

INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

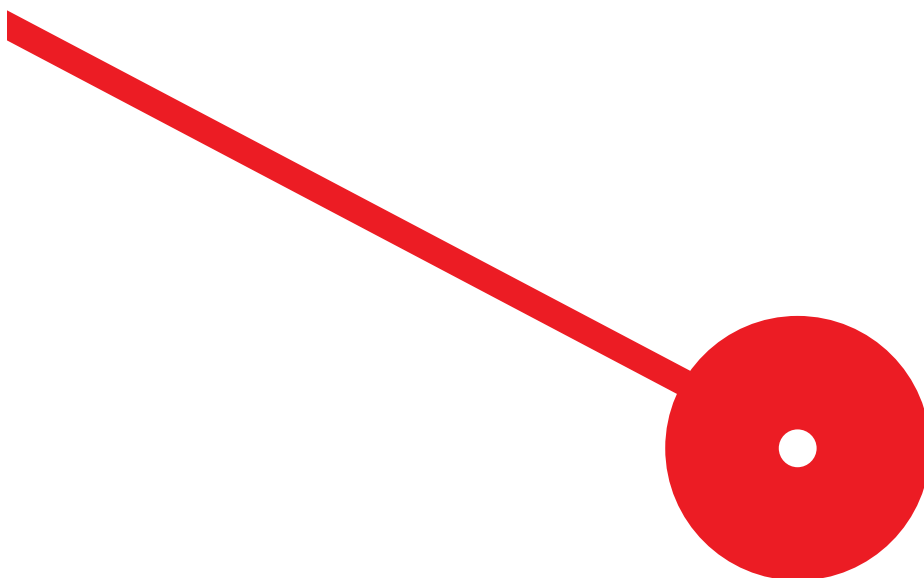
M

MESTRADO
EMPREENDEDORISMO E INTERNACIONALIZAÇÃO

Desigualdade de Género no Setor Financeiro em Portugal

Beatriz Oliveira Reis

10/2024



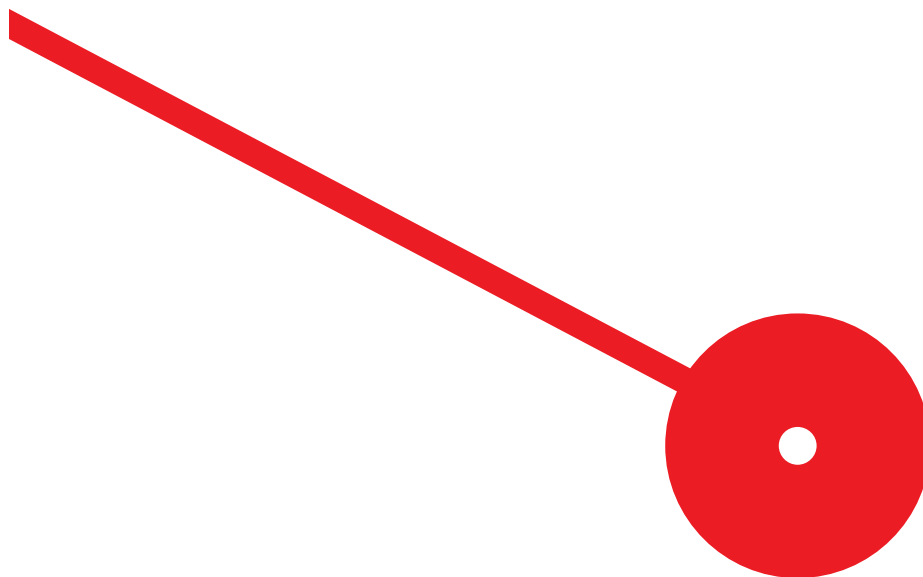


Desigualdade de Género no Setor Financeiro em Portugal

Beatriz Oliveira Reis

Dissertação de Mestrado

apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Empreendedorismo e Internacionalização, sob orientação da Professora Doutora Susana Bernardino.



"Não tenhamos pressa, mas não percamos tempo."

*"Sempre chega a hora em que descobrimos
que sabíamos muito mais do que antes julgávamos."*

José Saramago

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço aos meus pais, Rosa e Eduardo, por sempre me terem transmitido os valores do trabalho árduo e dedicação, por todo o carinho e apoio incondicional.

Agradeço à minha irmã, Catarina, pela presença constante, incentivo e paciência.

À minha amiga Catarina Correia, por sempre acreditar em mim.

A toda a minha família e amigos, por me ouvirem e me encorajarem.

À minha *manager*, Diana Rocha Pinho, por me mostrar o significado de liderança e por todo o apoio e colaboração desde o início do mestrado.

À minha orientadora, Professora Doutora Susana Bernardino, pela orientação dedicada e pela enorme partilha de conhecimento e experiência.

Resumo

Apesar da evolução positiva que se verificou no último século, existe ainda uma sub-representação das mulheres no mercado de trabalho, fazendo-se sentir principalmente em cargos de decisão e funções de topo, bem como em determinados setores de atividade onde tradicionalmente se observa uma maior predominância de colaboradores do género masculino. Ao longo dos últimos anos, parte da literatura tem procurado compreender quais as razões que levam à existência dessa desigualdade, onde se encontram fatores como a ausência de papéis-modelo, os estereótipos de género, a falta de confiança ou o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O equilíbrio de género tem sido reconhecido como relevante e capaz de contribuir para a criação de valor, mesmo em áreas em que historicamente existe uma mais elevada taxa de masculinização. O mesmo sucede no setor financeiro. Com efeito, o acesso ao financiamento é reconhecido como uma das principais barreiras ao empreendedorismo. A baixa participação das mulheres no setor financeiro é também apontada como capaz de acentuar a dificuldade de acesso a financiamento por parte das mulheres empreendedoras.

Esta investigação tem como objetivo principal compreender em que medida existe ou não desigualdade de género no setor financeiro em Portugal. Particularmente, pretende-se compreender as motivações para o ingresso no setor financeiro, benefícios percebidos do trabalho no setor financeiro, principais constrangimentos e potencial de carreira. Pretende-se ainda estudar em que medida estas perceções são influenciadas pelo género.

A metodologia usada no estudo é de natureza quantitativa. Os dados primários foram recolhidos através de um questionário dirigido especificamente aos profissionais que exercem atividade no setor financeiro em Portugal.

O estudo realizado indica que o setor financeiro evidencia um predomínio do género masculino, quer no exercício de funções no setor como no exercício de cargos de gestão. Os resultados obtidos indicam ainda algumas diferenças na forma como homens e mulheres percebem o exercício da atividade no setor. Analisando as motivações para o ingresso na profissão, verifica-se que as mulheres valorizam mais o impacto que o setor é capaz de ter na sociedade, muito embora no momento de ingresso considerem as condições oferecidas inferiores. O género feminino valoriza mais os constrangimentos associados ao exercício da profissão, por comparação com o género masculino,

verificando-se o oposto em relação à forma como percebem a possibilidade de progressão na carreira.

Palavras-chave: Empreendedorismo, setor financeiro, desigualdade de género, motivações, benefícios, constrangimentos, progressão na carreira.

Abstract

Despite the positive developments that have taken place over the last century, there is still an under-representation of women in the labour market, especially in decision-making positions and senior roles, as well as in certain sectors of activity where there has traditionally been a stronger predominance of male employees. In recent years, some of the literature has sought to understand the reasons for this inequality, including factors such as the absence of role models, gender stereotypes, lack of confidence and the imbalance between personal and professional life. Gender balance has been recognized as relevant and capable of contributing to value creation, even in areas where there has historically been a higher rate of masculinization. The same is true in the financial sector. In fact, access to funding is recognized as one of the biggest barriers to entrepreneurship. The low participation of women in the financial sector is also pointed out as accentuating the difficulty women entrepreneurs have in accessing funding.

The main purpose of this research is to understand the extent to which there is gender inequality in the financial sector in Portugal. In particular, it aims to understand the motivations for entering the financial sector, the perceived benefits of working in the financial sector, the main constraints and career potential. It also aims to study the extent to which these perceptions are influenced by gender.

The methodology used in this study is quantitative. The primary data was collected through a survey specifically targeting professionals working in the financial sector in Portugal.

The study shows that the financial sector is dominated by men, not only in the sector roles, but also in management positions. The results also point to some differences in the way men and women perceive working in the sector. Looking at the motivations for choosing professions in this field, it can be seen that women value the impact that the sector can have on society more, although at the time of entry they consider the offered conditions to be inferior. Women value the constraints associated with working in the profession more than men, and the opposite is true of how they perceive the possibility of career progression.

Key Words: Entrepreneurship, financial sector, gender inequality, motivations, benefits, constraints, career progression.

Índice

1. Introdução.....	1
2. Revisão da literatura.....	3
2.1. O empreendedorismo e o setor financeiro.....	3
2.2. O género e a igualdade de género.....	6
2.2.1. O género e o mercado de trabalho.....	7
2.2.2. Fatores que contribuem para a desigualdade de género no mercado de trabalho.....	12
2.3. O setor financeiro em Portugal e o género.....	18
3. Metodologia.....	21
4. Resultados.....	25
4.1. Análise Descritiva.....	25
4.1.1. Caracterização geral dos respondentes.....	25
4.1.2. Motivações para ingressar no setor financeiro.....	28
4.1.3. Benefícios percebidos.....	33
4.1.4. Constrangimentos associados ao exercício da profissão.....	35
4.1.5. Progressão na carreira.....	38
4.2. Análise Fatorial através da análise de Componentes Principais.....	39
4.2.1. Motivações para ingressar no setor financeiro.....	39
4.2.2. Benefícios percebidos.....	43
4.2.3. Constrangimentos associados ao exercício da profissão.....	45
4.2.4. Progressão de carreira.....	47
5. Discussão de resultados.....	49
6. Conclusões.....	52
7. Referências bibliográficas.....	55
8. Apêndices.....	65

Apêndice 1 - Questionário distribuído aos profissionais do setor financeiro em Portugal
..... 65

Índice de Figuras

Figura 1 - Subdivisão do Setor Financeiro	19
---	----

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização geral dos respondentes.....	25
Tabela 2 - Análise de género dos superiores hierárquicos relativamente ao tempo que os indivíduos estão no setor financeiro	28
Tabela 3 - Motivações para ingressar no setor financeiro	29
Tabela 4 - Motivações para ingressar no setor financeiro do género feminino.....	30
Tabela 5 - Motivações para ingressar no setor financeiro do género masculino.....	31
Tabela 6 - Benefícios percebidos.....	33
Tabela 7 - Benefícios percebidos no género feminino	34
Tabela 8 - Benefícios percebidos no género masculino	35
Tabela 9 - Constrangimentos associados ao exercício da profissão	36
Tabela 10 - Constrangimentos associados ao exercício da profissão percebidos pelos respondentes do género feminino	36
Tabela 11 - Constrangimentos associados ao exercício da profissão percebidos pelos respondentes do género masculino	37
Tabela 12 - Progressão na carreira	38
Tabela 13 - Progressão na carreira no género feminino	38
Tabela 14 - Progressão na carreira no género masculino	39
Tabela 15 - Matriz de componente rotativa a referente às motivações para ingressar no setor financeiro	41
Tabela 16 - Análise Fatorial de Componentes relativa às motivações que levam os profissionais a ingressar no setor financeiro	42
Tabela 17 - Matriz de componente rotativa relativa aos benefícios percebidos das profissões do setor financeiro	44
Tabela 18 - Análise Fatorial de Componentes relativa aos benefícios percebidos das profissões do setor financeiro	45
Tabela 19 - Matriz de componente rotativa relativa aos constrangimentos associados ao exercício da profissão	46
Tabela 20 - Análise Fatorial de Componentes relativa aos constrangimentos associados ao exercício da profissão	47
Tabela 21 - Matriz de componente rotativa relativa aos fatores de progressão de carreira	48

Tabela 22 - Análise Fatorial de Componentes relativa aos fatores de progressão de carreira
..... 48

Lista de abreviaturas e siglas

% - Percentagem

AF - Auxiliares Financeiros

BC - Banco Central

CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - *Intersindical Nacional*

EIGE - European Institute for Gender Equality

EUA - Estados Unidos da América

GEM - Global Entrepreneurship Monitor

IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação

IFCP - Instituições Financeiras Cativas e Prestamistas

IFM - Instituições Financeiras Monetárias

IFNM - Instituições Financeiras Não Monetárias

FI - Fundos de Investimento

FMM - Fundos do Mercado Monetário

FP - Fundos de Pensões

KMO - Kaiser-Meyer-Olkin

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIF - Outros Intermediários Financeiros

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics

TPS - The Tallest Poppy Syndrome

1. Introdução

Nos dias de hoje, as mulheres não estão apenas integradas no mercado de trabalho; uma parte lidera entidades internacionais, empresas e, algumas, até nações (*United Nations Women*, 2024). Contudo, mesmo depois de um século onde se registou um progresso altamente significativo, as oportunidades económicas continuam a ser desiguais para homens e mulheres, a uma escala global (*Georgieva et al.*, 2022).

Continuam a verificar-se assimetrias de géneros em diversas áreas do mercado de trabalho e, entre elas, destaca-se o empreendedorismo, no qual a atividade empreendedora feminina ainda continua a ser consideravelmente inferior à que se observa na vertente masculina (*Farroñán et al.*, 2022).

Apesar da promoção da igualdade de género no empreendedorismo ser vista como um fator que impulsiona o desenvolvimento económico, as mulheres continuam a enfrentar desafios na criação e evolução das suas empresas, incluindo o acesso limitado aos mercados, à tecnologia, às redes e ao financiamento, o que restringe as oportunidades disponíveis para as mulheres e impede a sua capacidade de criação de valor (*Veckalne & Tambovceva*, 2023).

Esta sub-atividade de empreendedorismo feminino relaciona-se com as dificuldades que se fazem sentir no desenvolvimento das empresas exploradas por mulheres, incluindo, não só a falta de apoio financeiro adequado, mas também a complexidade dos pedidos de financiamento junto das instituições de crédito (*McDonagh et al.*, 2024).

O principal objetivo desta dissertação é compreender em que medida existe ou não desigualdade de género no setor financeiro em Portugal. Particularmente, pretende-se compreender se as motivações para o ingresso no setor financeiro contribuem para essa igualdade ou desigualdade, perceber como é os benefícios percebidos das profissões do setor contribuem para a igualdade ou para desigualdade de género, compreender em que medida os constrangimentos associados ao exercício da atividade no setor estão relacionados com a igualdade ou desigualdade de género e, ainda, compreender se o potencial que uma carreira no setor pode oferecer tem impacto na igualdade ou na desigualdade de género.

Verifica-se que os estudos em Portugal são ainda escassos, em particular quando se aborda o caso concreto do setor financeiro, e é neste sentido que surge a necessidade de estudo da existência ou não de desigualdade de género no setor financeiro.

Para o efeito, tendo em conta o propósito do estudo, a dissertação encontra-se dividida em seis partes distintas. Após a introdução, no segundo capítulo, faz-se uma revisão da literatura já existente, onde se relaciona o conceito do empreendedorismo com o setor financeiro, se explora o funcionamento do setor financeiro em Portugal, aprofundam-se os significados de género e igualdade de género, e como o empreendedorismo apresenta obstáculos, em particular, no que respeita ao empreendedorismo feminino. É feita uma análise do género no mercado de trabalho, tendo em conta fatores como as diferenças de remuneração entre os géneros e a sub-representação das mulheres, nomeadamente, em funções de topo no seio das organizações. São ainda exploradas algumas razões que contribuem para as diferenças de género no mercado de trabalho, tais como a ausência de papéis-modelo femininos, o assédio sexual no âmbito corporativo, os estereótipos de género percebidos pela sociedade, a cultura de trabalho masculina que se faz sentir em alguns ambientes. São ainda abordadas questões como o género e os cargos de liderança, a forma como é gerido o equilíbrio entre a vida profissional e os compromissos pessoais, a falta de autoestima e confiança por parte das mulheres a seleção das escolhas profissionais.

No terceiro capítulo, é feita a descrição da metodologia utilizada na dissertação, sendo a apresentação dos resultados obtidos exposta no quarto capítulo. Nesta secção, são trabalhados e analisados os dados obtidos através do questionário distribuído pelos profissionais do setor financeiro, seguindo-se o quinto capítulo que compreende a discussão dos resultados explorados na fase anterior, e no qual se faz uma leitura crítica dos mesmos.

Por fim, no sexto capítulo, são referidas as conclusões que se retiraram do estudo, dá-se resposta aos objetivos de investigação, e são mencionadas as limitações que se fizeram sentir ao longo do mesmo. Para terminar, são ainda sugeridas algumas linhas de investigação que se consideram interessantes e que poderão ser aprofundadas em estudos futuros.

