as diferenças salariais de género, estas intensificam-se conforme o grau de qualificação profissional. Por exemplo, mulheres com apenas o ensino básico, ganham, em média, 15,4% menos de remuneração base do que os homens. No entanto, quando se fala de ensino superior, essa diferença salarial acentua-se, alcançando 25,8%. Esse cenário revela que, embora os avanços na ocupação de cargos de liderança e na qualificação das mulheres sejam perceptíveis, as desigualdades estruturais, tanto em termos de representação quanto de remuneração, ainda persistem.

Ao analisarmos os ganhos totais (que incluem não apenas o salário base, mas também outras remunerações, como prémios e subsídios), o cenário torna-se ainda mais alarmante. As mulheres com ensino superior recebem, em média, 600€ a menos do que os homens, o que corresponde a uma diferença salarial de 26,1%. Esse dado revela que, à medida que o nível de qualificação aumenta, a disparidade salarial também se acentua, com um impacto particularmente negativo sobre as mulheres altamente qualificadas.

Em termos de valores médios, os homens auferem 1.145,80€ de remuneração base, enquanto as mulheres recebem, em média, 995,50€, o que resulta num diferencial de 13,1%, ou seja, cerca de 150,30€ a menos por mês para as mulheres. Quando consideramos o ganho médio mensal (que inclui componentes variáveis de remuneração), essa diferença aumenta ainda mais. Os homens recebem, em média, 1.389,30€, enquanto as mulheres auferem 1.168,60€, o que corresponde a uma disparidade de 15,9%, ou 220,70€ a menos por mês para as mulheres.

Este diferencial salarial é ainda mais acentuado à medida que subimos na hierarquia profissional e aumentamos o nível de qualificação. No início da carreira, as mulheres ganham, em média, 3,7% menos do que os homens. No entanto, nos quadros superiores, a diferença salarial é muito mais expressiva, com as mulheres a ganharem

24,5% menos do que os homens. Nos ganhos mensais dos quadros superiores, o gap atinge 24,8%, refletindo as significativas disparidades em cargos de maior responsabilidade e prestígio.

Esses dados demonstram que, apesar de avanços em alguns domínios, a desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece numa realidade preocupante, especialmente para as mulheres mais qualificadas e em posições de liderança.

4.2-Análise do relatório único do quadro de pessoal 2022

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor é um princípio fundamental estabelecido pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto (Republica, 2025), em Portugal, como já foi referido anteriormente neste trabalho. Para monitorizar e promover este princípio, foi desenvolvido um barómetro que utiliza indicadores baseados nas informações fornecidas pelas empresas, conforme o Relatório Único do Quadro de Pessoal.

	TCO (Trabalhadores por Conta de Outrem)	RMMB (Remuneração Média Mensal Base)	GMMB (Ganho Médio Mensal Base)
Homens/Mulheres (100%)	50 307	1 037,10 €	1 235,70 €
Homens (55,8%)	28 066	1 083,80 €	1 300,80 €
Mulheres (44,2%)	22 241	978,20 €	1 153,60 €

Tabela 4- Distribuição dos trabalhadores por conta de outrem e diferenças salariais por género

Fonte: Estatística No Trabalho, 2023

Os dados apresentados na tabela 4, fornecem uma análise detalhada da remuneração média mensal base (RMMB) e do ganho médio mensal base (GMMB) entre homens e mulheres. O total de trabalhadores por conta de outrem (TCO) é de 50.307, sendo 28.066 homens (55,8%) e 22.241 mulheres (44,2%). A remuneração média mensal

base (RMMB) total é de 1.037,10€, sendo 1.083,80€ para homens e 978,20€ para mulheres. O ganho médio mensal base (GMMB) total é de 1.235,70€, sendo 1.300,80 € para homens e 1.153,60€ para mulheres.

Os dados revelam que, embora a participação das mulheres na força de trabalho seja significativa, há uma disparidade notável na remuneração entre os géneros. Em média, os homens recebem uma RMMB de 1.083,80€, enquanto as mulheres recebem 978,20€. Esta diferença persiste no GMMB, onde os homens ganham em média 1.300,80€ e as mulheres 1.153,60€.

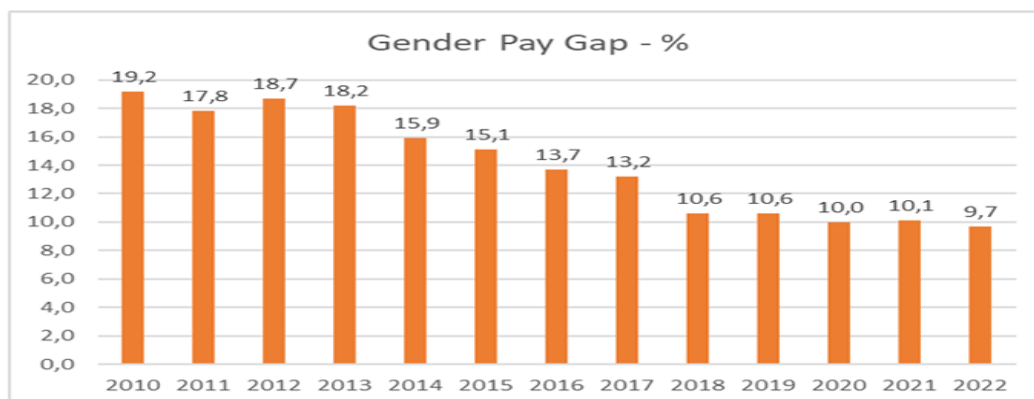


Gráfico 1- Evolução da diferença salarial entre géneros (2010-2022)

Fonte: Estatística No Trabalho, 2023

Quanto à diferença salarial de género (Gender Pay Gap - GPG), apresentada no gráfico 1, esta refere-se à disparidade entre os salários médios de homens e mulheres, independentemente de fatores como setor de atividade económica, profissão, nível de qualificação profissional, nível de educação e antiguidade no emprego. O estudo analisa a evolução da GPG ao longo de 12 anos, de 2010 a 2022. Os dados indicam uma tendência geral de diminuição da GPG ao longo do tempo, com uma redução de 19.2% em 2010 para 9.7% em 2022 (Estatística No Trabalho, 2022). Esta tendência é significativa e sugere que, apesar de persistirem disparidades salariais, as medidas e políticas de igualdade de género podem estar a contribuir para uma gradual redução desta lacuna. Esta diferença é de 10.7% no sector de “alojamento, restauração e similares”.

Ao examinar os dados, é notável a existência de algumas flutuações anuais, mas uma clara tendência de queda. A redução contínua na GPG pode ser atribuída a várias

iniciativas, como leis de igualdade salarial, programas de sensibilização e mudanças culturais que promovem a igualdade de género no local de trabalho. No entanto, a GPG ainda existente indica que há barreiras estruturais e sociais persistentes que impedem a igualdade total.

Em conclusão, embora a GPG tenha mostrado uma tendência de diminuição ao longo da última década, o objetivo de alcançar a igualdade salarial completa ainda não foi alcançado. Continuar a monitorar, analisar e implementar medidas é essencial para garantir a igualdade de oportunidades e remuneração no local de trabalho.

4.3- Análise dos questionários realizados

A avaliação dos questionários administrados a funcionários de estabelecimentos hoteleiros na RAM resultou em 64 respostas, sendo 33 de mulheres e 31 de homens. Esses questionários foram desenhados para avaliar a perceção dos funcionários quanto às práticas e políticas implementadas pelas suas organizações. Estes focaram-se em aspetos cruciais, como a perceção das oportunidades de progressão de carreira, a equidade na distribuição de responsabilidades e a transparência nas políticas salariais. O objetivo deste estudo foi investigar de que forma os trabalhadores do setor hoteleiro da RAM percecionam a igualdade de género nas práticas institucionais, e como estas perceções se refletem nas políticas e cultura organizacional?



Gráfico 2-Diferença de percepção entre géneros sobre a discriminação no local de trabalho

Fonte: Criado pela autora

Os dados do gráfico 2 indicam que a maioria dos inquiridos, independentemente do género, não se sentem discriminados no local de trabalho. Especificamente, 72,73% das mulheres e 90% dos homens responderam que nunca se tinham sentido discriminados no seu local de trabalho. No entanto, uma diferença notável foi observada nas respostas afirmativas, onde 18,18% das mulheres relataram sentir discriminação, em comparação com apenas 10% dos homens. Essa disparidade sugere que as mulheres enfrentam desafios adicionais relacionados à igualdade de género no ambiente de trabalho.

Existem inúmeras razões que podem explicar a maior taxa de relatos de discriminação entre mulheres. Como por exemplo, os estereótipos de género continuam a influenciar as expectativas e o tratamento diferencial das mulheres no local de trabalho, afetando negativamente a sua experiência. A maior conscientização e sensibilidade das mulheres em relação às questões de discriminação também podem contribuir para um maior reconhecimento e relatos dessas experiências.

