RESUMO ALARGADO

A igualdade de géneros e de oportunidades são temas marcantes e cada vez mais debatidos no mundo em que hoje vivemos. Nas organizações, a Gestão de Recursos Humanos deve estar atenta a estes temas e adaptar os seus processos à realidade que se vive, nomeadamente em relação às leis emergentes nos países que tentam combater os problemas de desigualdade.

A Lei de Quotas aparece precisamente para combatê-los e arranjar uma solução que pode levar as organizações a um patamar mais equitativo e motivador na inclusão da diferença. Apesar disto, ainda não existem estudos que comprovem os possíveis impactos desta lei nos colaboradores, ao nível da sua perceção de justiça geral, comprometimento organizacional e satisfação com o trabalho.

Os sistemas de quotas podem ser definidos como o estabelecimento de percentagens por parte do governo de um país, de modo a garantir a representatividade mínima de cada género em cargos de liderança (Sojo et al., 2016). Em Portugal, antes da Lei de Quotas aparece a Lei da Paridade (Lei Orgânica 3/2006 de 21 de agosto) em 2006, entrando em vigor três anos mais tarde. Esta lei surge numa tentativa de combater as desigualdades de género na política, um mundo histórica e tradicionalmente masculino (Santos & Espírito-Santo, 2017).

A Lei nº62/2017 aparece praticamente dez anos após a Lei da Paridade. Pode verificar-se que, nas mais diversas empresas, promoções para funções hierarquicamente mais elevadas têm vagas específicas para colaboradoras do sexo feminino, que se destinam a acolher as colaboradoras com o melhor desempenho dentro da organização (Ip et al., 2018).

Justiça geral pode ser definida como uma combinação das diversas facetas de justiça (processual, distributiva e interacional) e refere-se às perceções de um indivíduo quanto à avaliação global de justiça, baseadas tanto nas suas experiências pessoais como nas experiências de outros (Ambrose & Schminke, 2009).

Esta é formada com base na perceção de justiça dos procedimentos, tratamentos interpessoais e comunicação feitos dentro da organização. Quando assimilada pelos colaboradores, influencia as suas decisões, atitudes e comportamentos (Marzucco et al., 2014)

O conceito de comprometimento organizacional tem inúmeras definições associadas, pelo que não existe um consenso na literatura. No entanto, para fins desta dissertação pode ser

definido como a capacidade e a disposição que os colaboradores têm de contribuir para o sucesso organizacional, fazendo as suas tarefas com um esforço para além do que é normalmente necessário (Vorina et al., 2017).

O comprometimento é um elemento essencial da organização, do seu sucesso e da sua saúde, que também deve fazer parte dos objetivos estratégicos, de modo a melhorar as atitudes dos colaboradores, a retenção de talentos, a satisfação e o desempenho dos mesmos (Vorina et al., 2017).

Por último, satisfação com o trabalho é definida como “a satisfação com o trabalho é o grau em que as pessoas desfrutam do seu trabalho, funções e/ou tarefas” (Tepayakul & Rinthaisong, 2018 p. 70, tradução livre).

Confirma-se que colaboradores mais satisfeitos têm um melhor desempenho organizacional e contribuem para o sucesso das organizações, porém colaboradores insatisfeitos têm normalmente um desempenho menos positivo e podem tornar-se barreiras para o sucesso (Shmailan, 2016).

O presente estudo pretende analisar as variáveis supra indicadas e tenta demonstrar como é percecionada a Lei de Quotas no setor da Hotelaria em Portugal, após análise de diversos estudos que observaram os problemas oriundos de leis similares, nos restantes países da Europa.

Para o propósito do estudo, optou-se pela formulação e partilha de um questionário destinado aos trabalhadores do setor hoteleiro em Portugal, procurando apurar a opinião dos inquiridos, não só sobre o instrumento dos sistemas de quotas para a promoção de colaboradoras do sexo feminino em cargos de liderança, mas também sobre a sua perceção de justiça geral e conseqüente comprometimento organizacional e satisfação com o trabalho. O questionário é composto por 22 questões, maioritariamente avaliadas por uma escala de Likert de 5 pontos variando de (1) “Discordo Totalmente”, (2) “Discordo”, (3) “Não Concordo nem Discordo”, (4) “Concordo” e (5) “Concordo Totalmente”. A primeira parte consagra as questões 1 a 7 sobre os construtos e a parte sociodemográfica consiste nas questões 8 a 21. A 22ª questão propõe que os inquiridos introduzam o seu e-mail, para mais tarde receberem a análise do estudo completa e finalizada.