2. Revisão da literatura

2.1. O empreendedorismo e o setor financeiro

Em 1776, Adam Smith (tal como citado por Steven, 2007) definiu, na sua obra “A riqueza das nações”, o empreendedorismo como sendo o estudo das nações humanas que conduzem a mudanças no que diz respeito à divisão do trabalho.

Dois séculos depois, Morris *et al.* (1994) consideraram o empreendedorismo como um processo constituído por *inputs* e *outputs*. Segundo os autores, os *inputs* estariam relacionados com uma oportunidade, um ou mais indivíduos, um contexto organizacional, uma ideia de negócio inovadora e recursos. Por outro lado, os *outputs* diriam respeito a um novo negócio, valor acrescentado criado, novos produtos ou processos, lucro, benefícios pessoais e crescimento.

Também os autores Lumpkin e Dess (1996) defendem que o empreendedorismo traduz a tendência que uma empresa possui para o seu próprio envolvimento em novas ideias e conceitos, experimentação e processos criativos que podem eventualmente levar a novos produtos, serviços e/ou processos.

Numa perspetiva mais contemporânea, Peschl *et al.* (2021) defendem que existem sete competências fundamentais que estão presentes no pensamento empreendedor e que podem ser ensinadas para formar futuros líderes: (i) resolução de problemas, (ii) tolerância à ambiguidade, (iii) capacidade de agir perante o insucesso, (iv) empatia, (v) criatividade com recursos limitados, (vi) resposta a *feedback* crítico e (vii) abordagem de trabalho em equipa, nomeadamente no que respeita à capacidade de mobilizar os seus elementos.

A aplicação do empreendedorismo não é benéfica somente para o indivíduo empreendedor, mas para a economia no seu todo, uma vez que o empreendedor atua como uma alavanca para o desenvolvimento económico de um país e, neste sentido, é importante identificar as suas competências, para que as mesmas possam ser exploradas, aperfeiçoadas e, posteriormente, postas em prática (Hameed & Irfan, 2019).

Estas competências são também exploradas por Miller (2020), que afirma que um indivíduo empreendedor assume uma postura diferenciada no mercado, por forma a transformar-se uma ideia em negócios totalmente operacionais: são curiosos, dispostos a

experimental, adaptam-se às circunstâncias, têm capacidade de decisão, estão cientes das suas capacidades e confortáveis com o risco e a possibilidade de falhar, são persistentes, focam-se na inovação e pensam a longo prazo.

Neste sentido, é relevante especificar o caso particular do empreendedorismo feminino, que, de acordo com Noor e Isa (2020), é considerado um dos principais pilares económicos, uma vez que tem um papel muito relevante em diversos fatores, nomeadamente na criação de novos empregos, no desenvolvimento pessoal dos indivíduos e no crescimento económico dos países.

De acordo com Bernardino (2023), o empreendedorismo feminino pode ser definido como o desenvolvimento da atividade através da qual uma mulher ou várias mulheres dão início, organizam e fazem a gestão um determinado negócio, adotando um comportamento empreendedor.

O empreendedorismo feminino é considerado uma prioridade estratégica e um catalisador para o empoderamento das mulheres nas organizações e no desenvolvimento de muitos países (Naguib, 2022). Neste sentido, e apesar de a atividade empreendedora feminina ser ainda inferior à masculina, tem vindo a registar aumentos em todo o mundo, contribuindo consideravelmente para o crescimento económico e para o bem-estar social (Ilie *et al.* 2021; Kelley *et al.* 2017).

Em comparação aos homens, as mulheres empreendedoras tendem a enfrentar maiores obstáculos, particularmente no que respeita à obtenção de financiamento de risco junto de *business angels*, investidores de capital de risco, e também das convencionais instituições financeiras (Prokop & Wang, 2021).

No contexto dos obstáculos enfrentados pelas mulheres empreendedoras, Malmström *et al.* (2023), concluíram que os pedidos de financiamentos bancários para empresas apresentados por mulheres empresárias são rejeitados mais vezes do que os pedidos de financiamento solicitados por homens empresários e, além disso, as mulheres empresárias pagam taxas de juro mais elevadas sobre os empréstimos do que os homens.

Também as autoras Naidu e Chand (2015) fazem uma enumeração das principais barreiras que as mulheres empreendedoras enfrentam no empreendedorismo, de onde se destacam:

- A falta de experiência de outras mulheres no setor em específico;
- As expectativas sociais, no sentido em que o papel principal das mulheres é visto como sendo cuidar dos filhos e das tarefas domésticas;
- As escolhas de estilo de vida desfavoráveis que as mulheres fazem diariamente;
- A menor tendência para investir na formação e desenvolvimento;
- A discriminação do género;
- A atitude negativa perante as mulheres;
- Os problemas relacionados com os cuidados das crianças;
- A educação e formação desajustadas;
- A exploração do trabalho das mulheres;
- A barreiras étnicas ou religiosas;
- Os compromissos familiares;
- A falta de acesso a recursos monetários;
- A falta de acesso ao conhecimento sobre as empresas;
- A falta de acesso a redes;
- A falta de acesso a aconselhamento;
- A falta de tendência para adquirir informação empresarial de qualidade e consequente falta de competências empresariais.

De acordo com o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) (2023a), numa análise realizada a nível global no ano de 2022, registou-se que as mulheres são 36% mais propensas do que os homens a serem *solopreneurs*, sendo que existem 1,47 mulheres *solopreneurs* por cada 1 homem. Neste segmento, destacam-se a América Latina e Caraíbas, com uma percentagem de 44,5% e também a Europa com 39,3%.

Segundo Gkypali e Roper (2024), os *solopreneurs* são trabalhadores independentes que decidem manter-se como colaboradores únicos da própria empresa. Neste sentido, os autores salientam que, para que as empresas deste contexto consigam aumentar o seu volume de negócios, há fatores determinantes, tais como a experiência do indivíduo e a designada autoeficácia empreendedora.

Este conceito tem vindo a ser cada vez mais utilizado e atribui-se aos indivíduos que acreditam intensamente nas suas próprias habilidades e são confiantes nas suas capacidades para realizar determinada tarefa, pelo que se refere a um elevado nível de

percepção da exequibilidade da tarefa e de atitudes positivas no que respeita a tarefas a realizar no futuro (Bachmann *et al.*, 2021).

Anggadwita *et al.* (2021) afirmam que o ambiente sociocultural e as percepções sociais têm um efeito positivo e considerável no que toca à orientação empreendedora, nomeadamente na intenção empreendedora das mulheres. Neste sentido, a orientação empreendedora desempenha um papel de intermediário entre o ambiente sociocultural envolvente e as motivações empreendedoras das mulheres.

2.2. O género e a igualdade de género

A terminologia “sexo” refere-se a um conceito multidimensional que abrange genes, anatomia e hormonas que definem os indivíduos biologicamente como sendo do sexo feminino ou masculino. Por outro lado, o termo “género” diz respeito a um conjunto de características, expressões e identidades que são desenvolvidos num âmbito sociocultural (Dedovic *et al.*, 2009).

A igualdade de género obriga a que os interesses, as necessidades e as prioridades quer das mulheres, quer dos homens, sejam tidos em conta, conduzindo assim à diversidade dos diferentes grupos de mulheres e homens. A igualdade de género é vista como uma questão de direitos humanos e como um indicador de um desenvolvimento sustentável focado nas pessoas e reflete a igualdade de poder entre homens e mulheres. (EIGE, 2016; Parsland, 2021).

No mesmo sentido, os autores Damjanovic e Selvaretnam (2019) defendem que o equilíbrio de poder entre os géneros dentro de uma sociedade é ditado por diferentes variáveis que se estendem desde as normas sociais, aos sistemas jurídicos e às tradições religiosas passadas. Referem ainda que todos estes fatores variam não só de acordo com os países em questão, como também sofrem evolução à medida que o tempo passa.

A desigualdade de género é, segundo o *European Institute for Gender Equality* (EIGE) (2016), considerada como sendo uma situação jurídica, social e cultural na qual o sexo e/ou o género definem direitos e níveis de dignidade diferentes para mulheres e homens, traduzindo-se estas diferenças não só em desigualdade de acessos ou de direitos, mas também na assunção de papéis sociais e culturais tendo em conta estereótipos.

Neste seguimento, e de acordo com as Nações Unidas (2024), um estereótipo de género pode ser percebido como uma visão generalizada sobre as características, ou sobre os papéis que são ou devem ser desempenhados por mulheres e homens. Este preconceito é negativo, uma vez que restringe os indivíduos no desenvolvimento das suas capacidades individuais, nas suas carreiras profissionais e até nas escolhas pessoais.

É importante ressaltar o mencionado por Goldin (2014), que defende que a igualdade de géneros não significa que as mulheres sejam beneficiadas e os homens prejudicados; por outro lado, a autora sublinha que não se trata de um assunto que diga respeito apenas às mulheres, mas a toda a sociedade, na medida em que o mercado de trabalho iria beneficiar de uma maior flexibilidade no seu todo, em circunstâncias de igualdade.

Segundo a mesma autora, os setores económicos em rápido crescimento, como o da saúde e o das tecnologias da informação, parecem estar a progredir a nível de flexibilidade e de uma maior linearidade dos incentivos em relação ao tempo de trabalho e, neste sentido, é necessário que os restantes setores sigam este mesmo comportamento.

2.2.1. O género e o mercado de trabalho

Num contexto laboral, o género é um tema complexo, com uma grande envolvimento que afeta decisões a diferentes níveis (Lee & Kray, 2020) e que se expressa na identificação de algumas diferenças em termos de situação laboral de acordo com o género. O foco na igualdade de género no mundo, e nomeadamente no âmbito corporativo, tem aumentado gradualmente ao longo do tempo.

Não obstante a integração das mulheres que se tem vindo a verificar, os homens continuam a dominar no que respeita às funções de tomada de decisão económica, em cargos como reguladores financeiros governamentais ou membros dos conselhos de administração das organizações (Prügl & True, 2014). Observa-se ainda uma sub-representação das mesmas no âmbito laboral, tal como expressa o Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI) (2022) que apresenta um estudo com indicadores importantes para a perceção de que, apesar de a representação feminina nas empresas ser significativa, assumindo 42% da população ativa, há um grande contraste no que respeita à presença das mulheres em cargos de gestão e liderança,

verificando-se que, à medida que aumenta a responsabilidade das funções, diminui a representatividade feminina.

No referido estudo, são apresentadas algumas estatísticas; refere-se que, embora 42% dos empregados do tecido empresarial sejam mulheres, verifica-se que apenas 34,1% dos poderes de decisão nas empresas são exercidos pelas mesmas (consideram-se poderes de decisão como sendo posição de sócio, acionista e cargos de gestão e de decisão executiva). Por forma a colmatar este tópico, sublinha-se que, da totalidade das empresas portuguesas, apenas 26,9% são lideradas por mulheres.

No que diz respeito a funções de topo, o mesmo estudo salienta que as mulheres representam apenas 13,9% das funções de direção geral, 16,2% dos cargos nos conselhos de administração e 25,5% dos cargos de gestão em empresas cotadas em bolsa (considerando-se órgãos de gestão como sendo órgãos sociais de gestão, administração e gerência).

Um estudo centralizado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN), a maior confederação sindical portuguesa, levado a cabo por Santos *et al.* (2022), confirma as assimetrias de género, principalmente nos níveis mais elevados de liderança. Razões como as responsabilidades familiares, a segregação profissional de género, as culturas sindicais masculinas e ainda os estereótipos tradicionais de género são as apontados pelos autores como as que levam à persistência das diferenças de género nas funções de decisão sindical.

No contexto de mercado de trabalho, observa-se uma sub-representação das mulheres em particular quando estão em causa posições hierárquicas elevadas, e, a título de exemplo, em 2022, apenas 44 das 500 empresas da Fortune, isto é, as 500 maiores empresas dos EUA (Estados Unidos da América), assumiam mulheres como diretoras executivas das mesmas. Ainda assim, é importante sublinhar que este número representou um recorde (Hinchliffe, 2022).

Um outro exemplo concreto de uma área onde se verificam diferenças entre os géneros é o campo da engenharia mecânica, e, neste sentido, Dos Santos (2023) enumera algumas razões que considera serem responsáveis para a diferença entre géneros: estereótipos sociais, estigma social, estereótipos académicos, diferenças de remuneração, diferentes oportunidades de carreira e interesses académicos distintos.

Diversos autores afirmam que ainda hoje a remuneração das mulheres é inferior à dos homens em todo o mundo (Briel *et al.*, 2022; Matuszewska-Janica & Witkowska, 2021; Wysieńska-Di Carlo & Karpiński, 2024).

Apesar da evolução que se tem vindo a verificar nos últimos anos, as mulheres continuam a estar sub-representadas em profissões mais lucrativas e competitivas, tais como as áreas *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (STEM), o mundo dos negócios e das finanças, o que, por sua vez, perpetua a disparidade salarial entre homens e mulheres (Chhaochhariaa *et al.*, 2022a).

Também de acordo com Petrongolo e Ronchi (2021), apesar de décadas de progresso, a convergência entre os géneros abrandou recentemente, nomeadamente nos Estados Unidos da América e continuam a existir diferenças significativas na maioria dos indicadores de sucesso entre os géneros.

Segundo as mesmas autoras, nos Estados Unidos da América (EUA), as mulheres ganham, por hora, cerca de 18% menos do que os homens; de forma semelhante, o Reino Unido apresenta uma diferença de 20%. Na maioria dos países da Europa continental, as disparidades salariais não se verificam tão acentuadas; contudo, num contexto global, as mulheres continuam a estar sub-representadas nas profissões de maior rendimento e estatuto.

Estas diferenças que se observam nos salários entre homens e mulheres podem ter diferentes justificações. Casaca (2022) acredita que a discrepância salarial existente se justifica estruturalmente, através da diferença de colaboradores e colaboradoras nas organizações. Por outro lado, os autores Card *et al.* (2015) defendem que uma das causas que levam a esta diferença de salários se prende na representação numérica das mulheres nas instituições que pagam salários superiores.

A disparidade salarial entre mulheres e homens é superior entre os trabalhadores que possuem salários mais elevados, sendo que a diferença mais significativa se verifica nos trabalhadores com mais antiguidade profissional, bem como nas pessoas com mais qualificações académicas, que, de uma forma geral, registam salários mais elevados (Witkowska, 2013).

Os autores Bessen *et al.* (2024) salientam que quando é possível o acesso ao histórico salarial dos candidatos por parte dos recrutadores das organizações, aquando do momento de negociação dos valores salariais, existe a possibilidade de se tirar partido das desigualdades passadas, havendo, conseqüentemente, uma perpetuação da desigualdade.

Neste seguimento, os mesmos autores defendem que este comportamento na negociação dos contratos tendo em consideração os antecedentes salariais parecem ser um dos principais responsáveis pela diferença de remuneração entre os trabalhadores desfavorecidos que pretendem mudar de emprego.

De acordo com o defendido por Du (2023), as mulheres que são mães têm maior tendência a receber salários mais baixos comparando com as mulheres sem filhos que se encontrem no mercado de trabalho, sendo esta situação frequentemente denominada de "penalização salarial na maternidade".

Cukrowska-Torzewska e Matysiak (2020) afirmam que as mães não só são mais propícias a trabalhar menos tempo e, conseqüentemente, a ter menos experiência, como também podem escolher diferentes tipos de profissões. Tendo em vista a teoria das diferenças salariais compensatórias, verifica-se esta diferença, uma vez que as mães tendem a escolher empregos que, em média, pagam menos, mas que, por outro lado, são mais flexíveis ao acompanhamento das crianças.

Nesta lógica, os mesmos autores mencionam funções em *part-time*, áreas com alta percentagem de mulheres, no setor público, empregos com horários flexíveis, que não exijam grandes deslocações, trabalhos aos fins-de-semana, turnos noturnos ou que não sejam altamente stressantes, como sendo mais favoráveis às mães.

Várias entidades têm alertado para a importância económica e social que a igualdade de género traz para o exercício de diferentes atividades económicas e é capaz de proporcionar. O *European Investment Bank* (2022) refere que o aumento das oportunidades de desenvolvimento do percurso profissional de sucesso, originaria, conseqüentemente, uma diminuição da dependência do bem-estar e até dos riscos de pobreza não só a nível da União Europeia, mas a uma escala global.

De acordo com os números avançados pela Comissão Europeia (2024), devido ao trabalho não pago realizado por mulheres, a diminuição da diferença do número de

trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino pode levar ao aumento do PIB europeu dos 370 milhões de euros anuais para os 3.15 bilhões de euros até 2050.

Concretamente na área política, e segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (2024), a igualdade de género em cargos políticos, permite a avaliação de diferentes situações em diversos pontos de vista experienciados, não só por homens, mas também por mulheres, o que leva a uma melhor implementação de políticas e serviços.