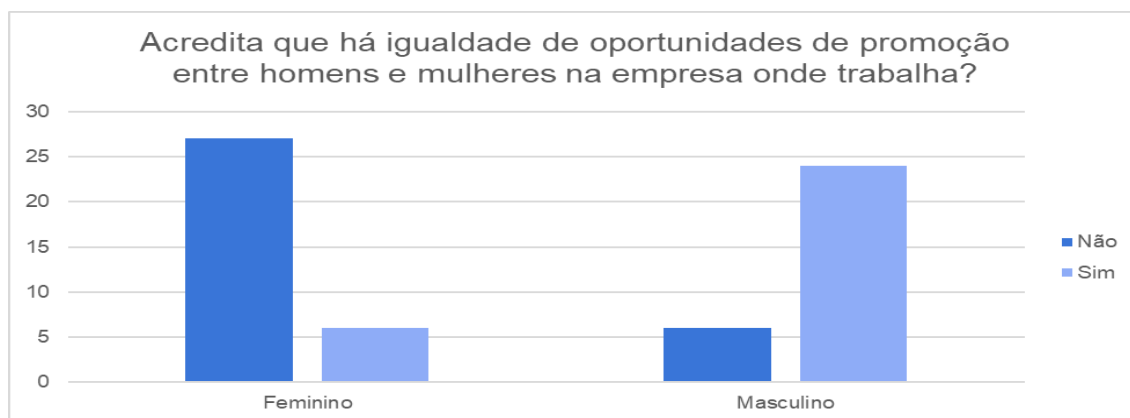


Gráfico 3- Percepção de igualdade de oportunidade de promoção por género

Fonte: Criado pela autora

O gráfico 3 demonstra como os colaboradores percebem a igualdade de oportunidades de promoção entre homens e mulheres no local de trabalho, este revela uma diferença significativa na percepção entre os géneros. Mostrando que a maioria das mulheres acredita que não há igualdade de oportunidades de promoção, enquanto a

maioria dos homens acredita que existe tal igualdade. Esses dados demonstram uma disparidade enorme sobre a compreensão de ambos os géneros sobre a igualdade de oportunidade.

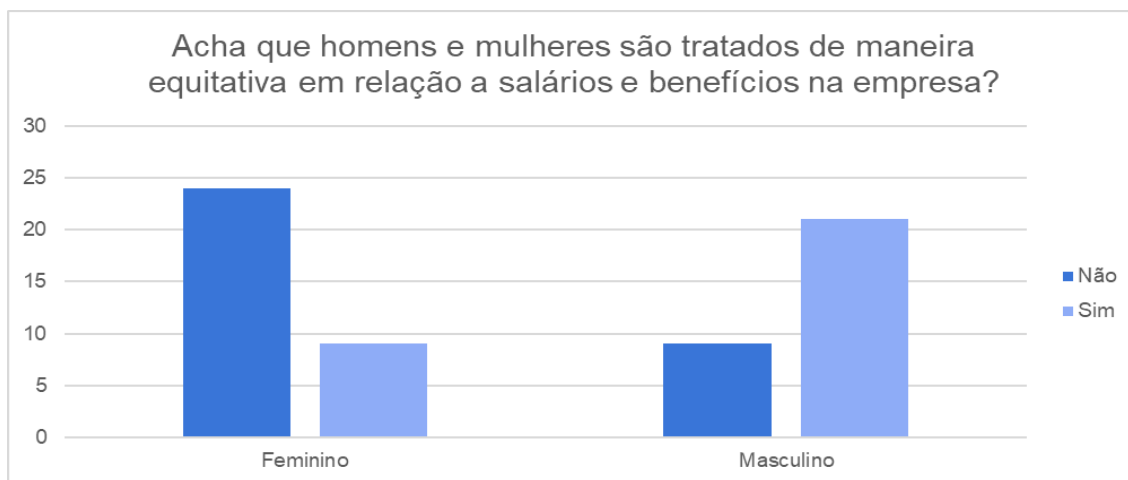


Gráfico 4- Percepção de equidade de tratamento entre géneros, em relação a salários e benefícios

Fonte: Criado pela autora

Em relação à equidade de salários e benefícios no local de trabalho, a discrepância permanece entre os géneros. Os resultados obtidos, no gráfico 4, mostraram diferenças significativas, onde 24 mulheres responderam que sentem que não existe equidade no que toca a salários e benefícios na empresa, enquanto 9 acreditam que essa equidade existe. Em contrapartida, entre os homens, 9 responderam que sentem que não há equidade, enquanto aproximadamente 21 acreditam que há equidade. Esta disparidade nas percepções de equidade entre os géneros é notável. Uma maior percentagem de mulheres acredita que não há equidade em comparação com os homens. Por outro lado, mais homens do que mulheres acreditam que há equidade nos salários e benefícios. Esses dados sugerem que existem diferenças de percepção significativas entre os géneros.

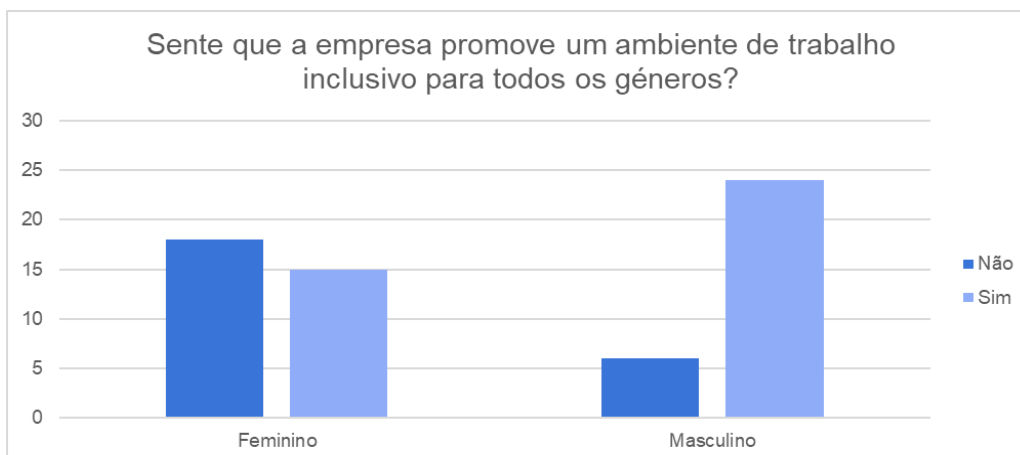


Gráfico 5- Percepção de inclusão no ambiente de trabalho entre géneros

Fonte: Criado pela autora

Quanto à percepção de inclusão no ambiente de trabalho, o gráfico 5, revela também uma diferença marcante entre homens e mulheres. Enquanto 24 homens afirmaram que a empresa promove um ambiente de trabalho inclusivo, 6 discordaram. Por outro lado, 18 mulheres não se sentem incluídas, enquanto um número ligeiramente inferior sente que a empresa promove a inclusão. Esses resultados sugerem que os homens têm uma percepção mais positiva sobre a inclusão de género no local de trabalho, em comparação às mulheres.

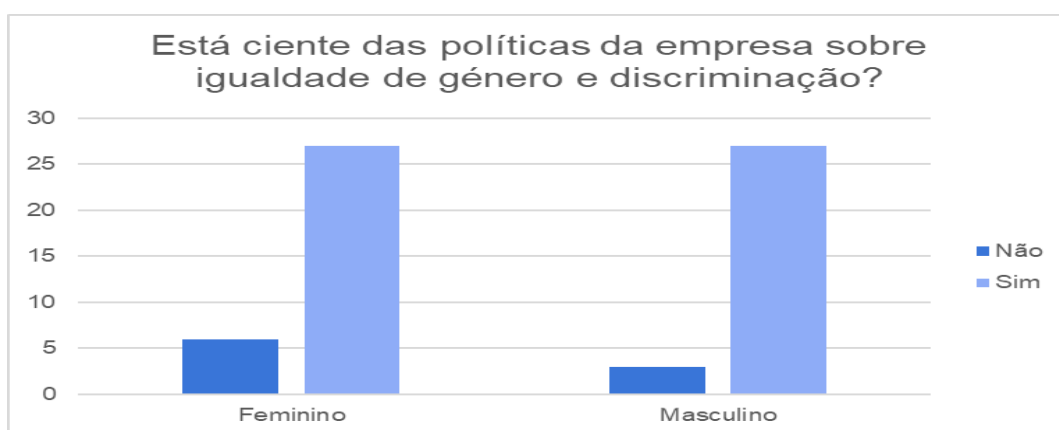


Gráfico 6- Consciência das políticas de igualdade de género entre Homens e Mulheres

Fonte: Criado pela autora

A promoção da igualdade de género e a eliminação da discriminação constituem pilares essenciais no contexto do ambiente de trabalho contemporâneo. Diversas organizações têm vindo a adotar políticas específicas com o intuito de assegurar um tratamento justo e equitativo para todos os colaboradores, independentemente do género. Com base no gráfico 6, procurou-se avaliar o nível de consciencialização relativamente a essas políticas entre os profissionais do setor da hotelaria na RAM. Os resultados evidenciam que a maioria dos colaboradores, de ambos os géneros, demonstra conhecimento das políticas implementadas pelas respetivas entidades empregadoras. Estes dados indicam uma elevada taxa de consciencialização no que diz respeito às práticas institucionais de promoção da igualdade de género e prevenção da discriminação.

Os resultados obtidos reforçam a importância da implementação de medidas proativas que promovam a igualdade de género e a inclusão no contexto laboral. A valorização da diversidade e a construção de uma cultura organizacional assente em princípios de equidade revelam-se fundamentais para reduzir perceções de discriminação e assegurar um ambiente de trabalho justo e acolhedor para todos os colaboradores. Compreender as perceções dos trabalhadores em relação à equidade e às práticas institucionais é crucial para o desenvolvimento de espaços laborais nos quais todos, independentemente do género, possam prosperar e contribuir plenamente para o sucesso organizacional. Neste sentido, torna-se imprescindível realizar análises aprofundadas das políticas internas e da sua aplicação prática, a fim de compreender as causas subjacentes às perceções divergentes. A perceção de justiça organizacional está diretamente associada à satisfação no trabalho, à motivação e à retenção de talentos. Diferenças nessas perceções podem estar relacionadas com práticas desiguais e com a sub-representação feminina em posições de liderança. Assim, recomenda-se a realização de diagnósticos rigorosos que permitam identificar e eliminar barreiras estruturais, promovendo ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos.