Os questionários foram formulados, enviados e respondidos através da plataforma *online Google Forms*. Para compreender a análise dos dados dos questionários obtidos foi utilizado o programa IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Foram enviados 651 convites para o preenchimento do inquérito *online*, a empresas que exercessem atividade no território nacional incluindo Portugal Continental, Arquipélago dos Açores e Arquipélago da Madeira. Obtiveram-se 248 respostas (cerca de 36% de taxa de resposta), das quais se utilizaram 236 para análise dos resultados, devido ao foco ser em colaboradores do setor hoteleiro, e a diferença dos inquiridos respondeu trabalhar noutras áreas.

A amostra consiste em mais de 60% de inquiridos do sexo feminino, tendo uma média de idades de 37 anos. Mais de 65% da amostra releva ter habilitações iguais ou acima do ensino superior. Na maioria os indivíduos revelam ser subordinados de alguém, enquanto cerca de 50% revela ser superior de um colaborador ou uma equipa.

A consistência das variáveis utilizadas no estudo demonstrou ser acima de “Boa”, tendo em consideração o estudo de Hill e Hill (2012), com valores entre os 0,8 e os 0,9.

Após a análise da correlação de Pearson entre as variáveis, todas as relações analisadas no estudo demonstram significância estatística e todos os construtos demonstram estar negativamente relacionados com o uso de um sistemas de quotas para aumentar o número de mulheres em posições de liderança na organização onde os inquiridos trabalham.

Das sete hipóteses apresentadas apenas uma não foi suportada, sendo que não se verificou um aumento da perceção de justiça geral, em ambientes de trabalho sem diferenças de qualificação entre candidatos do sexo masculino e candidatas do sexo feminino, com o uso de sistemas de quotas.

Ao analisar a perceção dos indivíduos sobre um hipotético uso de sistemas de quotas para aumentar o número de mulheres em posições de liderança chegou-se à conclusão de que pode ter efeitos negativos na perceção de justiça, no comprometimento organizacional e na satisfação com o trabalho. Estas tendem a diminuir quando existe a possibilidade de uso de um sistema de quotas que delimite as vagas para colaboradoras do sexo feminino nos cargos de liderança e decisão.

De uma forma geral, revelou-se uma tendência para não concordar com o uso de sistemas de quotas para aumentar o número de mulheres em posições de liderança, mesmo em

ambientes de trabalho que revelem propensão para a seleção de colaboradores do sexo masculino no processo de recrutamento. Verificou-se que todas as variáveis estão negativamente relacionadas com os sistemas de quotas, mostrando os efeitos perversos desta lei nas organizações hoteleiras, como a diminuição da percepção de justiça geral e suas consequências nas restantes variáveis.

Como principais contribuições, compreende-se que o possível uso de sistemas de quotas, para já, não traz sentimentos positivos e pode tornar-se um problema difícil de resolver para as empresas que serão afetadas.

Foi descrito, anteriormente, algumas das principais consequências, que se baseiam na diminuição da percepção de justiça geral por parte dos colaboradores. Este decréscimo pode causar impactos nos sentimentos de satisfação com o trabalho e comprometimento com a organização. Se estes impactos ganharem força dentro das organizações, estas têm o difícil trabalho de combater estes sentimentos, ao mesmo tempo que cumprem os requisitos legais que delimitam a sua operação.

Ao existir uma lei que pode ter efeitos perversos nestas variáveis, a gestão de recursos humanos deve criar mais mecanismos que permitam compensar e prever estes efeitos, que pode passar por aplicar estudos regulares sobre o ambiente organizacional; avaliar frequentemente a relação das chefias (aos mais diversos níveis hierárquicos) com as suas equipas e, também, proporcionar formação que foque estes temas, seus objetivos e principais consequências e resultados.

Como limitações, pode ser apontado o facto de esta dissertação se focar apenas no setor da hotelaria, não sendo extensível a outros setores ou à população em geral. Nota-se também que os indivíduos ainda têm pouca informação sobre o tema, principalmente sobre os sistemas de quotas, o que são e para que servem. Sendo esta dissertação uma primeira abordagem na literatura ao tema do uso de um sistemas de quotas para aumentar o número de mulheres em posições de liderança, em Portugal e interligado com os restantes construtos, revelou-se alguma dificuldade na comparação de resultados com outros estudos pertinentes para a comunidade académica.

Futuramente, sugere-se a aplicação deste modelo a outros setores de trabalho ou populações mais abrangentes e também a inserção de novas variáveis interessantes para o estudo da gestão de recursos humanos.