As diferenças de género podem ser interpretadas à luz do conceito de “interseccionalidade”. Segundo Nedera (2023), este termo é utilizado para expressar a ideia de que as relações sociais estão associadas a múltiplas formas de discriminação, que por vezes se sobrepõem. Como tal, o conceito de interseccionalidade significa que determinado indivíduo poderá experienciar, em simultâneo, diversas formas de discriminação, como por exemplo o sexismo, o racismo e o capacitismo. Este tema foi introduzido originalmente por Crenshaw (1991) com o objetivo de evidenciar as opressões das mulheres afro-americanas e demonstrar como estas teriam sido historicamente desconsideradas e ignoradas dos debates sobre igualdade de género e feminismo. A mesma autora defende que a interseccionalidade abrange fatores como aspetos da identidade, considerando a raça, etnia, cultura e género, bem como questões relacionadas com o poder e o privilégio, quando se procura compreender as suas experiências de vida.

Ainda no âmbito da interseccionalidade são identificadas três principais dimensões: estrutural, política e representativa. Estas vertentes são exploradas em estudos de grupos sociais no que respeita à intersecção de diferentes categorias (nomeadamente, raça, género, localização) para explorar a forma como esses grupos experienciam a marginalidade devido às relações e movimentos sociais em que estão situados (Crenshaw, 1989; Simatele & Kabange, 2022).

2.2.2. Fatores que contribuem para a desigualdade de género no mercado de trabalho

2.2.2.1. Estereótipos de Género

Os estereótipos descritivos são perceções dos indivíduos sobre os atributos de um grupo social, tal como por exemplo: "as mulheres gostam de cuidar do outro" ou "os homens são fortes líderes". Em contrapartida, os estereótipos prescritivos descrevem as normas de comportamento que um determinado grupo social deve manter para evitar a rejeição por parte dos que os rodeiam (Gill, 2003).

As pessoas baseiam-se frequentemente em estereótipos sobre atributos e características de personalidade baseando-se no sexo e na orientação sexual (Gorsuch, 2019). Se, por um lado, os homens são considerados mais independentes e assertivos; por outro, as mulheres são vistas como mais altruístas e afetuosas. Estas características estereotipadas são, muitas vezes, associadas a duas características: competência e simpatia (Fiske, 1998).

No mesmo seguimento, e de acordo com este estereótipo de género, as mulheres são vistas como menos competentes, mas simpáticas; e os homens são vistos como competentes, mas menos simpáticos (Heilman & Parks-Stamm, 2007). Por conseguinte, estes estereótipos descritivos podem levar as pessoas a antecipar uma inadequação entre uma candidata heterossexual do sexo feminino e uma vaga que se considera exigir traços supostamente masculinos (Weichselbaumer, 2003).

Lee e Kray (2020) defendem ainda que as pessoas se seguem por estereótipos de género sobre as tendências dos modelos relacionais dos gestores. De acordo com Remenova *et al.* (2018), o conceito de amplitude de controlo expressa o número de subordinados que correspondem a uma pessoa responsável por determinada equipa, tendo em conta que a mesma é determinada por variados fatores e não pode ser aumentada indefinidamente. Segundo Lee e Kray (2020), estes estereótipos funcionam em pequenas e grandes amplitudes de controlo da seguinte forma: os grupos mais pequenos funcionam tendencialmente baseando-se em princípios de partilha; e por outro lado, os grupos maiores tendem a funcionar com base em princípios de classificação de autoridade.

2.2.2.2. Ausência de papéis-modelo

Os papéis de gênero formam-se na infância e continuam a ter influência no comportamento dos indivíduos, quer seja na adolescência, quer seja na idade adulta, nomeadamente no que diz respeito à escolha de percursos académicos e também profissionais (Olsson & Martiny, 2018).

Os estudos já existentes evidenciaram que as figuras femininas consideradas como sendo de sucesso no mesmo setor incentivam e motivam outras mulheres a participar ativamente no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a ter um bom desempenho nas respetivas áreas (Olivetti *et al.*, 2020).

Como referiu Sally Ride (*cited in* Beard, 2012):

"As jovens mulheres precisam de ver modelos a seguir em quaisquer carreiras que possam escolher, para que se possam imaginar a fazer esses trabalhos um dia. Não se pode ser o que não se vê."

De acordo com Chhaochhariaa *et al.* (2022b), muitas mulheres de sucesso no mundo profissional podem ser vistas como papéis-modelo femininos que ajudam a mitigar ou eliminar os estereótipos de gênero decorrentes do que é visto como sendo tradicional. Na mesma linha de raciocínio, Schier (2020) refere que os modelos femininos existentes aumentam a autoconfiança e a competitividade das mulheres dentro mercado de trabalho.

2.2.2.3. Cultura de trabalho masculina

Tal como destacado pelo autor Coleman (2020), um dos principais desafios e/ou barreiras sentidos pelas mulheres num contexto laboral é a cultura de trabalho masculina: o autor refere que esta dificuldade é ainda mais saliente quando se trata de uma carreira em progressão, nomeadamente em situações em que o objetivo é alcançar uma posição superior na hierarquia de uma entidade.

Segundo defendem os autores Galea e Chappell (2021), o referido privilégio masculino verifica-se essencialmente em três principais formas distintas no dia a dia das organizações:

- 1 - Primeiramente, através de uma cultura de negação;
- 2 - Em segundo, pela percepção de que as regras são neutras, legítimas e aplicadas igualmente de forma objetiva a todos;
- 3 - E, por último, pela resistência de manter o status de género.

O estudo elaborado por Schmitt (2021) explora as normas masculinas no ramo da engenharia na Alemanha, concluindo que as mulheres raramente atingem os níveis superiores de direção das empresas, essencialmente devido à cultura de trabalho dominada por homens, salientando a importância de uma cultura de trabalho que seja mais inclusiva.

2.2.2.4. Assédio Sexual

O assédio sexual é definido pela União Europeia (2024) como sendo um comportamento não razoável e ofensivo para o indivíduo a que se destina; é qualquer comportamento que seja utilizado, de forma explícita ou implícita, como base para prejudicar o acesso à formação profissional, ao emprego, à manutenção do emprego ou a aspetos remuneratórios; qualquer comportamento que crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para o indivíduo é considerado assédio sexual.

De acordo com Folke e Rickne (2022), existe uma tendência clara no mercado de trabalho: por um lado, as trabalhadoras mulheres denunciam mais assédio por parte de colegas e chefias em locais de trabalho dominados por homens, onde os salários são elevados; e, por outro lado, os trabalhadores homens denunciam mais casos assédio em locais de trabalho dominados por mulheres, onde os salários são mais baixos.

Os mesmos autores defendem que estes padrões implicam duas formas de assédio que podem levar à desigualdade de género:

1. Primeiramente, o assédio tende a afastar mulheres e homens de se candidatarem a oportunidades de emprego em locais de trabalho nos quais se encontram sub-representados.
2. Em segundo lugar, o assédio pode contribuir para a desigualdade de género no sentido de influenciar as minorias a abandonar os seus trabalhos e procurar novos empregos nos quais se sintam enquadrados.

2.2.2.5. *The Tallest Poppy Syndrome*

O fenómeno social denominado de “*The Tallest Poppy Syndrome*” (TPS) ou, em português, síndrome da papoila mais alta baseia-se no conceito de que o sucesso de algumas pessoas se destaca positivamente em relação a outras, o que provoca a inveja dos restantes (Kirkwood & Warren, 2020).

As mesmas autoras relacionam este fator social com o empreendedorismo, defendendo que, e partindo do pressuposto que os indivíduos empreendedores são vistos de uma forma positiva em termos sociais, há a tendência para as pessoas terem a ambição de se tornarem empreendedoras; no entanto, esse objetivo poderá ser posto em causa devido ao TPS.

Neill *et al.* (2024), defendem que o síndrome da papoila alta é uma forma de preconceito e discriminação. No campo da psicologia social, a síndrome da papoila alta é uma manifestação de conformidade com o grupo dentro do estigma de alguém que se destaca como sendo um "estranho", ou alguém que não é como as restantes pessoas, tendo um impacto prejudicial.

O síndrome é visto como um constrangimento presente na sociedade cujo efeito prático se traduz em impor ideologias, tal como a ordem de género, no sentido em que as mulheres líderes estão mais vulneráveis devido à pressão da referida ordem de género. Isto é, confrontam-se com o estereótipo se serem o grupo social subordinado e, portanto, qualquer comportamento que pareça ter superioridade será mais facilmente sujeito a críticas (Holmes *et al.*, 2017).

2.2.2.6. *Desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional*

Pace e Sciotto (2021) defendem que, apesar da diferença não ser tão evidente e embora os papéis de género já não definam tão vincadamente quem assume as responsabilidades domésticas e as profissionais, o conflito entre a vida familiar e a vida profissional continua a ser um problema de maior dimensão para as mulheres do que para os homens.

Neste sentido, Stoilova *et al.* (2020) identificam diferenças e semelhanças entre jovens homens e mulheres no que respeita à forma como a educação impacta o equilíbrio entre vida profissional e familiar: por um lado, ter mais qualificações aumenta a probabilidade

de os homens considerarem importante esse equilíbrio na escolha de carreira; por outro, menos qualificações estão associadas a uma menor probabilidade de se considerar esse equilíbrio para as mulheres.

Na mesma linha de raciocínio, os mesmos autores referem ainda que um nível de escolaridade mais elevado está associado não só a menos tempo consumido em tarefas consideradas domésticas, como também está ligado a uma aceitação inferior da designada “norma tradicional”.

Ainda subsistem diferenças no papel que a mulher ocupa no exercício de responsabilidades familiares. O GEM (2023b) salienta este fator, mencionando que as mulheres absorvem mais responsabilidades no seio familiar, o que pode levar ao aumento da dependência financeira e à diminuição dos privilégios interpessoais. Fatores estes que, conjugados, tendem a perpetuar estereótipos prejudiciais que impedem até as mulheres empreendedoras mais privilegiadas de conseguirem acesso aos recursos fundamentais ao sucesso das empresas.

Numa perspetiva de mudança profissional, Kim *et al.* (2024) mencionam que o principal motivo para a mudança de carreira das mulheres inseridas na cultura ocidental é a dificuldade de manter a saúde, tanto a nível físico, como a nível de saúde e estabilidade psicológica, nomeadamente devido aos desafios exigentes da vida profissional, além da responsabilidade da criação dos filhos e encargos familiares.

2.2.2.7. Falta de Autoconfiança/Autoestima

O tema da autoconfiança surge como ligação entre a confiança dos indivíduos e o desenvolvimento das suas carreiras: apesar de os líderes femininos e masculinos serem considerados igualmente eficazes (Herbst, 2020), constata-se a existência de um desfasamento entre a autoconfiança masculina e a feminina, o que constitui por si só uma causa, mas também um impacto provável no que respeita à diferença entre os géneros, especialmente em relação aos cargos mais elevados em termos hierárquicos (Efe & Hallegraeff, 2020).

Segundo Jennings *et al.* (2022) existe uma diferença entre a confiança das mulheres empreendedoras relativamente à dos homens, tendendo a primeira a ser inferior à segunda

mencionada. Por outras palavras, os autores defendem que as mulheres empreendedoras possuem uma autoeficácia empreendedora inferior à dos homens.

Um outro ramo no qual se verificam níveis de confiança diferentes entre homens e mulheres, é o ramo da medicina, em particular na área da cirurgia plástica, no qual, apesar dos progressos efetuados nas últimas décadas, um dos principais obstáculos que as profissionais enfrentam é a falta de confiança. De acordo com os mesmos autores, esta desproporcionalidade do nível de confiança, percebida ou real, pode refletir-se negativamente na performance e na progressão de carreira (Van Boerum, 2020).

2.2.2.8. Seleção de escolhas profissionais e de carreira

São vários os elementos que podem ter influência nas escolhas académicas e profissionais dos estudantes durante todo o seu percurso.

Entre esses elementos, a investigação de Zhang *et al.* (2023) sugere que os papéis-modelo têm um peso significativo na escolha de percurso profissional, uma vez que a interação com alguém que já se encontra na área e a familiarização com a sua aprendizagem e percursos académicos e profissionais ajudam a desconstruir o conceito de uma carreira científica.

Sharma *et al.* (2021) exploram a área da medicina e mencionam haver múltiplos os motivos para que os estudantes optem por esta área, realçando o contexto familiar envolvente, os modelos de referência próximos à sua realidade, os meios de comunicação social e ainda experiências num espetro pessoal e individual de cada estudante.

No âmbito das ciências empresariais, o estudo elaborado por Myburgh (2005) investiga especificamente a área da contabilidade, fazendo menção aos fatores que influenciam o momento da decisão da escolha da carreira, sublinhando, desta forma, o contexto socioeconómico, a perceção que os estudantes têm acerca dos benefícios percebidos da área e ainda os constrangimentos associados ao exercício da profissão.

Não obstante, a presunção de género continua a impactar o percurso pessoal e profissional das mulheres em posições de gestão nas organizações, no sentido em que a flexibilidade do horário de trabalho e a prestação de cuidados continuam a prevalecer como

prioridades, não só aquando da escolha de carreira, mas também no decorrer da mesma (McKie & Jyrkinen, 2021).

2.3. O setor financeiro em Portugal e o género

Um sistema financeiro é constituído por unidades institucionais e mercados financeiros que se relacionam por forma a mobilizar fundos para investimento e proporcionar sistemas de pagamento para que a atividade comercial possa ser financiada. Portanto, o principal papel das instituições financeiras consiste em ser o intermediário entre os que fornecem fundos e os que necessitam de fundos, envolvendo a transformação e a gestão de risco (*International Monetary Fund*, 2006).

Segundo o Banco de Portugal (2023a), o setor financeiro é constituído por dois grandes grupos de instituições: as Instituições Financeiras Monetárias (IFM) e as Instituições Financeiras Não Monetárias (IFNM). Se, por um lado, as IFM têm a capacidade de criar moeda, utilizando os depósitos para conceder empréstimos aos restantes setores económicos; por outro, as IFNM não têm autorização para receber depósitos, pelo que não geram moeda.

De acordo com a mesma fonte, as instituições financeiras do setor subdividem-se de acordo com a figura 1.

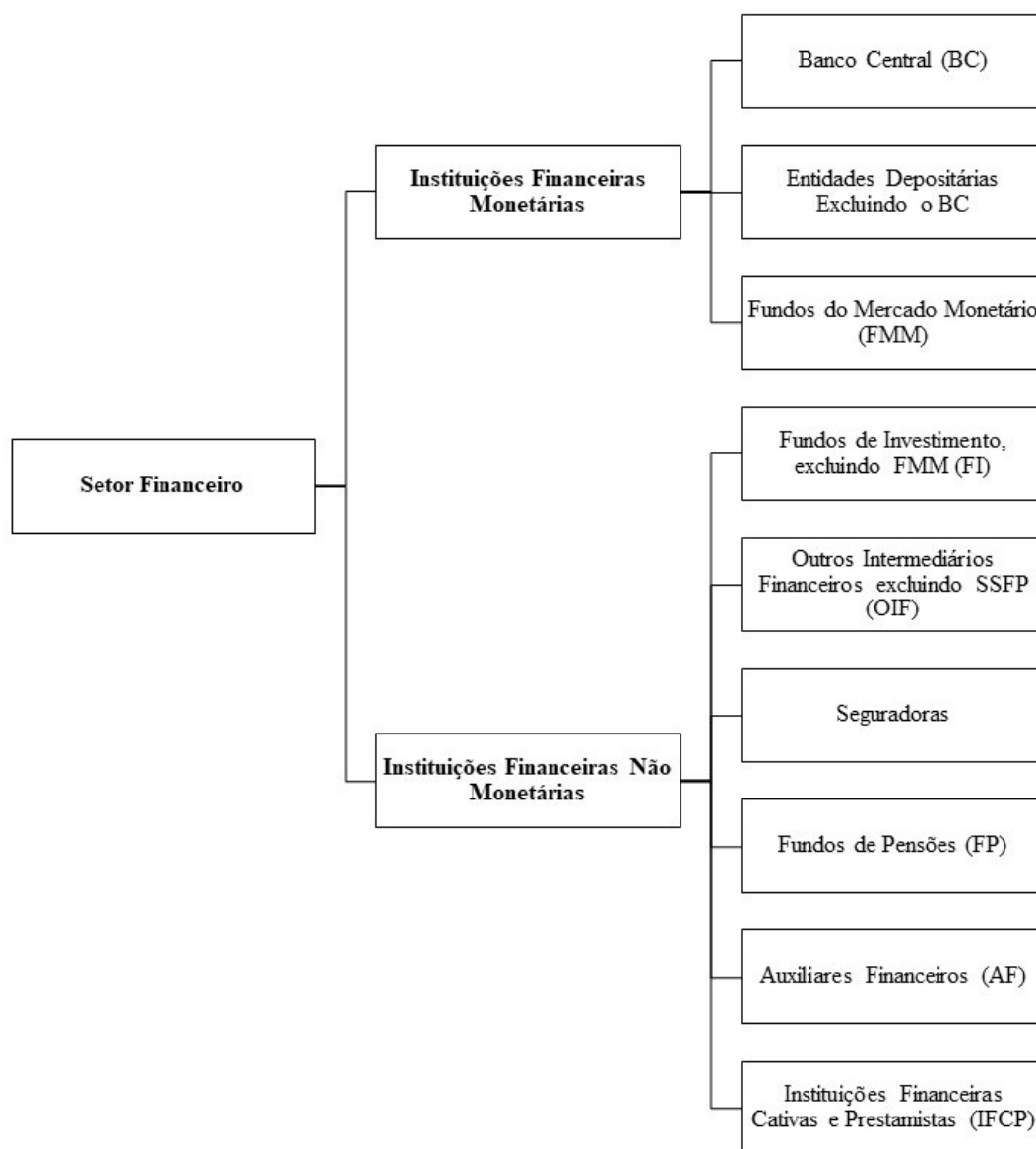


Figura 1 - Subdivisão do Setor Financeiro

(Fonte: Banco de Portugal, 2024)

Para uma melhor compreensão da constituição do setor financeiro em Portugal, é relevante referir que, a nível recursos humanos, e de acordo com a Associação Portuguesa de Bancos (2023), em 2022, as instituições financeiras portuguesas eram constituídas por uma totalidade de 43.877 colaboradores, sendo 22.549 mulheres e 21.328 homens, representa uma igualdade de géneros tendo em consideração apenas a quantidade de funcionários.