5- Análise de resultados

Após a análise do Relatório Único do Quadro de Pessoal de 2022 (Estatística No Trabalho, 2023), do Boletim Estatístico de 2023 (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2023) e dos questionários realizados (Anexo 3), procederemos ao estudo das hipóteses formuladas anteriormente.

H1: O nível de escolaridade influencia o nível de remuneração

Nível de Qualificação	Remuneração Mensal Média (€)
Quadros Superiores	2723,96
Quadros Médios	1872,75
Profissionais Qualificados	870,92
Profissionais Semi Qualificados	843,49
Profissionais Não Qualificados	779,67

Tabela 5- Nível de escolaridade Homens

Fonte: Estatística No Trabalho, 2023

Nível de Qualificação	Remuneração Mensal Média (€)
Quadros Superiores	1931,93
Quadros Médios	1277,02
Profissionais Qualificados	814,70
Profissionais Semi Qualificados	771,71
Profissionais Não Qualificados	745,78

Tabela 6- Nível de escolaridade Mulheres

Fonte: Estatística No Trabalho, 2023

No setor de alojamento na Região Autónoma da Madeira, segundo os dados de outubro de 2022, existem disparidades significativas na remuneração média mensal entre homens e mulheres, com variações que diferem conforme o nível de qualificação profissional. Homens em posições de quadros superiores recebem uma média de €2723,96, enquanto as mulheres na mesma categoria ganham €1931,93, resultando em uma diferença de aproximadamente 29% a favor dos homens. Essa tendência de disparidade também se observa nos quadros médios, onde homens recebem €1872,75 em comparação com €1277,02 das mulheres, marcando uma diferença de cerca de 31,8%.

Nos níveis profissionais qualificados, a disparidade é menor, com homens a ganharem €870,92 e mulheres €814,70, indicando uma diferença de 6,5% a favor dos homens. Entre os profissionais semiquualificados, a desigualdade persiste, com homens recebendo €843,49 e mulheres €771,71, refletindo uma diferença de 8,5% a favor dos homens. Entre os profissionais não qualificados, os homens ganham €779,67, enquanto as mulheres recebem €745,78, resultando em uma diferença de 4,4% a favor dos homens.

Essas discrepâncias salariais sugerem que, apesar de alguma progressão na equidade salarial nos níveis mais baixos de qualificação, ainda há barreiras significativas nos níveis superiores que precisam ser abordadas (Rinaldi & Salerno, 2019). A presença de fatores como a segregação ocupacional, discriminação de género e diferenças nas oportunidades de progressão na carreira são prováveis contribuintes para estas desigualdades.

Assim, há uma necessidade urgente de políticas de igualdade de género mais robustas no setor de alojamento, promovendo práticas salariais justas e oportunidades iguais de desenvolvimento profissional para todos os trabalhadores, independentemente do género (Sole-Pla, 2020).

A análise destes quadros revela que, de facto, o nível de escolaridade e qualificação influencia significativamente o nível de remuneração tanto para homens quanto para mulheres. A disparidade salarial observada entre diferentes níveis de qualificação confirma a hipótese de que um maior nível de escolaridade está associado a remunerações mais elevadas. Entre os quadros superiores e médios, onde se presume um nível mais alto de escolaridade e qualificação, as remunerações são substancialmente

maiores em comparação com profissionais semiqualeificados e não qualificados. No entanto, as disparidades de género ainda são evidentes, especialmente em níveis mais altos de qualificação, onde os homens tendem a ganhar mais do que as mulheres.

Esses dados destacam a importância de políticas de igualdade de género e iniciativas que promovam oportunidades iguais de desenvolvimento profissional e remuneração justa para todos os trabalhadores, independentemente do género. Assim, enquanto a escolaridade e qualificação continuam a ser fatores determinantes no nível de remuneração, é igualmente crucial abordar as barreiras que perpetuam a desigualdade de género no mercado de trabalho.

É possível também comparar os dados obtidos neste estudo com os dados adquiridos dos questionários realizados pela autora.

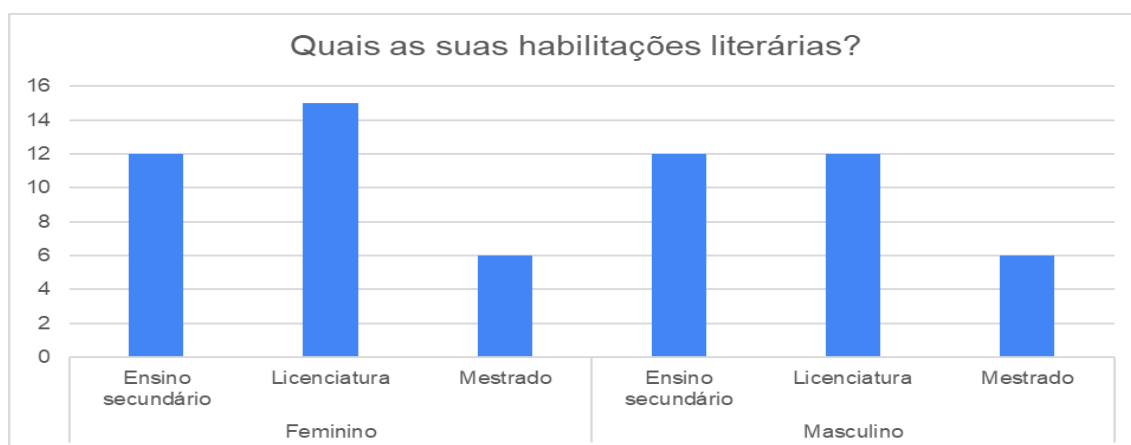


Gráfico 7- Habilitações literárias de Homens e Mulheres

Fonte: Criado pela autora

O gráfico 7 apresenta a distribuição das qualificações literárias dos indivíduos por género, em três categorias principais: ensino secundário, licenciatura e mestrado. Este evidencia diversas conclusões, primeiramente, é possível observar um equilíbrio entre homens e mulheres quanto aos que possuem ensino secundário e mestrado. No que se refere à licenciatura, observa-se uma distribuição relativamente uniforme entre os géneros. Isto pressupõe uma paridade geral na educação entre homens e mulheres, no

sector hoteleiro da RAM, sugerindo que ambos têm acesso e atingem níveis educativos semelhantes nas categorias analisadas.

Em segundo lugar, a licenciatura emerge como a categoria com o maior número de indivíduos, em ambos os géneros. Isso indica a prevalência desta qualificação, refletindo a sua importância e valorização no sector hoteleiro atual. Adicionalmente, nota-se que o número de indivíduos com mestrado é menor em comparação com as outras duas categorias. Este dado pode indicar uma menor propensão para a continuação dos estudos até níveis avançados, possivelmente devido a fatores como custos elevados, tempo de dedicação ou oportunidades profissionais alternativas.

H2: A experiência profissional exerce influência na ascensão a cargos de liderança.

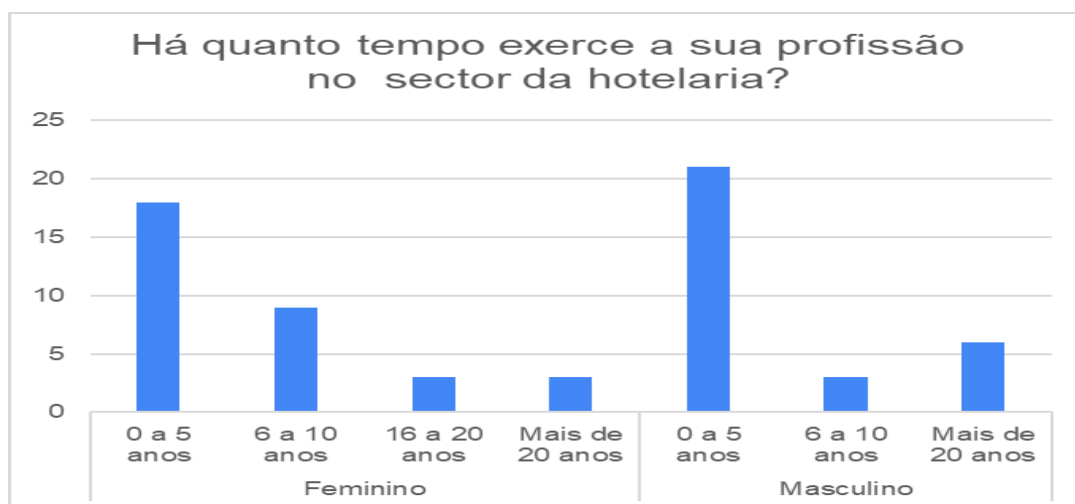


Gráfico 8- Anos de profissão de Homens e Mulheres

Fonte: Criado pela autora

Os dados coletados no gráfico 8 revelam a distribuição dos anos de experiência profissional entre géneros no setor da hotelaria. No género feminino, observa-se que 18 profissionais têm entre 0 e 5 anos de experiência, 3 profissionais possuem entre 16 e 20 anos de experiência, 9 profissionais contam com 6 a 10 anos de experiência, e aproximadamente 3 profissionais têm mais de 20 anos de experiência. No que diz respeito ao género masculino, observa-se que 21 profissionais têm entre 0 e 5 anos de experiência, 3 profissionais possuem entre 6 e 10 anos de experiência e 6 profissionais, têm mais de 20 anos de experiência.

A maior concentração de profissionais, tanto do género feminino quanto no masculino, encontra-se na faixa de 0 a 5 anos de experiência. Esta distribuição sugere uma alta rotatividade ou uma recente entrada significativa de profissionais no setor hoteleiro. Além disso, observa-se que, entre as mulheres, a segunda maior faixa de tempo é a de 6 a 10 anos, enquanto entre os homens, a segunda maior faixa de tempo é a de mais de 20 anos. Esses dados podem indicar diferenças nas trajetórias de carreira entre os géneros, com um maior número de mulheres a se manterem na profissão por períodos intermediários e um número maior de homens a permanecerem nesta, por longos períodos. Esta observação é crucial para compreender a dinâmica do setor hoteleiro e poder formular estratégias para melhorar a retenção de pessoal e abordar questões específicas de género no ambiente de trabalho.

H3: A flexibilidade horária exerce influência na ascensão a cargos de chefia no sector da hotelaria na RAM.

Esta hipótese levanta uma questão complexa e multifacetada que combina aspetos de gestão de tempo, igualdade de género e progressão de carreira. A flexibilidade horária, é entendida como a capacidade de os trabalhadores ajustarem os seus horários de trabalho de acordo com as suas necessidades pessoais e profissionais. Esta pode ser um fator determinante na ascensão a cargos de chefia, especialmente no setor da hotelaria, conhecido pelos seus rigorosos horários irregulares e intensos, como já referido anteriormente.

Pesquisas demonstram que a flexibilidade horária pode ser especialmente difícil para as mulheres, que frequentemente assumem a maioria das responsabilidades domésticas e de cuidadoras (Chung & van der Lippe, 2020). A sociedade muitas vezes espera que as mulheres sigam uma sequência cronológica de eventos, como casamento e maternidade, e aquelas que não o fazem podem enfrentar julgamento social. Essas expectativas restringem as oportunidades das mulheres de se dedicarem integralmente à sua carreira profissional.

Além disso, as mulheres são frequentemente vistas como principais cuidadoras da família, o que pode limitar a sua disponibilidade para cargos de chefia que exigem maior comprometimento de tempo e disponibilidade. No setor da hotelaria, onde a demanda por

flexibilidade e disponibilidade é alta, essa dinâmica pode impedir que muitas mulheres alcancem posições de liderança. Para que a flexibilidade horária tenha um impacto positivo na ascensão das mulheres a cargos de chefia, é necessário que as organizações adotem políticas inclusivas que não apenas permitam a flexibilidade, mas também promovam um ambiente de trabalho onde essas escolhas sejam respeitadas e apoiadas. Isso inclui a implementação de programas de mentoria, desenvolvimento de carreira e apoio às responsabilidades familiares, além de políticas que combatam a discriminação de género.

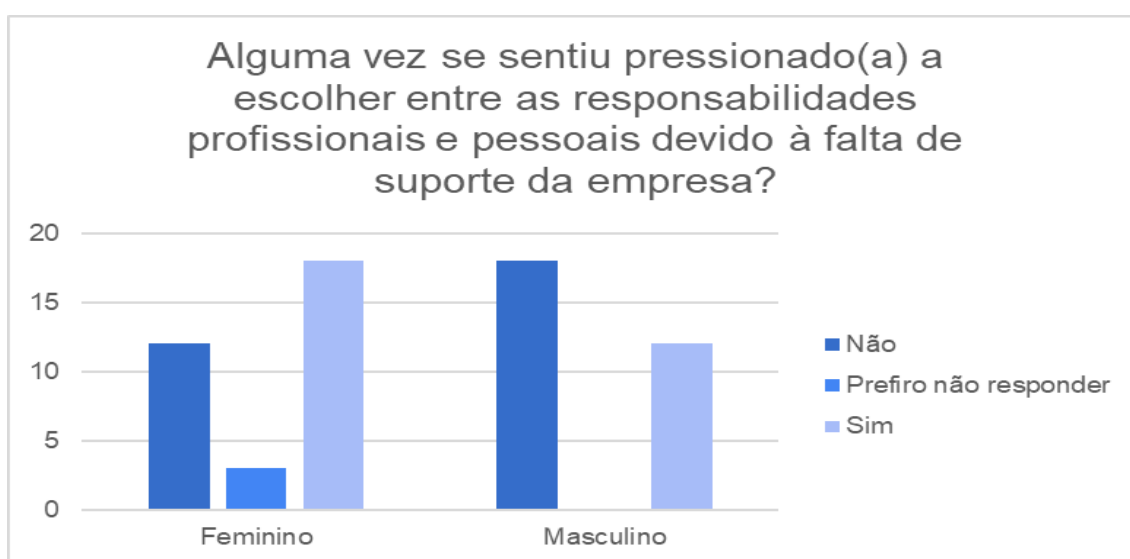


Gráfico 9- Sentimento de pressão entre responsabilidades profissionais e pessoais por falta de suporte da empresa

Fonte: Criado pela autora

O gráfico 9 relata exatamente essa discrepância, este mostra a percepção de homens e mulheres em relação à pressão para escolher entre responsabilidades profissionais e pessoais devido à falta de suporte da empresa. As mulheres relatam uma pressão maior para equilibrar essas responsabilidades, com 18 respostas afirmando sentir essa pressão, em comparação com 12 respostas dos homens. Este dado sugere que as mulheres podem estar a sentir uma carga maior de responsabilidades domésticas e de cuidadoras, combinada com uma menor percepção de suporte organizacional, o que contribui para essa pressão.

Por outro lado, os homens afirmam sentir menos pressão no que toca a consolidar a vida pessoal com a vida laboral, onde apenas 12 inquiridos dizem já ter sentido esse tipo de pressão. Essa distribuição pode refletir uma divisão tradicional de papéis de género, onde os homens são menos propensos a assumir responsabilidades domésticas e de cuidadores, ou podem ter mais acesso a suportes organizacionais que os permite equilibrar as suas vidas pessoais e profissionais com mais facilidade. Ou seja, enquanto a flexibilidade horária tem o potencial de facilitar a ascensão das mulheres a cargos de chefia no setor da hotelaria, a sua eficácia depende de uma mudança cultural e institucional mais ampla que reconheça e valorize a contribuição das mulheres em todos os níveis da organização. A superação das barreiras sociais e culturais, aliada à implementação de políticas de igualdade de género, é fundamental para promover uma distribuição mais equitativa de oportunidades de liderança entre homens e mulheres.

Quanto às entrevistas a serem realizadas a diretores de RH de hotéis na RAM, estas foram estruturadas conforme detalhado no anexo 4. No entanto, não foi possível obter qualquer resultado das mesmas, uma vez que não houve respostas por parte dos hotéis contactados. Este cenário sugere que, embora o tema em questão esteja em voga ainda é difícil para as organizações reconhecerem sua importância e estarem dispostas a discutir sobre ele.

Concluindo, os dados apresentados neste estudo destacam a importância de implementar políticas que promovam a igualdade de género no ambiente de trabalho. A desigualdade de género persiste no setor da hotelaria e turismo, com as mulheres a enfrentarem desafios de progressão na carreira, disparidades salariais e maior precariedade laboral. Mais de metade dos trabalhadores do setor do turismo são mulheres, estas que recebem salários menores e ocupam posições de menor prestígio dentro das empresas.

A escolaridade e as qualificações influenciam significativamente o nível de remuneração tanto para homens quanto para mulheres. Ou seja, quanto maior o nível de qualificação, maior a remuneração. No entanto, apesar da sua predominância em organizações de turismo, estas ainda enfrentam obstáculos na progressão de carreira devido a estereótipos de género e práticas empresariais enraizadas. A experiência profissional também é um fator determinante na ascensão a cargos de liderança, mas as

mulheres enfrentam barreiras adicionais. Estas relatam maior pressão para equilibrar responsabilidades profissionais e pessoais devido à falta de suporte organizacional, o que afeta as suas oportunidades de ascensão a cargos de chefia. A flexibilidade horária é crucial, mas esta deve ser acompanhada por uma mudança cultural e institucional. Existem também diferenças significativas na perceção de oportunidades de promoção e inclusão no ambiente de trabalho entre homens e mulheres.

O sector do turismo e hotelaria é um sector onde a existência de segregação vertical e horizontal é bastante notória. Neste, existe uma grande disparidade no que toca à distribuição nos diferentes níveis hierárquicos dentro das organizações. Em muitos casos, as mulheres podem estar sub-representadas em posições de liderança, como cargos executivos, gerenciais ou de supervisão. Isso cria uma disparidade em termos de poder e influência dentro da empresa, com mulheres frequentemente a ocuparem posições de menor prestígio e autoridade. A segregação horizontal é notável na distribuição de profissões dentro da hotelaria. Como por exemplo, o departamento da receção e limpeza, são tradicionalmente associados às mulheres, enquanto cargos de gerência e manutenção são frequentemente ocupados por homens. Essa segregação pode resultar em diferenças salariais e de status, pois os empregos historicamente associados a mulheres tendem a pagar menos e oferecer menos oportunidades de progresso na carreira. Apesar dos avanços, são necessárias políticas e práticas mais eficazes a fim de erradicar, de vez, as desigualdades de género no setor da hotelaria, superando barreiras estruturais e culturais.

5.1- Discussão crítica

A presente investigação evidencia de forma significativa a persistência de desigualdades de género no setor hoteleiro da RAM, mesmo em contextos onde as mulheres demonstram elevados níveis de qualificação e uma clara consciencialização institucional relativamente às práticas de equidade. Esta realidade empírica, quando articulada com a literatura académica, permite enquadrar os resultados obtidos à luz de três abordagens teóricas fundamentais: a segregação horizontal, a performatividade de género e os estereótipos associados à liderança. Estas perspetivas contribuem para uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas estruturais e simbólicas que perpetuam desigualdades no mercado de trabalho, mesmo em contextos aparentemente sensibilizados para a igualdade de oportunidades.