Por outro lado, segundo o Banco de Portugal (2023b), no mesmo ano, as mulheres representavam apenas 32,6% dos órgãos de administração e fiscalização das instituições

de crédito. Apesar deste valor, verificou-se um aumento significativo em relação a 2018, no qual a percentagem se situou nos 20,2%. A mesma fonte salienta ainda que a percentagem tenha aumentado no intervalo de tempo referido, existe ainda uma diferença substancial entre o número de pessoas do género feminino e masculino a ocupar este tipo de cargos.

O Decreto-lei n.º 298/92, de 31 de dezembro (1992) do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras reconhece, no seu artigo 30º, alínea 6, que os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem possuir políticas internas de seleção e avaliação que promovam a diversidade, tanto a nível de qualificações como de competências necessárias para ocupar o cargo.

O mesmo artigo refere ainda que as instituições de crédito e sociedades financeiras devem definir objetivos orientados para a representação de homens e mulheres, bem como definir uma política com o objetivo de aumentar o número de elementos do género que se encontra sub-representado.

3. Metodologia

Conforme mencionado no desenvolvimento da revisão da literatura, ainda se verificam muitas diferenças entre homens e mulheres no contexto laboral. Neste seguimento, é relevante estudar as razões que levam os indivíduos a fazer parte do setor financeiro, concretamente, e perceber se estão relacionadas com as diferenças de género observadas.

Assim sendo, a questão da investigação prende-se em responder se se verifica ou não a desigualdade de género no setor financeiro em Portugal, e responder aos seguintes objetivos específicos:

- Compreender as motivações para o ingresso no setor financeiro e se essas motivações diferem entre género;
- Perceber quais os benefícios percebidos no exercício de profissões no setor e se estes benefícios são percebidos de forma semelhante entre géneros;
- Compreender os principais constrangimentos associados ao exercício da atividade no setor, e se existem diferenças de género na forma como esses constrangimentos são percebidos;
- Compreender o potencial de carreira no setor, e em que medida o potencial de carreira percebido difere em géneros.

Relativamente à metodologia utilizada, e conforme explica Lowhorn (2007), de acordo com os objetivos de investigação, os investigadores podem optar por conceções quantitativas e/ou qualitativas, já que procuram explorar determinado acontecimento de diferentes perspetivas, e ambas são formas válidas de avaliar um fenómeno no contexto adequado.

Neste seguimento, no presente estudo será utilizada a vertente quantitativa. De acordo com Abusabha e Woefel (2003), os investigadores que optam por esta perspetiva deixam que os dados falem por si, não havendo a necessidade de qualquer envolvimento subjetivo ou juízo de valor além da informação que os números representam e expressam.

Uma das grandes vantagens da vertente quantitativa relativamente à pesquisa qualitativa, prende-se na questão do tempo, isto é, o tempo necessário para a recolha de dados na técnica de investigação quantitativa é muito menor do que o tempo despendido em estudos que adotam o método de investigação qualitativo (Ghafar, 2023).

Para a obtenção dos dados primários, foi distribuído um questionário aos colaboradores do setor financeiro em Portugal. De acordo com Groves *et al.* (2009), este é um método sistemático de recolha de informações de uma amostra de entidades para efeitos de construção de dados quantitativos dos atributos da população abrangente que a amostra pretende representar.

O questionário (Apêndice 1) foi distribuído por elementos do setor financeiro de acordo com a estrutura que mais abaixo se descreve. O mesmo foi elaborado com base na revisão da literatura e objetivos da investigação e foi estruturado em cinco principais secções. Primeiramente, faz-se uma breve nota introdutória e explicativa acerca do estudo, na medida em que são esclarecidos os objetivos do questionário, bem como sua estrutura geral e respetivo funcionamento.

Na fase que se segue, são efetuadas questões por forma a explorar as variáveis sociodemográficas e compreender a caracterização geral da amostra. Questionam-se fatores como a idade, género, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, zona do país onde se encontram a exercer atividade, área de formação, há quanto tempo trabalham no setor financeiro em Portugal e qual o género do seu superior hierárquico.

Neste seguimento, nas secções seguintes são feitas questões de escala, por forma a compreender as motivações que poderão ter contribuído para a escolha de uma profissão no setor financeiro.

No segundo grupo do questionário, são exploradas as motivações que levam os inquiridos a laborar no setor financeiro, sendo que o mesmo foi construído tendo por base o já estudado no passado por outros autores, nomeadamente Kirchmeyer (2002), Kolmos *et al.* (2013) e Myburgh (2005). Pretende-se compreender se a pessoa inquirida terá escolhido o setor financeiro por motivos intrínsecos. Isto é, se a experiência prévia individual ou sentimento e/ou admiração da pessoa em relação ao setor tiveram algum impacto na escolha do mesmo. Também se abordam as motivações sociais e interpessoais da pessoa, uma vez que poderão também ter algum peso na escolha, no sentido de se compreender em que medida é que o indivíduo se sente capaz de contribuir positivamente para a sociedade ao integrar o setor financeiro, ou, por outro lado, se é importante para o indivíduo a nível de estatuto social. Um outro tópico abordado ainda nesta secção é a eventual influência de papéis-modelo aquando do momento da escolha da carreira no

setor, sendo que esta contribuição, apesar de muitas das vezes ser de forma inconsciente, poderá provir de familiares, amigos, mentores, professores e/ou outras pessoas de referência para a pessoa.

Na terceira secção, são explorados os benefícios percebidos das profissões do setor financeiro, nomeadamente no sentido de se compreender se as vantagens que o setor oferece influenciam a escolha do inquirido, quer seja a nível remuneratório, ou de outros benefícios eventualmente contratualizados, já que existe a expectativa de que o setor financeiro proporciona uma carreira financeiramente compensatória.

No quarto grupo do questionário, são abordados os eventuais constrangimentos que um cargo no setor financeiro poderá implicar, incluindo os custos e tempo necessários associados à formação para o exercício da função, o tempo livre e de lazer limitados, os baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho, a imagem negativa associada ao setor, o elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor, o facto de o mercado do setor financeiro estar saturado, horários de trabalho longos e inflexíveis, e a questão de a carreira no setor financeiro não ser tão entusiasmante como outras carreiras.

Por último, na quinta secção, pede-se aos inquiridos que indiquem em que medida concordam com algumas afirmações relativas ao potencial que o setor financeiro oferece e são abordados tópicos como a progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização, a maximização dos rendimentos obtidos, o facto de o trabalho ser exigente, mas, simultaneamente, com tempo para lazer, a possibilidade de alcançar a reforma numa fase precoce e o sentimento de ter sucesso, sendo recompensado, ou seja, em que medida a perceção de carreira de sucesso no setor pode ter contribuído para a escolha do mesmo.

No que respeita às opções de resposta, foram efetuadas utilizando uma escala do tipo Likert, sendo que, este tipo de ferramenta de recolha de dados é normalmente utilizada para medir variáveis que se considerem ser de natureza subjetiva, tais como as motivações e perceções individuais das pessoas questionadas. Deste modo, é possível efetuar-se a recolha de uma grande quantidade de dados de uma forma relativamente simplificada (Blegar & Nemoto, 2014).

De referir que a escala conforme Likert sugeriu em 1932 é usada com o objetivo de conseguir medir noções subjetivas, tais como perceções, crenças e até mesmo opiniões e, neste sentido, foram utilizadas afirmações, pontuando cada uma delas numa escala de um

a cinco, de acordo com o grau de concordância respetiva do inquirido (Botelho *et al.*, 2012).

A escala utilizada no questionário que serviu de base a esta análise baseou-se no estudo levado a cabo pelos autores Kolmos *et al.*, (2013), da seguinte forma: (1) - Concordo totalmente; (2) - Concordo; (3) – Nem concordo, nem discordo; (4) - Discordo e (5) - Discordo totalmente.

Para uma distribuição mais fluída e célere do questionário, o mesmo foi distribuído de forma digital, tendo sido construído através da plataforma *Microsoft Forms*. O mesmo esteve ativo desde o dia 29 de julho até 23 de agosto do presente ano, conduzindo à recolha de 233 respostas válidas. A distribuição foi efetuada através da rede profissional *LinkedIn* e também distribuída através de contactos de profissionais que se encontram a exercer atividade no setor.

Para a realização eficaz da análise de dados, foi utilizada a plataforma de estatística *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) e ainda o *Microsoft Excel*. Por forma a que fosse possível efetuar-se a análise dos dados resultantes das repostas ao questionário, foi efetuada uma análise descritiva dos mesmos, através da análise de frequências, médias e desvios-padrão.

Além disso, foi ainda efetuada a análise fatorial por componentes principais, seguindo a rotação varimax com extração de componentes principais com valores próprios superiores a um, com o objetivo de reduzir os dados a um menor número de dimensões e aumentar a compreensibilidade dos resultados obtidos. Posteriormente, após o cálculo de um índice para cada uma das componentes principais encontradas na solução fatorial, analisou-se a associação entre estas componentes e o género, através do coeficiente de correlação de *Spearman*, e o teste de médias através do uso do teste t para amostras independentes.

4. Resultados

4.1. Análise Descritiva

4.1.1. Caracterização geral dos respondentes

A recolha de dados envolveu a obtenção de um total de 233 respostas válidas. Conforme representado na tabela 1, verificou-se que houve mais respondentes do género masculino, observando-se 39,91% respondentes do género feminino, 59,66% do género masculino e 0,43% seleccionou a opção “outro”.

A maioria dos inquiridos encontra-se entre a faixa etária entre os 18 e 29 (49,36%) ou entre os 30 e 45 (45,92%). Verifica-se que apenas 4,72% dos respondentes estão entre os 46 e os 65 anos de idade. Nenhum dos respondentes tem idade igual ou superior a 66 anos, e verifica-se a predominância do género masculino em todas as faixas etárias: entre os 18 e 29, entre 30 e 45 e entre os 46 e 65 anos.

Observa-se que a maioria dos trabalhadores é solteiro, estado em que se insere 64,81% da amostra, sendo que 33,05% dos respondentes se encontram casados ou em união de facto. De notar que a esmagadora maioria dos profissionais inquiridos não tem filhos (78,11%), sendo que apenas os restantes 21,89% têm um, dois ou três filhos.

Tabela 1 - Caracterização geral dos respondentes

	Total		Feminino		Masculino		Outro	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Género								
Feminino	93	39,91						
Masculino	139	59,66						
Outro	1	0,43						
Idade								
entre 18 e 29	115	49,36	49	52,69	65	46,76	1	100,0
entre 30 e 45	107	45,92	41	44,09	66	47,48		
entre 46 e 65	11	4,72	3	3,23	8	5,76		
Estado Civil								
Solteiro	151	64,81	61,0	65,59	90	64,75		
Casado ou União de facto	77	33,05	30,0	32,26	47	33,81		
Divorciado	3	1,29	1,0	1,08	2	1,44		
Outro	2	0,86	1,0	1,08	0	0,00	1	100,0
Número de Filhos								
Nenhum	182	78,11	71	76,34	110	79,14	1	100,0
1	25	10,73	16	17,20	9	6,47		

2	19	8,15	5	5,38	14	10,07		
3	7	3,00	1	1,08	6	4,32		
Habilitações Literárias								
Ensino Secundário	8	3,43	2	2,15	6	4,32		
Ensino Superior - Licenciatura	83	35,62	38	40,86	45	32,37		
Ensino Superior - Mestrado	138	59,23	53	56,99	84	60,43	1	100,0
Ensino Superior - Doutoramento	4	1,72	0	0,00	4	2,88		
Zona do país onde se encontra a exercer atividade								
Norte	97	41,63	43	46,24	54	38,85		
Centro	111	47,64	43	46,24	68	48,92		
Sul	24	10,30	6	6,45	17	12,23	1	100,0
Ilhas	1	0,43	1	1	0	0,00		
Área de Formação								
Ciências Empresariais	119	51,07	45	48,39	74	53,24		
Ciências Sociais e Humanas	33	14,16	22	23,66	11	7,91		
Ciências da Saúde	1	0,43	0	0,00	1	0,72		
Engenharia	25	10,73	2	2,15	23	16,55		
Matemática	18	7,73	6	6,45	12	8,63		
Linguística e Humanidades	9	3,86	7	7,53	2	1,44		
Outro	28	12,02	11	11,83	16	11,51	1	100,0
Há quanto tempo trabalha no setor financeiro em Portugal?								
Há menos de um ano	46	19,74	18	19,35	27	19,42	1	100,0
Entre 1 e 2 anos	48	20,60	22	23,66	26	18,71		
Entre 3 e 4 anos	51	21,89	14	15,05	37	26,62		
Entre 5 e 10 anos	53	22,75	23	24,73	30	21,58		
Entre 10 e 20 anos	28	12,02	13	13,98	15	10,79		
Há mais de 20 anos	7	3,00	3	3,23	4	2,88		
Qual o género do seu superior hierárquico?								
Feminino	95	40,77	38	40,86	57	41,01		
Masculino	136	58,37	54	58,06	82	58,99		
Outro	2	0,86	1	1,08	0	0,00	1	100,0

Fonte: Elaboração própria

No que respeita às habilitações literárias, 59,23% dos respondentes possuem grau de mestre, sendo que 56,99% são mulheres e 60,43% são homens. Dos 35,62% da amostra que afirma ter o grau de licenciado, verifica-se que 35,62% são mulheres e 40,86% são homens. Relativamente à percentagem da amostra que tem o ensino secundário (3,43%), 2,15% são do género feminino e 4,32% do género masculino. Apenas 1,72% possuem doutoramento, sendo este valor assumido por homens na sua totalidade.

Verifica-se que 47,64% dos indivíduos exerce atividade no setor na zona Centro do país e 41,63% na zona Norte. Apenas 10,30% trabalha no Sul do país e 0,43% refere exercer a sua atividade em Portugal não continental.

Relativamente à área de formação, mais de metade da amostra (51,07%) responde que a sua área de formação se insere no âmbito das Ciências Empresariais, seguindo-se as Ciências Sociais e Humanas, com 14,16%, a Engenharia, com 10,73%, a Matemática, com 7,73, Linguística e Humanidades, com 3,86%, as Ciências da Saúde, com apenas 0,43% de respostas. 12,02% selecionaram a opção “outro”.

De salientar que as áreas de formação com mais respostas do género feminino foram as Ciências Sociais e Humanas e Linguística e Humanidades. Em todas as outras áreas observa-se uma predominância masculina nas respostas dadas.

Quando questionados há quanto tempo trabalham no setor financeiro em Portugal, 22,75% responderam ter experiência de 5 a 10 anos no setor, 21,89% entre 3 e 4 anos e 20,60% dos indivíduos referem ter entre 1 e 2 anos de experiência no setor. 12,02% dos colaboradores responde entre 10 e 20 anos e apenas 3% dos inquiridos está no setor há mais de 20 anos.