No que se refere à segregação horizontal, os dados empíricos desta investigação confirmam a persistência de uma divisão ocupacional baseada no género, evidenciada pela predominância feminina em funções administrativas, de receção e de limpeza, enquanto os homens se encontram sobrerrepresentados em cargos técnicos, de manutenção e, sobretudo, em posições de chefia. Esta divisão de funções não ocorre de forma aleatória, mas antes reflete normas socioculturais profundamente enraizadas que atribuem, historicamente, determinadas áreas ocupacionais a homens ou mulheres. Tal fenómeno contribui para a compreensão das disparidades salariais entre géneros, uma vez que, mesmo perante níveis de qualificação académica equivalentes, as mulheres tendem a auferir remunerações médias inferiores às dos seus colegas do sexo masculino. A análise cruzada entre os dados relativos ao nível de escolaridade (gráfico 7) e à remuneração média, bem como a distribuição por categorias profissionais nos quadros superiores e médios, sustenta essa realidade. Estes resultados validam a hipótese H1 da investigação, segundo a qual o nível de escolaridade influencia a remuneração, mas fá-lo de forma assimétrica entre géneros, penalizando particularmente as mulheres mais qualificadas.

Por sua vez, a performatividade de género, segundo Judith Butler (1990), permite compreender como os papéis de género são continuamente reproduzidos no quotidiano das organizações. As mulheres, mesmo posicionadas em contextos laborais formais, continuam sujeitas a normas implícitas que as vinculam ao papel de cuidadoras. A análise do gráfico 9 reforça essa ideia, revelando que as mulheres sentem mais pressão para equilibrar responsabilidades profissionais e familiares, em comparação com os homens, o que compromete as suas oportunidades de ascensão a cargos de chefia. Esta evidência reforça a hipótese H3, segundo a qual a flexibilidade horária é um fator crucial para a progressão de carreira, mas que assume uma implicação de género devido à carga social e cultural atribuída às mulheres. Assim, a conciliação trabalho-vida pessoal não depende exclusivamente de políticas formais, mas da capacidade das organizações em desconstruir representações culturais persistentes.

A hipótese H2, que propõe a influência da experiência profissional na progressão para cargos de liderança, encontra fundamento apenas parcial nos dados empíricos, uma vez que esse percurso é frequentemente atravessado por barreiras simbólicas sustentadas por estereótipos de liderança. O presente estudo evidencia que, mesmo com níveis

elevados de experiência acumulada, as mulheres continuam a enfrentar obstáculos no acesso a posições de topo. Esta limitação não decorre de uma alegada insuficiência de competência ou empenho, mas sim da persistente construção social da liderança enquanto território masculino. A análise dos dados obtidos através dos questionários (gráficos 3, 4 e 5) demonstra que os homens tendem a apresentar uma perceção mais positiva relativamente à equidade nos processos de promoção e de remuneração. Esta dissonância de perceções entre géneros evidencia como os estereótipos de género influenciam não apenas a forma como a liderança é desempenhada, mas também os critérios implícitos de reconhecimento e valorização, favorecendo perfis que se alinham com atributos historicamente associados ao poder, autoridade e masculinidade.

A articulação entre os dados empíricos e os referenciais teóricos permite concluir que, embora as hipóteses H1, H2 e H3 encontrem confirmação nos resultados obtidos, os fatores subjacentes às desigualdades identificadas estão profundamente enraizados numa cultura organizacional que perpetua assimetrias estruturais de género. Neste contexto, torna-se imperativa a adoção de intervenções estruturais que ultrapassem abordagens pontuais, como a mera correção salarial ou a representação feminina simbólica em cargos de liderança. A promoção da verdadeira equidade requer uma reconfiguração profunda das estruturas organizacionais e dos modelos de liderança vigentes, reconhecendo a diferença não como limitação, mas como um valor a integrar nas dinâmicas institucionais. Tal transformação exige um compromisso ativo com a desconstrução dos normativos de género que continuam a moldar, de forma desigual, o funcionamento das organizações no setor hoteleiro da RAM

Importa referir que, no decurso da presente investigação, constatou-se uma escassez de estudos atualizados que abordem especificamente a igualdade de género. Esta limitação da literatura científica disponível impediu uma atualização robusta do enquadramento teórico e da análise contextual, não sendo possível estabelecer comparações significativas entre os dados empíricos recolhidos e estudos recentes. A falta de investigação contínua e sistemática sobre esta temática revela a necessidade de maior atenção académica e institucional ao fenómeno, em particular numa região cuja atividade turística desempenha um papel socioeconómico relevante.

6-Considerações finais

6.1-Principais Resultados

A presente investigação evidenciou que, apesar da significativa participação feminina no setor hoteleiro da RAM, persistem desigualdades de género relevantes. As mulheres permanecem predominantemente alocadas a funções operacionais e de menor prestígio, ao passo que os homens concentram-se maioritariamente em cargos de liderança, configurando uma clara segregação horizontal. Os dados obtidos através dos questionários indicam perceções divergentes entre géneros: as mulheres reportam uma maior sensação de discriminação, desigualdade salarial e menor grau de inclusão no ambiente laboral. Estes resultados corroboram a constatação de que a igualdade formal ainda não se traduz em igualdade substancial no contexto profissional do setor hoteleiro.

6.2-Implicações Práticas

Os resultados obtidos apresentam implicações significativas para a gestão de RH e para o desenvolvimento de políticas organizacionais no setor hoteleiro. Torna-se imperativo que as unidades hoteleiras implementem medidas concretas de promoção da igualdade de género, incluindo a criação de programas de mentoria direcionados a mulheres, a adoção de critérios transparentes e equitativos para progressão na carreira e a valorização da diversidade nos processos de recrutamento. A formação contínua em temas de igualdade de género, bem como a sensibilização para a desconstrução de estereótipos de liderança, devem ser incorporadas nas práticas de gestão organizacional. Paralelamente, políticas que facilitem a conciliação entre vida profissional e pessoal, como a flexibilização de horários e o apoio à parentalidade, são fundamentais para assegurar um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo.

6.3- Sugestões para as organizações

A igualdade de género e a não discriminação são pilares fundamentais dos direitos humanos e condições essenciais para a justiça social. Por essa razão, é crucial que as empresas promovam ativamente o princípio da igualdade entre homens e mulheres. Para isso, devem garantir que ambos os géneros tenham acesso às mesmas condições, direitos

e oportunidades, eliminando barreiras que perpetuam disparidades e criando ambientes de trabalho inclusivos e equitativos.

A implementação de práticas que promovam a igualdade de género pode contribuir de forma significativa para a consolidação dos valores fundamentais que sustentam o princípio da igualdade. Dessa forma, a promoção da igualdade de género não só reforça o cumprimento dos direitos constitucionais, mas também apoia o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, inclusiva e democrática.

A igualdade de género continua a ser uma questão central para as organizações, especialmente no que diz respeito à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como à proteção dos direitos relacionados à maternidade e à paternidade. Além desses aspetos, outras dimensões previamente mencionadas, como (Barroso et al., 2011):

- Missão e valores organizacionais;
- Processos de seleção e recrutamento de pessoal;
- Educação contínua e aprendizagem;
- Promoção e progressão de carreira;
- Respeito e dignidade no local de trabalho;
- Políticas de informação, comunicação e imagem institucional;
- Proteção na maternidade e paternidade e suporte à assistência familiar.

Estas práticas e muitas outras são igualmente cruciais para promover a igualdade entre homens e mulheres e para catalisar transformações nas estruturas organizacionais.

As empresas e organizações laborais reconhecem, de forma crescente, a necessidade de adotar uma postura proativa em relação à igualdade de género, indo além das exigências legais. Dessa forma, a introdução ou a integração de uma perspectiva de género nas organizações hoteleiras constituem uma ferramenta indispensável para promover a igualdade entre homens e mulheres em toda a sua estrutura organizacional, bem como para combater eventuais desigualdades no ambiente de trabalho. Para alcançar esses objetivos, é essencial o princípio da igualdade de género em todos os campos da gestão de recursos humanos, de modo que essa seja alavancada e estruturada com base na missão, visão e valores fundamentais da organização.

É imperativo que as organizações hoteleiras, tenham um plano de ação para a igualdade de género. Este plano tem como objetivo estabelecer práticas de gestão de recursos humanos que promovam a igualdade entre homens e mulheres na organização. Visando instituir uma cultura organizacional baseada em valores e princípios fundamentais que emanam do compromisso com a igualdade de género.

A criação deste plano surge como resposta à necessidade de abordar e superar os desafios relacionados à igualdade de género, partindo de um diagnóstico inicial até ao planeamento e implementação de ações concretas. A necessidade desta iniciativa decorre da identificação de práticas organizacionais em domínios específicos onde existem vulnerabilidades e oportunidades de melhoria. Cabe às organizações reconhecer a importância da igualdade de género e, conseqüentemente, promovê-la ativamente, adotando uma postura socialmente responsável.

As tecnologias emergentes desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade de género no setor hoteleiro, oferecendo soluções inovadoras para superar barreiras históricas e garantir um ambiente mais inclusivo e equitativo. Ferramentas como inteligência artificial e plataformas de gestão digital podem ser usadas para monitorizar práticas de recrutamento, formação e progressão de carreira, ajudando a identificar e corrigir disparidades de género. Além disso, as tecnologias de automação e plataformas de comunicação inclusivas promovem um ambiente de trabalho mais flexível e acessível, especialmente para mulheres em funções de liderança e gestão. Ao integrar essas soluções tecnológicas, o setor hoteleiro pode não apenas promover a igualdade de género, mas também melhorar a satisfação e a retenção de colaboradores, criando uma cultura organizacional mais justa e eficiente.

6.4- Limitações e Investigações Futuras

As limitações do estudo empírico emergiram predominantemente na fase quantitativa, onde o uso de questionários se mostrou a abordagem mais adequada para o tema analisado. Contudo, essa metodologia enfrenta desafios inerentes, tais como a amostra limitada e a possível subjetividade das respostas. Adicionalmente, na revisão de literatura, observou-se uma lacuna significativa de artigos científicos focados na igualdade de género no turismo, com uma atenção particular à indústria hoteleira da

RAM. Esta escassez de literatura evidencia a necessidade urgente de estudos aprofundados que possam oferecer uma compreensão mais abrangente e multidimensional das desigualdades de género nesse setor tão importante para esta região do país.

A carência de pesquisas detalhadas sobre a igualdade de género na hotelaria limita a capacidade de formular políticas eficazes e de implementar práticas equitativas. Portanto, o presente estudo não só visa preencher essa lacuna existente na literatura, mas também fornecer dados empíricos que possam servir de base para futuras investigações e intervenções práticas. Abordagens metodológicas mais diversificadas, que incluam tanto métodos qualitativos quanto quantitativos, são recomendadas para capturar de maneira mais holística as nuances do problema.

Por fim, para aprofundar o conhecimento sobre as dinâmicas de género no setor hoteleiro, sugere-se a replicação deste estudo noutros contextos geográficos, nomeadamente noutros arquipélagos como os Açores ou regiões turísticas do continente, permitindo uma análise comparativa mais abrangente. Além disso, recomenda-se a adoção de uma abordagem multidimensional que considere, para além do género, outras dimensões identitárias como a etnia, a idade, a orientação sexual ou a condição socioeconómica. Estudos longitudinais também seriam valiosos para avaliar a evolução das perceções e o impacto das políticas de igualdade implementadas ao longo do tempo.

Referências

- A (des)igualdade de género no mundo do trabalho. (2018). RTP Ensina. <https://ensina.rtp.pt/artigo/a-desigualdade-de-genero-no-mundo-do-trabalho/>
- Almathami, R., Khoo-Lattimore, C., & Chiao Ling Yang, E. (2020). Exploring the challenges for women working in the event and festival sector in the Kingdom of Saudi Arabia. *Tourism Recreation Research*, 1–15.
- Almeida, J. F. (2013) *Desigualdades e Perspetivas dos Cidadãos: Portugal e a Europa*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Annual activity report 2022 - Eurostat. (2022, June 20). European Commission. https://commission.europa.eu/publications/annual-activity-report-2022-eurostat_en
- Barnett, R. C., & Rivers, C. (2017). New Rules and Roles for Women, Young and Old. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, 41(2), 34–40. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/26556281>
- Barroso, M., Magda, Nico, & Rodrigues, E. (n.d.). Género e sociologia: uma análise das desigualdades e dos estudos de género em Portugal. <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/13521/1/ART4e980c0400bb9.pdf>
- Baum, T. (2013). *International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism*. Geneva
- Binns, A. (2020). *The Digital Transformation of Human Resources: How AI and Data-Driven Solutions Are Shaping the Future of Work*. Routledge.
- Boletim Estatístico 2023: Trabalho. Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/11/BE2023trabalho.pdf>.
- Boluk, K., Cavaliere, C. T., & Higgins-Desbiolles, F. (2017). Critical thinking to realize sustainability in tourism systems: Reflecting on the 2030 sustainable development goals. *Journal of Sustainable Tourism*, 25(9), 1201–1204.
- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital*.
- Bourdieu, P. (2001). *Masculine domination*. Stanford University Press.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*.

- Butler, J. (1993). *Bodies That Matter: On the Discursive Limits of Sex*.
- Cardona, M., Nogueira, C., Vieira, C., Uva, M. & Tavares, T. (2010). *Guião de Educação, Género e Cidadania. Educação Pré-Escolar*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (2019). Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. *Annals of Tourism Research*, 75, 79–91.
- Carvalho, R. M. F., Costa, C. M. M. da, & Ferreira, A. M. A. P. (2019). Review of the theoretical underpinnings in the creative tourism research field. *Tourism & Management Studies*, 15(SI), 11–22. <https://doi.org/10.18089/tms.2019.15si02>
- Chen, F.-W., Fu, L.-W., Wang, K., Tsai, S.-B., & Su, C.-H. (2018). The Influence of Entrepreneurship and Social Networks on Economic Growth—From a Sustainable Innovation Perspective. *Sustainability*, 10(7), 2510. <https://doi.org/10.3390/su10072510>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. Springer. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-2025-x>
- CITE | Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal Nível das Disparidades Salariais. (n.d.). https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Desigualdade_salariar.pdf
- Código do Trabalho. (2009). Artigo 23. *Diário da República, I Série*, n.º 30/2009, 12 de fevereiro.
- Código do Trabalho. (2009). Artigo 24. *Diário da República, I Série*, n.º 30/2009, 12 de fevereiro.
- Cole, S. (2018). *Gender equality and tourism: Beyond empowerment*. Wallingford, UK and Boston: CABI.
- Comissão Europeia, 2004, *Guia EQUAL sobre a integração da perspectiva de género*, Comissão Europeia, Bruxelas.
- Connell, R. (1987). *Gender and power: society, the person, and sexual politics*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Constituição da República Portuguesa. (1976). Artigo 13. *Diário da República, I Série*, n.º 86/1976, 10 de abril.

- Constituição da República Portuguesa. (1976). Artigo 36. Diário da República, I Série, n.º 86/1976, 10 de abril.
- Constituição da República Portuguesa. (1976). Artigo 58. Diário da República, I Série, n.º 86/1976, 10 de abril.
- Constituição da República Portuguesa. (1976). Artigo 59. Diário da República, I Série, n.º 86/1976, 10 de abril.
- Constituição da República Portuguesa. (1976). Artigo 68. Diário da República, I Série, n.º 86/1976, 10 de abril.
- Constituição da República Portuguesa. (1976). Artigo 74. Diário da República, I Série, n.º 86/1976, 10 de abril.
- Correia, B. (2023). Comunicar o Turismo em Portugal pós-pandemia. *The Trends Hub*, 3. <https://doi.org/10.34630/tth.vi3.5056>
- Costa, C. J., Bakas, F. E., Breda, Z., Durao, M., Carvalho, I., & Cacador, S. (2017). Gender, flexibility and the ‘ideal tourism worker’. *Annals of Tourism Research*, 64, 64–75.
- Costa, C.; Carvalho, I.; Breda, Z. Gender Inequalities in Tourism Employment: The Portuguese Case. *Rev. Tur. Desenvolv.* 2011, 15, 39–54.
- Damjanovic, T., & Selvaretnam, G. (2020). Economic growth and evolution of gender equality. *The Manchester School*, 88(2), 1–36.
- David, C. S. (2020). Desigualdades de Género no Mercado de Trabalho. *Ubibliorum.ubi.pt*. <http://hdl.handle.net/10400.6/11775>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social Role Theory. *Psycnet.apa.org*. <https://psycnet.apa.org/record/2011-21802-024>.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2016). Social Role Theory of Sex Differences. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, 1(1), 1–3. <https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss183>
- Employment Entrepreneurship Leadership Education Communit y Global Report on Women in Tourism 2010 Preliminary Findings. (n.d.). <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Media/Stories/en/foll etoglobalreportpdf.pdf>
- Estatística no Trabalho. (2023). *Madeira.gov.pt*. [https://www.madeira.gov.pt/drtai/Estrutura/DRT/Areas/Estat%
c3%adstica-no](https://www.madeira.gov.pt/drtai/Estrutura/DRT/Areas/Estat%c3%adstica-no)

Trabalho/ctl/Read/mid/11034/InformacaoId/224889/UnidadeOrganicaId/24/CatalogoId/0

- Eurostat, 2010a, Share of women among tertiary students; Women among students in ISCED 5-6 as % of the total students at this level.
- Ferguson, L., & Alarcón, D. M. (2014). Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-16.
- Ferragina, E. (2020). Family policy and women's employment outcomes in 45 high-income countries: A systematic qualitative review of 238 comparative and national studies. *Social Policy & Administration*. <https://doi.org/10.1111/spol.12584>.
- Ferreira, A., 2007, A mulher no sector dos Serviços: Percurso histórico e desigualdades, *Campus Social – Revista Lusófona de Ciências Sociais*, Vol. 3 e 4, pp.
- Figueroa-Domecq, C., Pritchard, A., Segovia-Pérez, M., Morgan, N., & Villacé-Moliner, T. (2015). Tourism gender research: A critical accounting. *Annals of Tourism Research*, 52, 87–103. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2015.02.001>
- Françoise Héritier. (1996). *Masculin/Féminin*. Odile Jacob.
- Freund, D.; Hernandez-Maskivker, G. Women Managers in Tourism: Associations for Building a Sustainable World. *Tour. Manag. Perspect.* 2021, 38, 100820.
- Gartner, A. (2021). *Women in Tech: The Digital Age's Impact on Gender Diversity in the Workplace*. McGraw-Hill.
- Ghani, B., Zada, M., Memon, K. R., Ullah, R., Khattak, A., Han, H., Montes, A. A., & Castillo, L. A. (2022). Challenges and strategies for employee retention in the hospitality industry: A review. *Sustainability*, 14(5), 1–26. Mdpi. <https://doi.org/10.3390/su14052885>
- Guerreiro, M. D, Pereira, I., 2006, *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*, CITE, Lisboa.
- Guimaraes, C. R., & Silva, J. R. (2016). Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. *Tourism Management*, 52, 440–450.
- Guimaraes, C. R., & Silva, J. R. (2016). Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. *Tourism Management*, 52, 440–450.