Analisando o género do superior hierárquico dos inquiridos, ainda na tabela1, verifica-se que 40,77% respondem “Feminino” e 58,80% referem que os seus superiores hierárquicos são do género masculino.

Como se pode observar abaixo na tabela 2, a diferença mais significativa no que respeita ao género dos superiores hierárquicos verifica-se na parte da amostra com 10 a 20 anos de experiência no setor. Isto é, a disparidade entre géneros é mais acentuada nas pessoas com 10 até 20 anos de experiência no setor, apenas 3,43% têm superiores hierárquicos do género feminino, contrastando com os 8,58% que referem que os seus superiores hierárquicos são homens.

Tabela 2 - Análise de género dos superiores hierárquicos relativamente ao tempo que os indivíduos estão no setor financeiro

Há quanto tempo trabalha no setor financeiro em Portugal?	Qual o género do teu superior hierárquico?			
	Feminino	Masculino	Outro	Total Geral
Entre 1 e 2 anos	8,58%	12,02%	0,00%	20,60%
Entre 10 e 20 anos	3,43%	8,58%	0,00%	12,02%
Entre 3 e 4 anos	9,44%	12,45%	0,00%	21,89%
Entre 5 e 10 anos	9,44%	13,30%	0,00%	22,75%
Há mais de 20 anos	1,29%	1,72%	0,00%	3,00%
Há menos de um ano	8,58%	10,73%	0,43%	19,74%
Total Geral	40,77%	58,80%	0,43%	100,00%

Fonte: Elaboração própria

4.1.2. Motivações para ingressar no setor financeiro

Analisando os diferentes fatores que podem levar os inquiridos a trabalhar no setor financeiro, verifica-se na tabela 3 abaixo que os fatores aos quais foi atribuída mais importância foram os pontos “Gosto de perceber como é que o setor financeiro funciona” (com um valor médio de 4,32). Imediatamente a seguir, destaca-se o ponto “Acho o setor financeiro interessante”, com uma média de 4,19 e, de seguida, o fator “As competências na área financeira podem ser utilizadas para o bem da sociedade”, que apresenta um valor médio de 4,13.

Das questões colocadas, as menos valorizadas pelos respondentes foram os pontos “Os meus pais não aprovariam que eu escolhesse outra área de trabalho que não o setor financeiro” (com um valor médio de 1,32), seguido dos fatores “Um professor ligado ao meu percurso académico encorajou-me e/ou inspirou-me a trabalhar no setor financeiro” (1,99) e “Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género feminino” (2,14).

O fator que apresenta uma maior dispersão de resultados é o ponto “Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso pessoal”, com o valor de desvio-padrão de 1,34. Por outro lado, o ponto mais consistente e que, por sua vez, sugere maior concordância entre os respondentes é o que apresenta o menor desvio-padrão (0,70): “Gosto de perceber como é que o setor financeiro funciona”.

Tabela 3 - Motivações para ingressar no setor financeiro

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1 Sinto-me bem a trabalhar no setor financeiro	2	0,86	8	3,43	38	16,31	120	51,50	65	27,90	4,02	0,81
2.2 Gosto de analisar questões relacionadas com a área financeira	3	1,29	7	3,00	27	11,59	124	53,22	72	30,90	4,09	0,81
2.3 Acho o setor financeiro divertido	10	4,29	19	8,15	84	36,05	85	36,48	35	15,02	3,50	0,99
2.4 Acho o setor financeiro interessante	3	1,29	7	3,00	19	8,15	118	50,64	86	36,91	4,19	0,81
2.5 Gosto de perceber como é que o setor financeiro funciona	0	0,00	6	2,58	13	5,58	114	48,93	100	42,92	4,32	0,70
2.6 Fascina-me encontrar novas soluções para o setor/clientes	5	2,15	18	7,73	49	21,03	93	39,91	68	29,18	3,86	0,99
2.7 As finanças desempenham um papel importante na resolução dos problemas da sociedade	4	1,72	12	5,15	32	13,73	97	41,63	88	37,77	4,09	0,93
2.8 O setor financeiro tem dado um grande contributo para a resolução dos problemas no mundo	13	5,58	36	15,45	62	26,61	79	33,91	43	18,45	3,44	1,12
2.9 As competências na área financeira podem ser utilizadas para o bem da sociedade	1	0,43	9	3,86	26	11,16	120	51,50	77	33,05	4,13	0,79
2.10 Os colaboradores da área financeira têm mais rendimentos do que a maioria dos outros profissionais	18	7,73	50	21,46	65	27,90	84	36,05	16	6,87	3,13	1,07
2.11 Os profissionais do setor financeiro são bem pagos	24	10,30	47	20,17	75	32,19	77	33,05	10	4,29	3,01	1,06
2.12 Um curso na área financeira ou similar oferece-me garantias de emprego	16	6,87	32	13,73	91	39,06	84	36,05	10	4,29	3,17	0,96
2.13 Os meus pais não aprovariam que eu escolhesse outra área de trabalho que não o setor financeiro	186	79,83	28	12,02	13	5,58	4	1,72	2	0,86	1,32	0,73
2.14 Os meus pais gostariam que eu fosse um profissional do setor financeiro	63	27,04	36	15,45	109	46,78	20	8,58	5	2,15	2,43	1,04
2.15 Um professor ligado ao meu percurso académico encorajou-me e/ou inspirou-me a trabalhar no setor financeiro	110	47,21	50	21,46	41	17,60	29	12,45	3	1,29	1,99	1,13
2.16 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso pessoal	78	33,48	37	15,88	48	20,60	55	23,61	15	6,44	2,54	1,34

2.17 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso profissional	81	34,76	43	18,45	55	23,61	49	21,03	5	2,15	2,37	1,22
2.18 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género masculino	94	40,34	39	16,74	57	24,46	31	13,30	12	5,15	2,26	1,26
2.19 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género feminino	101	43,35	40	17,17	59	25,32	25	10,73	8	3,43	2,14	1,19
2.20 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por iniciativas de recrutamento realizadas na universidade	106	45,49	30	12,88	49	21,03	44	18,88	4	1,72	2,18	1,24

Nota: (1) - Concordo totalmente; (2) - Concordo; (3) – Não concordo, nem discordo; (4) - Discordo e (5) - Discordo totalmente.

Fonte: Elaboração própria.

Quando é efetuada uma análise idêntica à da tabela 3, mas na vertente do género (tabelas 4 e 5), pode verificar-se que tanto o género feminino como o género masculino atribuem maior importância ao ponto “Gosto de perceber como é que o setor financeiro funciona” e menos importância à questão “Os meus pais não aprovariam que eu escolhesse outra área de trabalho que não o setor financeiro”.

Tabela 4 - Motivações para ingressar no setor financeiro do género feminino

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1 Sinto-me bem a trabalhar no setor financeiro	0	0,00	6	6,50	10	10,80	51	54,80	26	28,00	4,04	0,81
2.2 Gosto de analisar questões relacionadas com a área financeira	3	3,23	4	4,30	14	15,05	49	52,69	23	24,73	3,91	0,93
2.3 Acho o setor financeiro divertido	7	7,53	9	9,68	28	30,11	39	41,94	10	10,75	3,39	1,05
2.4 Acho o setor financeiro interessante	1	1,08	6	6,45	8	8,60	46	49,46	32	34,41	4,10	0,89
2.5 Gosto de perceber como é que o setor financeiro funciona	0	0,00	5	5,38	3	3,23	46	49,46	39	41,94	4,28	0,77
2.6 Fascina-me encontrar novas soluções para o setor/clientes	1	1,08	7	7,53	18	19,35	41	44,09	26	27,96	3,90	0,93
2.7 As finanças desempenham um papel importante na resolução dos problemas da sociedade	1	1,08	1	1,08	8	8,60	40	43,01	43	46,24	4,32	0,77
2.8 O setor financeiro tem dado um grande contributo para a resolução dos problemas no mundo	4	4,30	8	8,60	25	26,88	37	39,78	19	20,43	3,63	1,04
2.9 As competências na área financeira podem ser utilizadas para o bem da sociedade	0	0,00	1	1,08	10	10,75	48	51,61	34	36,56	4,24	0,68

2.10 Os colaboradores da área financeira têm mais rendimentos do que a maioria dos outros profissionais	10	10,75	24	25,81	26	27,96	33	35,48	0	0,00	2,88	1,02
2.11 Os profissionais do setor financeiro são bem pagos	12	12,90	23	24,73	27	29,03	30	32,26	1	1,08	2,84	1,06
2.12 Um curso na área financeira ou similar oferece-me garantias de emprego	5	5,38	17	18,28	32	34,41	36	38,71	3	3,23	3,16	0,95
2.13 Os meus pais não aprovariam que eu escolhesse outra área de trabalho que não o setor financeiro	75	80,65	12	12,90	6	6,45	0	0,00	0	0,00	1,26	0,57
2.14 Os meus pais gostariam que eu fosse um profissional do setor financeiro	29	31,18	13	13,98	44	47,31	5	5,38	2	2,15	2,33	1,05
2.15 Um professor ligado ao meu percurso académico encorajou-me e/ou inspirou-me a trabalhar no setor financeiro	47	50,54	17	18,28	17	18,28	11	11,83	1	1,08	1,95	1,13
2.16 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso pessoal	31	33,33	17	18,28	14	15,05	21	22,58	10	10,75	2,59	1,42
2.17 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso profissional	31	33,33	20	21,51	17	18,28	21	22,58	4	4,30	2,43	1,28
2.18 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género masculino	37	39,78	21	22,58	18	19,35	10	10,75	7	7,53	2,24	1,29
2.19 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género feminino	36	38,71	19	20,43	20	21,51	11	11,83	7	7,53	2,29	1,30
2.20 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por iniciativas de recrutamento realizadas na universidade	43	46,24	11	11,83	22	23,66	15	16,13	2	2,15	2,16	1,24

Fonte: Elaboração própria.

Analisando as motivações em função do género dos respondentes, observa-se que os elementos do género feminino atribuem uma menor valorização à questão “Os meus pais não aprovariam que eu escolhesse outra área de trabalho que não o setor financeiro”, com um valor médio de 1,26. No mesmo sentido, e de acordo com a tabela 5, também os inquiridos do género masculino valorizam menos este fator, com uma média ligeiramente superior, no valor de 1,36.

Tabela 5 - Motivações para ingressar no setor financeiro do género masculino

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1 Sinto-me bem a trabalhar no setor financeiro	2	1,44	2	1,44	27	19,42	69	49,64	39	28,06	4,01	0,82
2.2 Gosto de analisar questões relacionadas com a área financeira	0	0,00	3	2,16	12	8,63	75	53,96	49	35,25	4,22	0,69

2.3 Acho o setor financeiro divertido	3	2,16	9	6,47	56	40,29	46	33,09	25	17,99	3,58	0,93
2.4 Acho o setor financeiro interessante	2	1,44	1	0,72	11	7,91	71	51,08	54	38,85	4,25	0,75
2.5 Gosto de perceber como é que o setor financeiro funciona	0	0,00	1	0,72	10	7,19	67	48,20	61	43,88	4,35	0,65
2.6 Fascina-me encontrar novas soluções para o setor/clientes	4	2,88	11	7,91	31	22,30	51	36,69	42	30,22	3,83	1,04
2.7 As finanças desempenham um papel importante na resolução dos problemas da sociedade	3	2,16	11	7,91	24	17,27	56	40,29	45	32,37	3,93	1,00
2.8 O setor financeiro tem dado um grande contributo para a resolução dos problemas no mundo	9	6,47	27	19,42	37	26,62	42	30,22	24	17,27	3,32	1,16
2.9 As competências na área financeira podem ser utilizadas para o bem da sociedade	1	0,72	7	5,04	16	11,51	72	51,80	43	30,94	4,07	0,83
2.10 Os colaboradores da área financeira têm mais rendimentos do que a maioria dos outros profissionais	8	5,76	26	18,71	39	28,06	50	35,97	16	11,51	3,29	1,08
2.11 Os profissionais do setor financeiro são bem pagos	11	7,91	24	17,27	48	34,53	47	33,81	9	6,47	3,14	1,04
2.12 Um curso na área financeira ou similar oferece-me garantias de emprego	10	7,19	15	10,79	59	42,45	48	34,53	7	5,04	3,19	0,95
2.13 Os meus pais não aprovariam que eu escolhesse outra área de trabalho que não o setor financeiro	110	79,14	16	11,51	7	5,04	4	2,88	2	1,44	1,36	0,83
2.14 Os meus pais gostariam que eu fosse um profissional do setor financeiro	33	23,74	23	16,55	65	46,76	15	10,79	3	2,16	2,51	1,04
2.15 Um professor ligado ao meu percurso académico encorajou-me e/ou inspirou-me a trabalhar no setor financeiro	62	44,60	33	23,74	24	17,27	18	12,95	2	1,44	2,03	1,13
2.16 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso pessoal	46	33,09	20	14,39	34	24,46	34	24,46	5	3,60	2,51	1,28
2.17 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso profissional	49	35,25	23	16,55	38	27,34	28	20,14	1	0,72	2,35	1,18
2.18 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género masculino	57	41,01	18	12,95	39	28,06	21	15,11	4	2,88	2,26	1,22
2.19 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género feminino	64	46,04	21	15,11	39	28,06	14	10,07	1	0,72	2,04	1,10
2.20 Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por iniciativas de recrutamento realizadas na universidade	62	44,60	19	13,67	27	19,42	29	20,86	2	1,44	2,21	1,25

Fonte: Elaboração própria.

4.1.3. Benefícios percebidos

No que diz respeito às vantagens percebidas que o trabalho no setor financeiro é capaz de oferecer, e como pode observar-se na tabela 6, através das respostas obtidas, que se destacam os pontos “Oportunidade de trabalhar para uma grande empresa” (com um valor médio de 4,13), seguido do fator “Oportunidade de aplicar competências e aptidões, por exemplo, liderança” (3,88) e ainda os pontos “Potencial de crescimento e desenvolvimento pessoal” e “Profissão desafiante, interessante, satisfatória e emocionante”, ambos com uma média de 3,86.

Analisando as questões menos valorizadas pelos respondentes, verifica-se que as pessoas atribuem uma menor importância ao fator “Possibilidade de viajar” (valor médio de 3,27), seguido do elemento “Potencial de rendimento inicial” (3,37) e, em terceiro lugar, ao ponto “Possibilidade de assumir cargos de direção na organização” (com média de 3,39).

Tabela 6 - Benefícios percebidos

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1 Disponibilidade de emprego	3	1,29	15	6,44	45	19,31	143	61,37	27	11,59	3,76	0,79
3.2 Segurança de emprego	4	1,72	16	6,87	37	15,88	136	58,37	40	17,17	3,82	0,86
3.3 Prestígio, estilo de vida e estatuto social da profissão	7	3,00	28	12,02	64	27,47	107	45,92	27	11,59	3,51	0,95
3.4 Potencial de rendimento inicial	12	5,15	28	12,02	72	30,90	103	44,21	18	7,73	3,37	0,97
3.5 Potencial de rendimentos elevados no futuro	6	2,58	33	14,16	53	22,75	103	44,21	38	16,31	3,58	1,01
3.6 Perspetivas ou oportunidades de promoção	5	2,15	19	8,15	67	28,76	117	50,21	25	10,73	3,59	0,87
3.7 Flexibilidade e opções de carreira	7	3,00	28	12,02	42	18,03	123	52,79	33	14,16	3,63	0,97
3.8 Potencial de crescimento e desenvolvimento pessoal	6	2,58	14	6,01	31	13,30	138	59,23	44	18,88	3,86	0,88
3.9 Possibilidade de viajar	17	7,30	40	17,17	63	27,04	89	38,20	24	10,30	3,27	1,09
3.10 Oportunidade de trabalhar para uma grande empresa	3	1,29	4	1,72	21	9,01	137	58,80	68	29,18	4,13	0,74
3.11 Profissão desafiante, interessante, satisfatória e emocionante	5	2,15	13	5,58	39	16,74	129	55,36	47	20,17	3,86	0,88
3.12 Oportunidade de trabalhar no estrangeiro	9	3,86	21	9,01	37	15,88	107	45,92	59	25,32	3,80	1,04
3.13 Possibilidade de assumir cargos de direção na organização	11	4,72	35	15,02	63	27,04	101	43,35	23	9,87	3,39	1,01
3.14 Ambiente de trabalho confortável	7	3,00	16	6,87	45	19,31	122	52,36	43	18,45	3,76	0,93
3.15 Características dos colegas	7	3,00	15	6,44	65	27,90	114	48,93	32	13,73	3,64	0,90
3.16 Dimensão e reputação da organização	4	1,72	7	3,00	42	18,03	134	57,51	46	19,74	3,91	0,80

3.17 Perspetivas de formação complementar no local de trabalho	9	3,86	15	6,44	43	18,45	130	55,79	36	15,45	3,73	0,93
3.18 Oportunidade de aplicar competências e aptidões, por exemplo, liderança	5	2,15	10	4,29	38	16,31	135	57,94	45	19,31	3,88	0,84

Fonte: Elaboração própria.