- Gustafson, P., 2006, Viagens relacionadas com o trabalho, Obrigações de género e família, Trabalho, emprego e sociedade, Vol. 20 (3), pp.
- Halley, J. E. (2008). Split decisions: how and why to take a break from feminism. Princeton University Press.
- Hong, G., Kim, S., Park, G., & Sim, S. (2019). Female education externality and inclusive growth. *Sustainability*, 11(12), 1–12.
- Hooks, bell. (2004). *The Will to Change: Men, Masculinity, and Love*. Atria Books.
- INE. (2011). Statistics Portugal - Web Portal. [Www.ine.pt](http://www.ine.pt).
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE
- INE. (2022). Statistics Portugal - Web Portal. [Www.ine.pt](http://www.ine.pt).
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE
- Kastenholz, E. e Almeida, A. 2008. Seasonality in rural tourism – The case of north Portugal. *Tourism Review*
- Kathryn Bond Stockton. (2021). Gender(s). In *The MIT Press eBooks*. The MIT Press.
<https://doi.org/10.7551/mitpress/13507.001.0001>
- Kogovšek, M.; Kogovšek, M. Hospitality and Tourism Gender Issues Remain Unsolved: A Call for Research. *Quaestus* 2012, 6, 194–203.
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, Artigo 3, alínea a. *Diário da República*, I Série, n.º 161/2018.
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. *Diário da República*, I Série, n.º 161/2018.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. *Diário da República*, I Série, n.º 30/2009.
- Lei n.º 9/2001, de 21 de maio. *Diário da República*, I Série-A, n.º 117/2001.
- Lobo, J. (2013). Sazonalidade no turismo: Novos desafios à sustentabilidade: O caso prático do troiaresort. *Iscte-Iul.pt*. <http://hdl.handle.net/10071/8261>
- Marchão, A., & Henriques, H. (2017). FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO NA E PARA A INCLUSÃO: IGUALDADE DE GÉNERO. *EDUCA - REVISTA MULTIDISCIPLINAR EM EDUCAÇÃO*, 4(8), 145–159. <https://doi.org/2359-2087>
- Marjorie Galenson (1973). *The Structure of Careers*.

- Martínez-Gayo, G. 2019. ¿Empleos cinco estrellas? Reflexión sobre la precariedad laboral en la hostelería española. *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio*, 3(2), 1-15. <https://doi.org/10.21071/riturem.v3i2.12283>
- Mooney, S.K. Gender Research in Hospitality and Tourism Management: Time to Change the Guard. *IJCHM* 2020, 32, 1861–1879.
- Moreno Alarcón, D. (n.d.). GENDER DIMENSIONS IN TOURISM WORK. <https://www.albasud.org/publ/docs/81.en.pdf>.
- Munar, A.; Biran, A.; Budeanu, A.; Caton, K.; Chambers, D.; Dredge, D.; Gyimóthy, S.; Jamal, T.; Larson, M.; Lindström, K.; et al. *The Gender Gap in the Tourism Academy: Statistics and Indicators of Gender Equality; While Waiting for the Dawn*: Copenhagen, Denmark, 2015
- Nyaruwata, S., & Nyaruwata, L. T. (2013). Gender equity and executive management in tourism: Challenges in the southern african development community (SADC) region. *African Journal of Business Management*, 7(21), 2059.
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. London Temple Smith.
- Obadić, A., & Marić, I. (2009). The significance of tourism as an employment generator of the female labour force. *Ekonomika misao i praksa*, 1, 93–114.
- OECD. (2023). OECD.org - OECD. [Oecd.org](https://www.oecd.org). <https://www.oecd.org>
- Organização Internacional do Trabalho. (1951). *Convenção n.º 100 sobre Igualdade de Remuneração*. Genebra: OIT.
- Organização Internacional do Trabalho. (1951). *Convenção n.º 100 sobre Igualdade de Remuneração*. Ratificada por Portugal através do Decreto-Lei n.º 47302, de 20 de setembro de 1966. Genebra: OIT.
- Penelope Eckert, & McConnell-Ginet, S. (2002). *Language and gender*. Cambridge University Press.
- PuléP. M., & Hultman, M. (2021). *Men, masculinities, and Earth : contending with the (m)Anthropocene*. Palgrave Macmillan.
- Região Autónoma da Madeira. Secretaria Regional de Inclusão e Juventude. Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva. (2023). *Relatório Único: Anexo A - Quadros de Pessoal 2022*. Web Portal. <https://www.madeira.gov.pt/drtai/Estrutura/DRT/Areas/Estat%C3%ADstica-no-Trabalho/ctl/Read/mid/11034/InformacaoId/208783/UnidadeOrganicaId/24/CatalogoId/0>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março. Diário da República, I Série, n.º 48/2013.

Revista da Plataforma Portuguesa das ONGD - Número XXIII. (2021, December 7).
Issuu.
https://issuu.com/plataformaongd/docs/revista_23_igualdade_de_genero_e_desenvolvimento

Rinaldi, A., & Salerno, I. (2019). The tourism gender gap and its potential impact on the development of the emerging countries. *Quality & Quantity*, 54.
<https://doi.org/10.1007/s11135-019-00881-x>

Rinaldi, A.; Salerno, I. The Tourism Gender Gap and Its Potential Impact on the Development of the Emerging Countries. *Qual. Quant.* 2020, 54, 1465–1477.

Rivers, C., & Barnett, R. C. (2011). The Truth About Girls and Boys.
<https://doi.org/10.7312/rive15162>

Schmitz, CL, Gabel, SG Mulheres, Direitos Humanos e Igualdade de Género. *J. Hum. Rights Soc. Trabalho* 8 , 359–360 (2023). <https://doi.org/10.1007/s41134-023-00288-7>

Schneider, K. (2021). AI and Gender Equality in the Workplace: How Technology Can Help Close the Gender Gap. *Journal of Gender Studies*, 30(3), 345-359.

Silva, A., Araújo, D., Luís, H., Rodrigues, I., Alves, M. & Tavares, T. (2005) *Cadernos de Coeducação: A Narrativa na Promoção da Igualdade de Género. Contributos para a Educação Pré-Escolar.* Lisboa: Comissão para Igualdade e Direitos das Mulheres.

Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry—evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845–853.

Sole-Pla, J. (2020). Gender Equality Programs in the accommodation sector: a critical review in Catalonia. *Academia.edu*.
https://www.academia.edu/72075274/Gender_Equality_Programs_in_the_accommodation_sector_a_critical_review_in_Catalonia

Stock, P., & Burton, R. J. F. (2011). Defining Terms for Integrated (Multi-Inter-Trans-Disciplinary) Sustainability Research. *Sustainability*, 3(8), 1090–1113.<https://doi.org/10.3390/su3081090>

Trupp, A., & Sunanta, S. (2017). Gendered practices in urban ethnic tourism in Thailand. *Annals of Tourism Research*, 64, 76–86.

- Turismo de Portugal, I.P. (2018). *Relatório de Atividades 2018*. Lisboa: Turismo de Portugal, I.P. Disponível em <https://www.turismodeportugal.pt/SiteCollectionDocuments/gestao/Informacao-de-Gestao/2018-relatorio-atividades.pdf>
- Turismo de Portugal. (2018). Turismo em Portugal 2018. <https://travelbi.turismodeportugal.pt/turismo-em-portugal/turismo-em-portugal-2018/>
- Turismo de Portugal. (2022). TravelBI | Relançamento. Retrieved from <https://business.turismodeportugal.pt/pt/noticias/Paginas/travelbi.aspx>
- UN Women. (2021, October 6). What does gender equality look like today? *UN Women*. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/feature-what-does-gender-equality-look-like-today>
- UNICEF. (2018). *Gender equality*. UNICEF; UNICEF. <https://www.unicef.org/gender-equality>
- United Nations. (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Sustainable Development Knowledge Platform. United Nations. <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- United Nations. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. A/RES/70/1. 2015. Available online: <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- OMT. (2010). World Tourism Organization & the United Nations Entity for Gender Equality and the Employment of Women (UN Women) (1st ed.). Global Report on Women in Tourism.
- OMT. (2019). Global report on women in tourism (2nd ed.). Madrid: OMT. <https://doi.org/10.18111/9789284420384>.
- Williams, C.; Horodnic, I. Tackling Undeclared Work in the Tourism Sector. 2020. Available online: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22868&langId=en>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2010). Gender. *Handbook of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1002/9780470561119.socpsy001017>
- World Economic Forum (2020). Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum. Available at: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.

- World Economic Forum. (2022, July 13). Global Gender Gap Report 2022. World Economic Forum; World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>
- World Tourism Organization (OMT). Global Report on Women in Tourism, 2nd ed.; World Tourism Organization (OMT): Madrid, Spain, 2019.
- World Travel & Tourism Council (WTTC). (2022). *Relatório de Atividades 2022*. Disponível em <https://wttc.org/>
- World Travel and Tourism Council. (2022). Economic Impact Research. Wttc.org. <https://wttc.org/Research/Economic-Impact>
- WTTC, World Travel & Tourism Council. (2019). Economic Impact Reports. Retrieved February 17, 2021, from: <https://wttc.org/Research/Economic-Impact>.
- Zhang, J. K., & Zhang, Y. (2020). Tourism and gender equality: An Asian perspective. *Annals of Tourism Research*, 85, 103067.
- Zhang, J.; Zhang, Y. A Qualitative Comparative Analysis of Tourism and Gender Equality in Emerging Economies. *J. Hosp. Tour. Manag.* 2021, 46, 284–292.