Quando se analisam concretamente as respostas dadas pelos elementos do género feminino (tabela 7), pode verificar-se que são mais valorizados os pontos “Oportunidade de trabalhar para uma grande empresa” (com um valor médio de 4,11), “Oportunidade de aplicar competências e aptidões, por exemplo, liderança” (3,94) e “Segurança de emprego” (3,90).

Tabela 7 - Benefícios percebidos no género feminino

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1 Disponibilidade de emprego	1	1,08	5	5,38	15	16,13	62	66,67	10	10,75	3,81	0,74
3.2 Segurança de emprego	1	1,08	4	4,30	14	15,05	58	62,37	16	17,20	3,90	0,77
3.3 Prestígio, estilo de vida e estatuto social da profissão	2	2,15	17	18,28	22	23,66	39	41,94	13	13,98	3,47	1,02
3.4 Potencial de rendimento inicial	5	5,38	9	9,68	30	32,26	39	41,94	10	10,75	3,43	0,99
3.5 Potencial de rendimentos elevados no futuro	4	4,30	19	20,43	22	23,66	38	40,86	10	10,75	3,33	1,06
3.6 Perspetivas ou oportunidades de promoção	2	2,15	10	10,75	27	29,03	44	47,31	10	10,75	3,54	0,90
3.7 Flexibilidade e opções de carreira	2	2,15	12	12,90	16	17,20	49	52,69	14	15,05	3,66	0,96
3.8 Potencial de crescimento e desenvolvimento pessoal	2	2,15	7	7,53	11	11,83	52	55,91	21	22,58	3,89	0,91
3.9 Possibilidade de viajar	9	9,68	18	19,35	21	22,58	39	41,94	6	6,45	3,16	1,12
3.10 Oportunidade de trabalhar para uma grande empresa	0	0,00	1	1,08	11	11,83	58	62,37	23	24,73	4,11	0,63
3.11 Profissão desafiante, interessante, satisfatória e emocionante	2	2,15	7	7,53	17	18,28	47	50,54	20	21,51	3,82	0,93
3.12 Oportunidade de trabalhar no estrangeiro	5	5,38	9	9,68	13	13,98	42	45,16	24	25,81	3,76	1,11
3.13 Possibilidade de assumir cargos de direção na organização	5	5,38	18	19,35	23	24,73	38	40,86	9	9,68	3,30	1,06
3.14 Ambiente de trabalho confortável	4	4,30	7	7,53	18	19,35	48	51,61	16	17,20	3,70	0,99
3.15 Características dos colegas	2	2,15	7	7,53	26	27,96	42	45,16	16	17,20	3,68	0,92
3.16 Dimensão e reputação da organização	2	2,15	4	4,30	17	18,28	54	58,06	16	17,20	3,84	0,84
3.17 Perspetivas de formação complementar no local de trabalho	4	4,30	4	4,30	11	11,83	60	64,52	14	15,05	3,82	0,90
3.18 Oportunidade de aplicar competências e aptidões, por exemplo, liderança	2	2,15	2	2,15	12	12,90	61	65,59	16	17,20	3,94	0,76

Fonte: Elaboração própria.

No género masculino e conforme a tabela 8, nas respostas, destacam-se os pontos “Oportunidade de trabalhar para uma grande empresa” (com média de 4,17), à semelhança das respostas dadas pelos elementos do género feminino. Seguidamente, os

pontos mais escolhidos, foram “Dimensão e reputação da organização” (3,97) e “Profissão desafiante, interessante, satisfatória e emocionante” (3,91).

Tabela 8 - Benefícios percebidos no género masculino

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1 Disponibilidade de emprego	1	0,72	10	7,19	30	21,58	81	58,27	17	12,23	3,74	0,79
3.2 Segurança de emprego	2	1,44	12	8,63	23	16,55	78	56,12	24	17,27	3,79	0,88
3.3 Prestígio, estilo de vida e estatuto social da profissão	4	2,88	11	7,91	42	30,22	68	48,92	14	10,07	3,55	0,89
3.4 Potencial de rendimento inicial	6	4,32	19	13,67	42	30,22	64	46,04	8	5,76	3,35	0,94
3.5 Potencial de rendimentos elevados no futuro	2	1,44	14	10,07	30	21,58	65	46,76	28	20,14	3,74	0,94
3.6 Perspetivas ou oportunidades de promoção	3	2,16	9	6,47	39	28,06	73	52,52	15	10,79	3,63	0,84
3.7 Flexibilidade e opções de carreira	4	2,88	16	11,51	26	18,71	74	53,24	19	13,67	3,63	0,96
3.8 Potencial de crescimento e desenvolvimento pessoal	3	2,16	7	5,04	20	14,39	86	61,87	23	16,55	3,86	0,83
3.9 Possibilidade de viajar	7	5,04	22	15,83	42	30,22	50	35,97	18	12,95	3,36	1,06
3.10 Oportunidade de trabalhar para uma grande empresa	2	1,44	3	2,16	10	7,19	79	56,83	45	32,37	4,17	0,77
3.11 Profissão desafiante, interessante, satisfatória e emocionante	2	1,44	6	4,32	22	15,83	82	58,99	27	19,42	3,91	0,81
3.12 Oportunidade de trabalhar no estrangeiro	3	2,16	12	8,63	24	17,27	65	46,76	35	25,18	3,84	0,97
3.13 Possibilidade de assumir cargos de direção na organização	5	3,60	17	12,23	40	28,78	63	45,32	14	10,07	3,46	0,96
3.14 Ambiente de trabalho confortável	2	1,44	9	6,47	27	19,42	74	53,24	27	19,42	3,83	0,87
3.15 Características dos colegas	4	2,88	8	5,76	39	28,06	72	51,80	16	11,51	3,63	0,87
3.16 Dimensão e reputação da organização	1	0,72	3	2,16	25	17,99	80	57,55	30	21,58	3,97	0,74
3.17 Perspetivas de formação complementar no local de trabalho	4	2,88	11	7,91	32	23,02	70	50,36	22	15,83	3,68	0,93
3.18 Oportunidade de aplicar competências e aptidões, por exemplo, liderança	2	1,44	8	5,76	26	18,71	74	53,24	29	20,86	3,86	0,86

Fonte: Elaboração própria.

4.1.4. Constrangimentos associados ao exercício da profissão

Quando questionados acerca dos constrangimentos que consideram existir no desenvolvimento das suas funções no setor financeiro, os respondentes indicaram, em primeiro lugar, o fator “Baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho”, com um valor médio de 3,26; seguindo-se o ponto “Tempo necessário para se qualificar para o exercício da função” (3,24) e, em terceiro lugar, o fator “Elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor” (3,16), conforme se pode observar na tabela 9, abaixo apresentada.

Tabela 9 - Constrangimentos associados ao exercício da profissão

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1 Custos associados à formação para o exercício da função	19	8,15	49	21,03	84	36,05	68	29,18	13	5,58	3,03	1,03
4.2 Tempo necessário para se qualificar para o exercício da função	6	2,58	54	23,18	70	30,04	84	36,05	19	8,15	3,24	0,98
4.3 Dificuldade de conclusão da formação necessária para ingresso na função	13	5,58	78	33,48	82	35,19	57	24,46	3	1,29	2,82	0,91
4.4 Tempo livre e de lazer limitados	15	6,44	71	30,47	63	27,04	64	27,47	20	8,58	3,01	1,09
4.5 Baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho	9	3,86	59	25,32	61	26,18	70	30,04	34	14,59	3,26	1,11
4.6 Imagem negativa associada ao setor	34	14,59	84	36,05	60	25,75	44	18,88	11	4,72	2,63	1,09
4.7 Elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor	10	4,29	59	25,32	71	30,47	69	29,61	24	10,30	3,16	1,05
4.8 O mercado do setor financeiro está saturado	15	6,44	62	26,61	94	40,34	47	20,17	15	6,44	2,94	0,99
4.9 As instituições financeiras exigem horários de trabalho longos e inflexíveis	30	12,88	73	31,33	63	27,04	50	21,46	17	7,30	2,79	1,14
4.10 A carreira no setor financeiro não é tão entusiasmante como outras carreiras	37	15,88	76	32,62	58	24,89	49	21,03	13	5,58	2,68	1,14

Fonte: Elaboração própria.

Analisando aos principais constrangimentos para os elementos do género feminino (tabela 10), verifica-se que os fatores mais valorizados são, com um valor médio de 3,49, o ponto “Baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho”, seguido do elemento “Elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor” (3,32) e, em terceiro lugar, o ponto “Tempo necessário para se qualificar para o exercício da função” (3,25).

Tabela 10 - Constrangimentos associados ao exercício da profissão percebidos pelos respondentes do género feminino

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1 Custos associados à formação para o exercício da função	8	8,60	19	20,43	35	37,63	26	27,96	5	5,38	3,01	1,03
4.2 Tempo necessário para se qualificar para o exercício da função	3	3,23	20	21,51	27	29,03	37	39,78	6	6,45	3,25	0,97
4.3 Dificuldade de conclusão da formação necessária para ingresso na função	6	6,45	32	34,41	30	32,26	25	26,88	0	0,00	2,80	0,92
4.4 Tempo livre e de lazer limitados	6	6,45	23	24,73	22	23,66	33	35,48	9	9,68	3,17	1,11
4.5 Baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho	4	4,30	17	18,28	21	22,58	31	33,33	20	21,51	3,49	1,15
4.6 Imagem negativa associada ao setor	16	17,20	39	41,94	18	19,35	16	17,20	4	4,30	2,49	1,10
4.7 Elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor	6	6,45	17	18,28	25	26,88	31	33,33	14	15,05	3,32	1,13

4.8 O mercado do setor financeiro está saturado	6	6,45	23	24,73	38	40,86	19	20,43	7	7,53	2,98	1,01
4.9 As instituições financeiras exigem horários de trabalho longos e inflexíveis	10	10,75	26	27,96	23	24,73	26	27,96	8	8,60	2,96	1,16
4.10 A carreira no setor financeiro não é tão entusiasmante como outras carreiras	18	19,35	30	32,26	19	20,43	19	20,43	7	7,53	2,65	1,22

Fonte: Elaboração própria.

Da mesma forma, também os respondentes do género masculino (tabela 11) indicaram os mesmos fatores destacados anteriormente pelo género feminino referidos no parágrafo anterior, contudo com uma ordem diferente: em primeiro, destacam “Tempo necessário para se qualificar para o exercício da função” (valor médio de 3,22), seguido do ponto “Baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho” (3,09), e ainda o fator “Elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor” (3,04).

Tabela 11 - Constrangimentos associados ao exercício da profissão percebidos pelos respondentes do género masculino

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1 Custos associados à formação para o exercício da função	11	7,91	30	21,58	49	35,25	42	30,22	7	5,04	3,03	1,02
4.2 Tempo necessário para se qualificar para o exercício da função	3	2,16	34	24,46	43	30,94	47	33,81	12	8,63	3,22	0,99
4.3 Dificuldade de conclusão da formação necessária para ingresso na função	7	5,04	46	33,09	52	37,41	32	23,02	2	1,44	2,83	0,89
4.4 Tempo livre e de lazer limitados	9	6,47	48	34,53	41	29,50	31	22,30	10	7,19	2,89	1,05
4.5 Baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho	5	3,60	42	30,22	40	28,78	39	28,06	13	9,35	3,09	1,05
4.6 Imagem negativa associada ao setor	18	12,95	45	32,37	42	30,22	28	20,14	6	4,32	2,71	1,07
4.7 Elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor	4	2,88	42	30,22	46	33,09	38	27,34	9	6,47	3,04	0,98
4.8 O mercado do setor financeiro está saturado	9	6,47	39	28,06	56	40,29	28	20,14	7	5,04	2,89	0,97
4.9 As instituições financeiras exigem horários de trabalho longos e inflexíveis	20	14,39	47	33,81	40	28,78	24	17,27	8	5,76	2,66	1,10
4.10 A carreira no setor financeiro não é tão entusiasmante como outras carreiras	19	13,67	46	33,09	39	28,06	30	21,58	5	3,60	2,68	1,07

Fonte: Elaboração própria.

4.1.5. Progressão na carreira

Nesta última secção do questionário, e quando questionados sobre em que medida concordam com as afirmações relativas ao potencial que o setor financeiro oferece, é relevante referir que o ponto mais importante para os indivíduos inquiridos é o “Trabalho exigente, mas com tempo para lazer” (valor médio de 3,50), seguido dos pontos “Ter sucesso e ser recompensado” (3,42) e “Maximizar os rendimentos obtidos” (3,32), tal como apresentado na tabela 12.

Os pontos menos valorizados entre as cinco opções possíveis foram, em primeiro lugar, o fator relacionado com a reforma: “Alcançar a reforma numa fase precoce”, com um valor médio de 2,66 e, de seguida, o fator de crescimento da carreira: “Progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização”, com uma média de 2,99.

Tabela 12 - Progressão na carreira

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1 Progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização	19	8,15	59	25,32	66	28,33	81	34,76	7	3,00	2,99	1,03
5.2 Maximizar os rendimentos obtidos	8	3,43	40	17,17	66	28,33	104	44,64	13	5,58	3,32	0,94
5.3 Trabalho exigente, mas com tempo para lazer	6	2,58	27	11,59	62	26,61	118	50,64	19	8,15	3,50	0,90
5.4 Alcançar a reforma numa fase precoce	36	15,45	67	28,76	76	32,62	45	19,31	8	3,43	2,66	1,06
5.5 Ter sucesso e ser recompensado	11	4,72	30	12,88	61	26,18	108	46,35	21	9,01	3,42	0,99

Fonte: Elaboração própria.

Ao efetuar-se a análise das respostas dadas pelos indivíduos do género feminino (tabela 13), observa-se que o ponto mais valorizado no âmbito da progressão de carreira é, com valor médio de 3,41, o fator “Trabalho exigente, mas com tempo para lazer” Seguem-se, com a mesma média de 3,20 os fatores “Maximizar os rendimentos obtidos” e “Ter sucesso e ser recompensado” e o fator “Progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização” (2,95). Por fim, o ponto menos selecionado, foi o “Alcançar a reforma numa fase precoce” (2,39).

Tabela 13 - Progressão na carreira no género feminino

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1 Progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização	8	8,60	26	27,96	25	26,88	29	31,18	4	4,30	2,95	1,06

5.2 Maximizar os rendimentos obtidos	3	3,23	20	21,51	27	29,03	38	40,86	3	3,23	3,20	0,93
5.3 Trabalho exigente, mas com tempo para lazer	3	3,23	15	16,13	22	23,66	45	48,39	7	7,53	3,41	0,96
5.4 Alcançar a reforma numa fase precoce	21	22,58	33	35,48	22	23,66	13	13,98	3	3,23	2,39	1,09
5.5 Ter sucesso e ser recompensado	6	6,45	16	17,20	28	30,11	36	38,71	5	5,38	3,20	1,01

Fonte: Elaboração própria.

No género masculino (tabela 14), verifica-se que o ponto ao qual foi atribuído mais peso foi o “Ter sucesso e ser recompensado” (valor médio 5,59), seguindo-se os fatores “Trabalho exigente, mas com tempo para lazer” (3,58), “Maximizar os rendimentos obtidos” (3,42), “Progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização” (3,04) e, por fim, “Alcançar a reforma numa fase precoce” (2,86), sendo o ponto menos considerado em ambos os géneros analisados.

Tabela 14 - Progressão na carreira no género masculino

Questão	1		2		3		4		5		Média	Desvio-Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1 Progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização	10	7,19	33	23,74	41	29,50	52	37,41	3	2,16	3,04	1,00
5.2 Maximizar os rendimentos obtidos	4	2,88	20	14,39	39	28,06	66	47,48	10	7,19	3,42	0,92
5.3 Trabalho exigente, mas com tempo para lazer	2	1,44	12	8,63	40	28,78	73	52,52	12	8,63	3,58	0,82
5.4 Alcançar a reforma numa fase precoce	14	10,07	34	24,46	54	38,85	32	23,02	5	3,60	2,86	1,00
5.5 Ter sucesso e ser recompensado	4	2,88	14	10,07	33	23,74	72	51,80	16	11,51	3,59	0,92

Fonte: Elaboração própria.

4.2. Análise Fatorial através da análise de Componentes Principais

Após a análise descritiva das variáveis em estudo, procedeu-se à redução dos dados através da análise fatorial por componentes principais, seguindo a rotação varimax e extraíndo as componentes principais com valores próprios superiores a um. O teste de médias foi efetuado posteriormente ao teste de Levène para a igualdade de variáveis.

4.2.1. Motivações para ingressar no setor financeiro

Realizando a análise fatorial às “Motivações para ingressar no setor financeiro”, foi possível extrair cinco componentes principais. A primeira componente extraída foi designada de “Motivos intrínsecos” e engloba as variáveis “Sinto-me bem a trabalhar no

setor financeiro”, “Gosto de analisar questões relacionadas com a área financeira”, “Acho o setor financeiro divertido”, “Acho o setor financeiro interessante”, “Gosto de perceber como é que o setor financeiro funciona”, e “Fascina-me encontrar novas soluções para o setor/clientes”.

A segunda componente inclui as variáveis “Um professor ligado ao meu percurso académico encorajou-me e/ou inspirou-me a trabalhar no setor financeiro”, “Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso pessoal”, “Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso profissional”, “Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género masculino”, “Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género feminino”, e “Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por iniciativas de recrutamento realizadas na universidade”, tendo sido designada de “Influência de outros papéis-modelo”.

A terceira componente extraída da análise foi intitulada de “Impacto do setor na sociedade”, diz respeito às variáveis “As finanças desempenham um papel importante na resolução dos problemas da sociedade”, “O setor financeiro tem dado um grande contributo para a resolução dos problemas no mundo” e “As competências na área financeira podem ser utilizadas para o bem da sociedade”.

De seguida, a quarta componente, à qual foi atribuída o nome de “Condições de emprego”, contém as variáveis “Os colaboradores da área financeira têm mais rendimentos do que a maioria dos outros profissionais”, “Os profissionais do setor financeiro são bem pagos” e “Um curso na área financeira ou similar oferece-me garantias de emprego”.

Por fim, a quinta componente: “Influência dos pais”, abrange as variáveis “Os meus pais não aprovariam que eu escolhesse outra área de trabalho que não o setor financeiro” e “Os meus pais gostariam que eu fosse um profissional do setor financeiro”.

A seguinte tabela 15 apresenta o peso fatorial de cada uma das variáveis que se enquadram em cada componente dos motivos para ingressar no setor financeiro. Foi calculado o valor da medida de KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) – 0,807 -, o que sugere que a amostra se adequa à realização de uma análise fatorial. O teste de esfericidade de Barlett remete para um nível de significância inferior a 0,001.

Tabela 15 - Matriz de componente rotativa a referente às motivações para ingressar no setor financeiro

Variável	Componente				
	1	2	3	4	5
Sinto-me bem a trabalhar no setor financeiro	0,670				
Gosto de analisar questões relacionadas com a área financeira	0,845				
Acho o setor financeiro divertido	0,753				
Acho o setor financeiro interessante	0,865				
Gosto de perceber como é que o setor financeiro funciona	0,836				
Fascina-me encontrar novas soluções para o setor/clientes	0,537				
As finanças desempenham um papel importante na resolução dos problemas da sociedade			0,771		
O setor financeiro tem dado um grande contributo para a resolução dos problemas no mundo			0,762		
As competências na área financeira podem ser utilizadas para o bem da sociedade			0,735		
Os colaboradores da área financeira têm mais rendimentos do que a maioria dos outros profissionais				0,859	
Os profissionais do setor financeiro são bem pagos				0,878	
Um curso na área financeira ou similar oferece-me garantias de emprego				0,488	
Os meus pais não aprovariam que eu escolhesse outra área de trabalho que não o setor financeiro					0,718
Os meus pais gostariam que eu fosse um profissional do setor financeiro					0,744
Um professor ligado ao meu percurso académico encorajou-me e/ou inspirou-me a trabalhar no setor financeiro		0,591			
Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso pessoal		0,715			
Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso profissional		0,824			
Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género masculino		0,808			
Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género feminino		0,792			
Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por iniciativas de recrutamento realizadas na universidade		0,477			

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Nota: Método de Extração: análise de Componentes Principais; Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser; Medida de KMO = 0,807; Teste de esfericidade de Barlett: $p < 0,001$.

Fonte: Elaboração própria.

A fiabilidade de cada uma das componentes principais obtidas foi avaliada através do Alpha de Cronbach, que se revelou adequado.

De seguida, procedeu-se à construção de um índice para cada uma das componentes principais obtidas, com base nos pesos fatoriais de cada variável, conforme apresentado na tabela 16.

Tabela 16 - Análise Fatorial de Componentes relativa às motivações que levam os profissionais a ingressar no setor financeiro

	Média			Desvio-Padrão			Coeficiente de Correlação	Testes Estatísticos
	Total	F	M	Total	F	M		
Grupo II								
Componente 1 - Motivos intrínsecos	4,016	3,946	4,067	0,661	0,734	0,605	0,055	t = -1,323, sig = 0,094
Componente 2 - Influência de outros papéis-modelo	2,261	2,296	2,241	0,905	0,896	0,916	-0,036	t = 0,459, sig = 0,323
Componente 3 - Impacto do setor na sociedade	3,883	4,063	3,772	0,791	0,690	0,831	-0,192**	t = 2,905, sig = 0,002
Componente 4 - Condições de emprego	3,091	2,926	3,208	0,841	0,828	0,832	0,135*	t = -2,533, sig = 0,006
Componente 5 - Influência dos pais	1,885	1,805	1,945	0,722	0,657	0,759	0,071	t = -1,496, sig = 0,068

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados obtidos indicam que a primeira componente referente aos motivos intrínsecos é a mais valorizada deste grupo de variáveis, visto que apresenta um valor médio superior (4,016). Ao efetuar-se uma análise relativa ao género, verifica-se que os homens parecem valorizar mais esta componente do que as mulheres, contudo, a diferença não é estatisticamente significativa, visto que o valor de sig é superior a 0,05, assumindo o valor de 0,094.

Observa-se que a média do género feminino é superior à média do género masculino na componente três, sendo que se verifica o oposto na componente quatro, isto é, a média do género masculino é superior nesta situação. Neste grupo, as componentes estatisticamente significativas, quando correlacionados com o género, são as componentes três e quatro. A terceira componente está relacionada com o impacto do setor na sociedade, e assume uma significância estatística uma vez que, além de apresentar um coeficiente de correlação igual a -0,192, apresenta também um nível de significância inferior a 0,05 (0,002). A quarta componente diz respeito às condições de emprego oferecidas pelo setor e também esta demonstra ser estatisticamente significativa, dado que o seu coeficiente de correlação é de 0,135, com um nível de significância de 0,006.

Ao efetuar-se a análise do valor de t, verifica-se que estas duas componentes são as que apresentam os valores mais altos, em média, relativamente às restantes, isto é, são as categorias em que as respostas dos elementos dos géneros feminino e masculino apresentam médias mais díspares. As restantes componentes não têm significância estatística suficiente para serem associadas ao género.

4.2.2. Benefícios percebidos

No grupo referente aos benefícios percebidos do setor, foi possível, através deste método, extrair quatro componentes principais das dezoito variáveis que se analisaram na fase inicial.

A primeira componente “Oportunidades e Crescimento Profissionais” absorveu as seguintes variáveis: “Perspetivas ou oportunidades de promoção”, “Flexibilidade e opções de carreira”, “Potencial de crescimento e desenvolvimento pessoal”, “Oportunidade de trabalhar para uma grande empresa”, “Profissão desafiante, interessante, satisfatória e emocionante”, “Oportunidade de trabalhar no estrangeiro”, “Possibilidade de assumir cargos de direção na organização”, “Dimensão e reputação da organização”, “Perspetivas de formação complementar no local de trabalho”, e, por fim, “Oportunidade de aplicar competências e aptidões, por exemplo, liderança”.

A segunda componente deste grupo referente aos benefícios oferecidos, engloba as variáveis “Disponibilidade de emprego”, “Segurança de emprego”, “Ambiente de

trabalho confortável” e “Características dos colegas”, tendo sido designada numa só classe: “Ambiente de Trabalho e Estabilidade Profissional”.

Em terceiro lugar, agruparam-se as variáveis “Prestígio, estilo de vida e estatuto social da profissão”, “Potencial de rendimento inicial”, e “Potencial de rendimentos elevados no futuro”, na categoria “Estatuto social e Rendimentos”. E, por último neste grupo, a definiu-se a componente “Possibilidade de Viajar”, que contém unicamente a variável inicial com essa mesma designação.

Tabela 17 - Matriz de componente rotativa relativa aos benefícios percebidos das profissões do setor financeiro

Variável	Componente			
	1	2	3	4
Disponibilidade de Emprego		0,565		
Segurança de Emprego		0,738		
Prestígio, estilo de vida e estatuto social da profissão			0,711	
Potencial de rendimento inicial			0,762	
Potencial de rendimentos elevados no futuro			0,745	
Perspetivas ou oportunidades de promoção	0,553			
Flexibilidade e opções de carreira	0,655			
Potencial de crescimento e desenvolvimento pessoal	0,751			
Possibilidade de viajar				0,708
Oportunidade de trabalhar para uma grande empresa	0,541			
Profissão desafiante, interessante, satisfatória e emocionante	0,756			
Oportunidade de trabalhar no estrangeiro	0,279			
Possibilidade de assumir cargos de direção na organização	0,563			
Ambiente de trabalho confortável		0,727		
Características dos colegas		0,731		
Dimensão e reputação da organização	0,585			
Perspetivas de formação complementar no local de trabalho	0,521			
Oportunidade de aplicar competências e aptidões, por exemplo, liderança	0,707			

a. Rotação convergida em 8 iterações.

Nota: Método de Extração: análise de Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.; Medida de KMO= 0,894; Teste de esfericidade de Barlett: $p < 0,000$.

Fonte: Elaboração própria.

A tabela 17 apresenta o peso fatorial de cada uma das variáveis que se enquadram em cada componente relativa aos benefício percebidos das profissões do setor financeiro. O valor da medida de KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) assume o valor de 0,894, indicando que a amostra é adequada para a realização de uma análise fatorial. O teste de esfericidade de Barlett assume um nível de significância inferior a 0,000.

Tabela 18 - Análise Fatorial de Componentes relativa aos benefícios percebidos das profissões do setor financeiro

	Média			Desvio-Padrão			Coeficiente de Correlação	Testes Estatísticos
	Total	F	M	Total	F	M		
Grupo III								
Componente 1 - Oportunidades e Crescimento Profissionais	3,633	3,630	3,654	0,666	0,690	0,616	0,005	t = -0,274, sig = 0,392
Componente 2 - Ambiente de Trabalho e Estabilidade Profissional	3,744	3,768	3,747	0,663	0,660	0,628	-0,030	t = 0,245, sig = 0,404
Componente 3 - Estatuto social e Rendimentos	3,484	3,410	3,546	0,823	0,885	0,766	0,062	t = -1,211, sig = 0,114
Componente 4 - Possibilidade de Viajar	3,270	3,161	3,360	1,091	1,116	1,056	0,058	t = -1,356, sig = 0,088

Fonte: Elaboração própria.

Ao analisar os valores médios na tabela 18, pode verificar-se que existem ligeiras diferenças entre os dois géneros, contudo, nenhuma destas diferenças é suficientemente considerável para que se possa retirar alguma conclusão concreta, o que também se pode confirmar através dos níveis de significância do teste t.

Em todas as quatro componentes que constituem este grupo, os coeficientes de correlação são baixos e sem significância estatística ($\alpha > 0,05$), ou seja, nenhuma das componentes mostra ter uma associação estatisticamente significativa em relação ao géneros dos colaboradores do setor financeiro.

4.2.3. Constrangimentos associados ao exercício da profissão

No que diz respeito ao grupo quatro, a análise permitiu agregar as dez variáveis definidas inicialmente em duas componentes principais. A primeira categoria, denominada de “Desvantagens da carreira no setor financeiro” é composta pelas seguintes variáveis: “Tempo livre e de lazer limitados”, “Baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho”, “Imagem negativa associada ao setor”, “Elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor”, “O mercado do setor financeiro está saturado”, “As instituições financeiras exigem horários de trabalho longos e inflexíveis” e ainda “A carreira no setor financeiro não é tão entusiasmante como outras carreiras”.

A segunda componente agrega as restantes três variáveis: “Custos associados à formação para o exercício da função”, “Tempo necessário para se qualificar para o exercício da

função” e “Dificuldade de conclusão da formação necessária para ingresso na função”, tendo sido designada de “Investimento na Formação”.

Tabela 19 - Matriz de componente rotativa relativa aos constrangimentos associados ao exercício da profissão

Variável	Componente	
	1	2
Custos associados à formação para o exercício da função		0,783
Tempo necessário para se qualificar para o exercício da função		0,851
Dificuldade de conclusão da formação necessária para ingresso na função		0,779
Tempo livre e de lazer limitados	0,547	
Baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho	0,536	
Imagem negativa associada ao setor	0,605	
Elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor	0,712	
O mercado do setor financeiro está saturado	0,654	
As instituições financeiras exigem horários de trabalho longos e inflexíveis	0,758	
A carreira no setor financeiro não é tão entusiasmante como outras carreiras	0,549	

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Método de Extração: análise de Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.; Medida de KMO= 0,764; Teste de esfericidade de Barlett: $p < 0,001$.

Fonte: Elaboração própria.

A tabela 19 demonstra que a amostra é adequada para a realização de uma análise fatorial, visto que o valor da medida de KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) assume o valor de 0,764 e o teste de esfericidade de Barlett assume um nível de significância inferior a 0,001. Na mesma tabela podem observar-se os pesos fatoriais de cada uma das variáveis que se enquadram em cada componente relativa aos constrangimentos associados ao exercício da profissão.

Na tabela 20 abaixo apresentada, pode observar-se que a média geral da primeira componente referente às desvantagens da carreira no setor financeiro (2,923) sugere uma perceção moderada das mesmas. Por outro lado, existe uma diferença considerável entre os valores médios dos dois géneros em análise, visto que as mulheres percebem um impacto significativamente maior das desvantagens do setor, comparativamente aos homens.

Na segunda componente, a média geral (3,038) sugere que tanto as mulheres como os homens consideram relevante o investimento na formação. A médias de ambos os géneros

adotam valores muito próximos (3,025 e 3,032, para as mulheres e para os homens, respetivamente), indicando que este fator é interpretado de forma idêntica em ambos os géneros.

A análise do valor médio de cada componente revela que existem diferenças estatisticamente significativas na forma como homens e mulheres percecionam as desvantagens da carreira no setor financeiro ($\alpha < 0,05$). O mesmo era já observado pelo coeficiente de correlação, que indica a existência uma associação com significância estatísticas entre esta componente e o género.

Tabela 20 - Análise Fatorial de Componentes relativa aos constrangimentos associados ao exercício da profissão

	Média			Desvio-Padrão			Coeficiente de Correlação	Testes Estatísticos
	Total	F	M	Total	F	M		
Grupo IV								
Componente 1 - Desvantagens da carreira no setor financeiro	2,923	3,010	2,850	0,697	0,758	0,625	-0,119	t = 1,691, sig = 0,046
Componente 2 - Investimento na Formação	3,038	3,025	3,032	0,797	0,805	0,780	0,016	t = -,070, sig = 0,472

Fonte: Elaboração própria.

4.2.4. Progressão de carreira

O último grupo de variáveis absorveu as cinco variáveis iniciais: “Progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização”, “Maximizar os rendimentos obtidos”, “Trabalho exigente, mas com tempo para lazer”, “Alcançar a reforma numa fase precoce” e “Ter sucesso e ser recompensado”, que foram agrupadas numa única componente principal intitulada de “Progressão de carreira”.

Tal como apresentado na tabela 21 abaixo, a amostra é adequada para a realização de uma análise fatorial, já que o valor da medida de KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) assume o valor de 0,764 e o teste de esfericidade de Barlett sugere um nível de significância inferior a 0,001. Podem ainda observar-se os pesos fatoriais de cada uma das variáveis que se enquadram em cada componente relativa aos constrangimentos associados ao exercício da profissão.

Tabela 21 - Matriz de componente rotativa relativa aos fatores de progressão de carreira

Variável	Componente
	1
Progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização	0,755
Maximizar os rendimentos obtidos	0,799
Trabalho exigente, mas com tempo para lazer	0,425
Alcançar a reforma numa fase precoce	0,646
Ter sucesso e ser recompensado	0,799

a. 1 componentes extraídos.

Método de Extração: análise de Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.; Medida de KMO= 0,764; Teste de esfericidade de Barlett: $p < 0,001$.

Fonte: Elaboração própria.

Relativamente aos valores médios que se podem observar na tabela 22, o valor geral (3,173) indica que existe uma perceção positiva das oportunidades de carreira oferecidas pelo setor. Verifica-se uma diferença considerável nas médias dos géneros em análise: as mulheres apresentam um valor significativamente inferior (3,019) face ao valor do género masculino (3,288), indicando que os homens têm uma perceção superior das oportunidades de carreira que o setor financeiro pode oferecer.