Anexos

Anexo 1- Número de turistas em Portugal segundo os dados do site “TravelBI By Turismo de Portugal”

Ano	Total turistas	Nacionais (PT)	Inglêses	Alemães	Franceses	Outros
2015	17 358,5	7 218,3	1 723,2	1 098,6	1 135,4	6 183,0
2016	18 961,4	7 617,1	1 893,0	1 200,5	1 327,7	6 923,1
2017	20 691,3	7 979,8	1 939,8	1 312,1	1 351,4	8 108,2
2018	25 249,9	9 941,7	2 042,9	1 602,1	1 641,9	10 021,3
2019	27 142,4	10 732,3	2 145,9	1 541,4	1 623,2	11 099,6
2020	10 430,6	6 525,7	456,6	438,3	470,7	2 539,3
2021	14 462,0	8 544,1	693,3	569,5	773,3	3 881,8
2022	26 529,1	11 223,8	2 108,3	1 428,6	1 569,6	10 198,8
Números em milhares						

Anexo 2 - Totais turistas entrados na RAM segundo os dados do ETRAM

Ano	Total turistas	Nacionais (PT)	Inglêses	Alemães	Franceses	Polacos	Outros
2001	842 705	204 091	198 362	145 596	53 368	-	241 288
2002	831 975	202 982	195 007	144 308	56 976	-	232 702
2003	856 482	221 721	203 741	142 230	61 174	-	227 616
2004	842 213	225 242	197 486	140 848	49 420	-	229 217
2005	864 870	227 724	197 696	147 616	47 620	-	244 214
2006	908 095	238 153	178 355	163 103	56 790	-	271 694
2007	967 134	239 677	188 843	174 023	63 152	3 526	297 913
2008	1 013 281	222 460	238 616	164 570	81 217	10 997	295 421
2009	911 345	258 721	159 676	148 536	78 898	12 128	253 386
2010	840 514	254 616	151 541	135 003	63 341	11 178	224 835
2011	885 063	214 822	168 407	140 703	90 342	15 877	254 912
2012	841 963	173 594	139 527	153 780	102 727	13 803	258 532
2013	917 493	182 510	166 939	164 590	114 711	18 318	270 425
2014	970 093	199 993	181 732	178 206	117 464	23 876	268 822
2015	1 028 723	204 801	211 787	195 183	117 014	25 945	273 993
2016	1 162 621	241 162	250 866	224 143	116 829	31 606	298 015
2017	1 222 974	284 404	276 096	273 950	146 610	41 661	200 253
2018	1 395 023	286 761	264 981	277 068	155 002	38 618	372 593
2019	1 382 987	313 261	244 997	252 409	148 024	42 090	382 206
2020	493 015	186 240	85 172	83 862	27 282	13 780	96 679
2021	909 958	330 169	134 432	111 336	69 235	43 400	221 386
2022	1 771 761	478 043	285 119	275 214	151 996	74 008	507 381

Apêndices

Apêndice 1 - Questionários aplicados

O presente questionário¹ visa obter dados para um trabalho de investigação realizado no âmbito do Mestrado em Gestão Hoteleira, da Universidade da Madeira. O objetivo é conhecer a opinião dos funcionários do setor hoteleiro madeirense perante a igualdade de género nas unidades hoteleiras. Os dados obtidos serão usados para fins académicos e asseguramos o anonimato e confidencialidade dos inquiridos e as suas respostas. Agradecemos o seu contributo, que é indispensável para o sucesso deste trabalho.

1ª Parte- Caracterização sociodemográfica

1.Género

- Feminino
- Masculino

2.Faixa Etária

- 18 a 24 anos
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- 55 a 64 anos
- Mais de 65 anos

3.Quais as suas habilitações literárias?

- Ensino primário
- Ensino secundário
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

4.O Hotel onde trabalha insere-se em que categoria

¹ <https://forms.gle/zT9zei7pHP5UxjE7A>

- Hotel de 3 estrelas
- Hotel de 4 estrelas
- Hotel de 5 estrelas

5.Em que departamento trabalha

- Receção
- Housekeeping/ Andares
- Lavandaria
- Restaurante
- Administração
- Outro _____

6.Qual o cargo que tem dentro do departamento?

7.Já trabalhou em outro departamento?

- Não
- Sim. Qual? _____

8.Há quanto tempo exerce a sua profissão no sector da hotelaria?

- 0 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- Mais de 20 anos

9.Qual o seu tipo de contrato de trabalho?

- Contrato a termo certo
- Contrato a termo indeterminado
- Contrato sem termo
- Contrato a tempo parcial
- Prestação de serviços

2ª Parte- Experiências e Perceções

Definição de igualdade de género O Relatório Global sobre as Desigualdades de Género, define igualdade de género como a ausência de disparidades entre homens e mulheres em termos de saúde, educação, economia e política. Alcançar uma maior igualdade de género não é apenas um princípio fundamental dos direitos humanos e um fator de coesão social, mas também faz sentido do ponto de vista de uma "economia inteligente", impulsionando a produtividade e a ciência (Ferguson & Alarcón, 2014).

10. Já se sentiu discriminado(a) com base no seu género no local de trabalho atual?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

11. Acredita que há igualdade de oportunidades de promoção entre homens e mulheres na empresa onde trabalha?

- Sim
- Não
- Não sei

12. Acha que homens e mulheres são tratados de maneira equitativa em relação a salários e benefícios na empresa?

- Sim
- Não
- Não sei

13. Sente que a empresa promove um ambiente de trabalho inclusivo para todos os géneros?

- Sim
- Não
- Não sei

14. Se tivesse o género oposto, considera que:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não discordo/ Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sei/ Prefiro não responder
Teria uma remuneração maior						
Seria mais fácil cumprir as tarefas que me são propostas						
Seria mais fácil atingir um cargo melhor dentro da empresa						
Teria um melhor relacionamento com o meu chefe						
Os seus colegas teriam uma atitude diferente para consigo						
O meu chefe não exigia tanto de mim						

3ª Parte- Políticas e Práticas da Empresa

15. Está ciente das políticas da empresa sobre igualdade de género e discriminação?

- Sim
- Não

16. A empresa oferece formação sobre igualdade de género e diversidade?

- Sim
- Não
- Não sei

17. Sente que as políticas da empresa sobre igualdade de género são eficazes?

- Sim
- Não
- Não sei

4ª Parte- Equilíbrio Trabalho-Vida

18. Acha que a empresa oferece políticas adequadas para ajudar os funcionários a equilibrar trabalho e vida pessoal (por exemplo: licença parental, horários flexíveis)?

- Sim
- Não
- Não sei

19. Alguma vez se sentiu pressionado(a) a escolher entre as responsabilidades profissionais e pessoais devido à falta de suporte da empresa?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

Apêndice 2 - Perguntas realizadas nas entrevistas

1. O setor da hotelaria e turismo apresenta uma significativa segregação de género entre as áreas de atuação. Como por exemplo, as mulheres estão predominantemente representadas em funções como empregadas de andares, enquanto os homens estão mais comumente representados em posições como cozinheiros. Qual a percentagem de homens e mulheres atualmente empregados no hotel, e em quais departamentos ou cargos estão maioritariamente alocados?
2. Como avalia o estado atual da igualdade de género no setor hoteleiro? Considera que esta segregação de género ainda persiste ou acredita que já não representa uma realidade significativa? Em que medida essa questão é levada em consideração durante os processos de recrutamento e seleção de colaboradores?
3. Quais são as medidas adotadas pela empresa para assegurar que as políticas de recrutamento e promoção sejam justas e transparentes para ambos os géneros? Como referido anteriormente, estudos indicam que uma alta percentagem de mulheres ocupa funções como empregadas de limpeza. A que fatores atribui esse número tão elevado?

4. De que maneira a empresa incentiva a diversidade de género em todos os níveis hierárquicos? É possível ter acesso a quantos departamentos existem no hotel e quantos homens ocupam cargos de liderança em cada um deles?
5. A empresa demonstra preocupação em garantir equidade entre o número de homens e mulheres em cargos de liderança, com o objetivo de evitar grandes disparidades nestas posições.
6. Existem desafios distintos enfrentados por homens e mulheres no setor hoteleiro? Quais são, em sua opinião, os principais desafios que as mulheres encontram em comparação com seus colegas do sexo masculino?
7. A missão, visão e valores do hotel incluem a promoção da igualdade de género?
8. De que forma a empresa aborda a questão da disparidade salarial de género no setor hoteleiro? Existem medidas específicas para assegurar a equidade salarial entre homens e mulheres?
9. De que maneira a empresa promove a conciliação entre trabalho e vida pessoal? Por exemplo, em situações em que um colaborador precisa sair mais cedo para cuidar de um filho doente, qual é a postura adotada pela empresa? Essas necessidades são bem recebidas, especialmente considerando que ocorrem predominantemente com colaboradoras do sexo feminino. Como essas situações afetam a forma como essas colaboradoras são compreendidas no ambiente de trabalho?
10. A empresa realiza pesquisas de clima organizacional ou feedbacks regulares para entender as percepções dos colaboradores sobre igualdade de género?
11. Existe algum mecanismo seguro e confidencial para que os colaboradores denunciem situações de assédio no local de trabalho, como um site, portal ou canal específico?

----- PÁGINA DEIXADA EM BRANCO PROPOSITADAMENTE -----