A análise de correlações e o teste estatístico t de *student* indicam a existência de diferenças significativas na forma como homens e mulheres percecionam a carreira no setor financeiro ($\alpha < 0,05$).

Tabela 22 - Análise Fatorial de Componentes relativa aos fatores de progressão de carreira

	Média			Desvio-Padrão			Coeficiente de Correlação	Testes Estatísticos
	Total	F	M	Total	F	M		
Grupo V								
Componente 1 - Progressão de carreira	3,173	3,019	3,288	0,710	0,748	0,642	0,175**	t = -2,805, sig = 0,003

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Elaboração própria.

5. Discussão de resultados

Tendo em conta a análise de resultados explorada no ponto anterior desta dissertação, verifica-se que o género masculino predomina nos cargos hierárquicos superiores, situação que é observada independentemente dos anos de trabalho no setor, destacando-se esta diferença principalmente entre os elementos do setor com mais experiência no mesmo. O referido vai de encontro ao defendido por Prügl e True (2014), que afirmam que os homens continuam a dominar nas funções de tomada de decisão económica, em cargos como reguladores financeiros governamentais ou membros dos conselhos de administração das organizações e Hinchliffe (2022), que demonstra a sub-representação das mulheres em posições hierárquicas mais elevadas.

O que se conclui relativamente à predominância de elementos do género masculino nas funções de topo é ainda corroborado pelo estudo realizado pelo IAPMEI (2022) e por Santos *et al.* (2022) que faz menção ao estudo levado a cabo pelo CGTP-IN, cujo conteúdo confirma as assimetrias de género, principalmente nos níveis mais elevados de liderança nas organizações.

Por outro lado, entre os trabalhadores com menos anos de experiência no setor em estudo, pode verificar-se uma presença relativamente mais elevada de superiores hierárquicos do género feminino, não sendo tão acentuada a diferença entre os géneros. Desta forma, tudo indica estar a existir uma evolução positiva recente, indo de encontro aos números apresentados pelo Banco de Portugal (2023b), nos quais, em 2022, as mulheres representavam apenas 32,6% dos órgãos de administração e fiscalização das instituições de crédito, verificando-se um aumento significativo em relação a 2018, ano em que a percentagem se situava nos 20,2%.

Olhando para as motivações para o ingresso no setor enquanto atividade profissional, e comparando as escolhas efetuadas pelos trabalhadores de acordo com o género, pode verificar-se que os homens tendem a demonstrar um maior interesse pela análise de questões financeiras do que as mulheres. Tal poderá estar relacionado com a questão da ausência de papéis-modelo no setor, no sentido em que, havendo menos mulheres a demonstrar interesse na área das finanças não existe tanta motivação e encorajamento a que outras mulheres sigam o mesmo caminho, e, conseqüentemente, a apresentem um bom desempenho (Olivetti *et al.*, 2020).

Por outro lado, as mulheres atribuem um maior peso ao contributo positivo que consideram que o setor financeiro é capaz de ter na sociedade do que os homens.

No que respeita à remuneração, há uma maior perceção de uma vantagem salarial mais significativa por parte dos elementos do género masculino, conclusão que segue a mesma linha do defendido pelos autores que afirmam que ainda hoje a remuneração das mulheres é inferior à dos homens, a uma escala mundial (Briel *et al.*, 2022; Matuszewska-Janica & Witkowska, 2021; Wysieńska-Di Carlo & Karpiński, 2024).

Relativamente à influência de terceiros, verifica-se que as mulheres se sentem mais encorajadas por colegas do mesmo género para ingressar no setor do que os homens, o que corrobora o defendido por diversos autores, conforme abaixo descrito.

Em 2018, Olsson e Martiny afirmam que os papéis de género se formam na infância e continuam a ter influência no comportamento dos indivíduos também na idade adulta, particularmente no que diz respeito, não só à escolha de percursos académicos, mas também em termos profissionais.

Em 2020, Olivetti *et al.* fazem referência ao facto de as figuras femininas consideradas como sendo de sucesso no mesmo setor incentivam e motivam outras mulheres a participar ativamente no mercado de trabalho e, em consequência, a desempenhar um uma boa performance nas respetivas áreas. No mesmo ano, e nesta linha de raciocínio, Schier refere que os modelos femininos já existentes aumentam a autoconfiança e também a competitividade das mulheres no mercado de trabalho.

Dois anos depois, Chhaochhariaa *et al.* defendem que, as mulheres de sucesso no mundo profissional podem ser vistas como papéis-modelo femininos que ajudam a mitigar ou até mesmo eliminar os estereótipos de género decorrentes do que é visto como sendo tradicional na sociedade.

Foi possível apurar que das principais motivações dos profissionais para ingressarem no setor financeiro elencadas no estudo: os motivos intrínsecos, a influência de outros papéis-modelo, o impacto do setor na sociedade, as condições de emprego e a influência dos pais, apenas se identificaram diferenças de género em duas dessas motivações: o impacto do setor na sociedade e as condições de emprego.

No que diz respeito aos benefícios oferecidos pelas profissões do setor, observa-se que não há diferenças significativas da perceção entre géneros neste domínio. Apesar de se

identificarem pequenas diferenças nos benefícios percebidos, estas não são consideradas relevantes e determinadas pelas diferenças de género.

No entanto, o investimento necessário em formação para desempenho da atividade no setor financeiro é percecionado de forma muito próxima entre ambos os géneros analisados.

De forma diferente, analisando os constrangimentos associados ao exercício de atividade no setor financeiro, verifica-se que as mulheres tendem a perceber o exercício da profissão como mais desvantajoso do que os homens. A investigação realizada indica ainda que as perceções no que respeita à progressão na carreira são diferentes entre géneros, existindo uma perceção mais favorável nos homens comparativamente às mulheres.

O referido poderá estar relacionado com diversas razões abordadas na literatura: desde o facto de persistirem as diferenças salariais desfavoráveis às mulheres (Wysieńska-Di Carlo & Karpiński, 2024), à ausência de papéis-modelo (Olivetti *et al.*, 2020), à cultura de trabalho masculina (Coleman, 2020) e ao desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Pace & Sciotto, 2021).

6. Conclusões

O objetivo primordial deste estudo prendia-se em dar resposta à questão se existe ou não desigualdade de género no setor financeiro em Portugal. Através da análise efetuada, é possível concluir-se que homens e mulheres percecionam o trabalho no setor financeiro de forma diferente, identificando-se essas diferenças ao nível das motivações que levam a ingressar no setor, constrangimentos percebidos e expectativas em relação à evolução na carreira.

Ao analisar-se as motivações para o ingresso no setor financeiro, verificou-se que as componentes que registam uma associação ao género são o impacto na sociedade e as condições de emprego. Relativamente à primeira mencionada, as mulheres consideram mais que o setor financeiro impacta a sociedade do que os homens. Por outro lado, os homens atribuem mais valor às condições de emprego do que as mulheres. Neste sentido, pode concluir-se que existe uma associação ao género relativamente a este conjunto de componentes.

No que diz respeito aos benefícios percebidos das profissões do setor financeiro, verifica-se que não é possível concluir se os benefícios do setor têm algum impacto na desigualdade entre os géneros feminino e masculino.

Quanto aos constrangimentos associados ao exercício da atividade no setor, pode concluir-se que as mulheres percebem um impacto consideravelmente superior das desvantagens do exercício de uma profissão no setor, comparativamente aos homens, sugerindo que os constrangimentos associados ao exercício da profissão contribuem para a desigualdade de género.

Relativamente ao potencial que uma carreira no setor oferece, os homens têm uma perceção superior das oportunidades de carreira que o setor financeiro pode oferecer, o que impacta positivamente a desigualdade de género no setor.

O conhecimento retirado desta investigação poderá ter implicações práticas no mercado de trabalho, nomeadamente a nível de recursos humanos das organizações no âmbito do setor financeiro, no sentido em que poderão desenvolver estratégias a vários níveis: recrutamento, seleção e retenção de talento, por forma a mitigar as diferenças observadas.

Estas estratégias poderão passar pela promoção do impacto social das funções da área, ou seja, visto que os elementos do género feminino atribuem mais importância ao impacto social do setor financeiro, os departamentos de recursos humanos poderão dar mais destaque a este conteúdo, na tentativa de atrair e, posteriormente, reter mais pessoas do género feminino.

Relativamente à perceção das oportunidades de carreira no setor, e uma vez que os homens têm uma maior perceção da questão no setor, as empresas têm a possibilidade de desenvolver programas direcionados para a sensibilização e desenvolvimento da liderança feminina e progressão de carreira.

No âmbito das condições oferecidas pode haver mudança ou implementação de novos procedimentos: as organizações podem desenvolver mais flexibilidade nas condições oferecidas, a nível de horários e métodos de teletrabalho, uma vez que se verifica que os homens valorizam mais as condições que possuem e há uma maior perceção das desvantagens do setor por parte das mulheres.

Com o objetivo de impulsionar mulheres a progredir na carreira dentro do setor, eliminar estereótipos de género e combater a falta de *role models* do género feminino, as empresas do setor podem optar por incluir programas de mentoria e/ou formação com mulheres líderes de sucesso dentro do setor financeiro, ou mesmo dentro da própria organização. Estas sessões poderiam resultar como uma alavanca de motivação, no sentido em que iriam melhorar a confiança e também a competitividade das mulheres na área.

Também para as universidades com cursos na área financeira este estudo poderá ser útil, na medida em que podem ser introduzidos programas de sensibilização com o principal objetivo de mitigar as diferenças de género. Estes programas podem relacionar-se com a criação de eventos que incentivem a participação feminina em áreas sub-representadas pelo género.

Outra sugestão passa por as universidades fazerem parcerias com empresas que ponham em prática medidas que promovam a igualdade e inclusão, no sentido de, assim, existir a possibilidade da realização de estágios curriculares ou outras oportunidades de formação no seio destas organizações, familiarizando os estudantes, desde cedo, com uma cultura de trabalho inclusiva.

Tanto as organizações que exercem atividade no setor financeiro como as universidades que formam os futuros intervenientes das mesmas têm um papel fundamental no que respeita ao tema da desigualdade de género. Ao aplicarem medidas que promovam a mitigação e eliminação desta desigualdade, pode surgir um ambiente mais inclusivo, alinhando as perceções de mulheres e homens.

Ao longo do estudo, foram verificadas algumas limitações, nomeadamente a nível da revisão de literatura, no sentido em que existe muita informação acerca do tema da desigualdade de género em áreas como as STEM, por exemplo; mas não no setor financeiro, no qual a informação é mais escassa, em especial se se considerar o território nacional.

No que diz respeito ao questionário, em termos da amostra analisada, pelo facto de se tratar de uma amostra não probabilística, acabou por ter uma certa concentração de respostas em perfis mais jovens dentro do setor.

No futuro sugere-se investigação adicional sobre a existência de igualdade de género no setor financeiro que poderá contemplar, o estudo mais aprofundado de diferenças no setor ao nível do exercício de cargos de gestão e entre diferentes tipos de funções no âmbito do setor. Estudos futuros podem ainda envolver a estudar a progressão efetiva no setor e em que medida esta é, ou não condicionada pelo género, bem como o estudo da igualdade remuneratória. A conciliação da vida pessoal e profissional no setor financeiro poderia também ser objeto de estudo no futuro. Para além da igualdade de género, seria interessante alargar a investigação a outros públicos, como por exemplo, minorias étnicas e a forma como percecionam o desenvolvimento de atividade profissional no setor.

7. Referências bibliográficas

- Abusabha R. & Woel M. L. (2003). Qualitative vs quantitative methods: Two opposites that make a perfect match. *Journal of the American Dietetic Association*, 103(5), 566-569. <https://doi.org/10.1053/jada.2003.50129>
- Anggadwita, G., Ramadani, V., Permatasari, A. & Alamanda, T. D. (2021). Key determinants of women's entrepreneurial intentions in encouraging social empowerment. *Service Business*, 15, 309-334. <https://doi.org/10.1007/s11628-021-00444-x>
- Associação Portuguesa de Bancos (2023). Boletim Estatístico III. Recursos Humanos - Dados por Instituição Financeira. https://www.apb.pt/publicacoes_e_pareceres/publicacoes/boletim_estatistico/
- Bachmann, A. K., Maran, T., Furtner, M., Brem, A. & Welte, M. (2021). Improving entrepreneurial self-efficacy and the attitude towards starting a business venture. *Review of Managerial Science*, 15, 1707–1727. <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00394-0>
- Banco de Portugal (2023a). O que é uma instituição financeira?. <https://bpstat.bportugal.pt/conteudos/publicacoes/1269>
- Banco de Portugal (2023b). Instituições de crédito reforçam diversidade de género dos órgãos de administração e fiscalização. <https://www.bportugal.pt/comunicado/instituicoes-de-credito-reforcaram-diversidade-de-genero-dos-orgaos-de-administracao-e>
- Beard, A. (2012). Sally Ride. <https://hbr.org/2012/09/sally-ride>
- Bernardino, S. (2023). Economia de partilha - Negócios no Feminino. https://sharingeconomy.aapi.pt/ebook-4-economia-de-partilha-negocios-no-feminino/?doing_wp_cron=1727451675.2482790946960449218750
- Bessen, J., Denk, E. & Meng, C. (2024). Perpetuating wage inequality: evidence from salary history bans. *The Journal of Economic Inequality*, 22, 709–733. <https://doi.org/10.1007/s10888-023-09610-9>
- Blegar, D. & Nemoto, T. (2014). Developing Likert-scale questionnaires. In N. Sonda & A. Krause (Eds.), JALT2013 Conference Proceedings. Tokyo: JALT.

Botelho, M. C., Calapez, T. & Ramos, M. (2012). O efeito do formato das respostas no tratamento de itens e escalas tipo Likert. Em Associação Portuguesa de Sociologia (Org.), VII Congresso Português de Sociologia. Sociedade, Crises e Reconfigurações, Porto. https://associacaoportuguesasociologia.pt/vii_congresso/

Briel, S., Osikominu, A., Pfeifer, G., Reutter, M. & Satlukal, S. (2022). Gender differences in wage expectations: the role of biased beliefs. *Empir Econ*, 62, 187–212. <https://doi.org/10.1007/s00181-021-02044-0>

Card, D., Cardoso, A. R. & Kline, P. (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly journal of economics*, 131(2), 633-686. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv038>

Casaca, S. F., Bastos, A., Perista, H., Proença, I. & Ólafsson, S. (2022). Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens: Policy Brief. Project Gender Pay Gap Elimination. https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/Economic-Case_new.pdf

Chhaochhariaa, V., Mengqiao, D. & Niessen-Ruenzi, A. (2022a). Counter-stereotypical female role models and women's occupational choices. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 196, 501-523. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.02.009>

Chhaochhariaa, V., Mengqiao, D. & Niessen-Ruenzi, A. (2022b). Counter-stereotypical female role models and women's occupational choices. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 196, 501-523. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.02.009>

Coleman, M. (2019). Women leaders in the workplace: perceptions of career barriers, facilitators and change. *Irish Educational Studies*, 39(2), 233–253. <https://doi.org/10.1080/03323315.2019.1697952>

Comissão Europeia (2024). Women's situation in the labour market. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 8. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43, 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>

Cukrowska-Torzewska, E. & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88-89, 102416. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102416>

Damjanovic, T. & Selvaretnam, G. (2019). Economic Growth and Evolution of Gender Equality. *The Manchester School*, 88(1), 1-36. . <https://doi.org/10.1111/manc.12274>

Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro. (1992). Diário da República n.º 301/1992, 6º Suplemento, Série I-A de 1992-12-31. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1992-70072322>

Dedovic, K., Wadiwalla, M., Engert, V., & Pruessner, J. C. (2009). The role of sex and gender socialization in stress reactivity. *Developmental Psychology*, 45(1), 45–55. <https://doi.org/10.1037/a0014433>

Dos Santos, L. (2023). The Motivations, Career Decisions, and Decision-Making Processes of Female PhD Students in Engineering: Experiences and Challenges. *International Journal of Instruction*, 16(2), 661-678 <https://doi.org/10.29333/iji.2023.16235a>

Du, S. (2023). Childbearing Risk, Job Sectors, and the Motherhood Wage Penalty. *Population Research and Policy Review*, 42(21). <https://doi.org/10.1007/s11113-023-09763-5>

Efe, L. e Hallegraeff, J. (2020). *Self-Confidence: The Invisible Force Behind the Gender Gap*. Master in Management, School of Economics and Management, Lund University.

European Institute for Gender Equality. (2016). Gender Equality. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059>

European Institute for Gender Equality. (2016). Gender Inequality. https://eige.europa.eu/publicationsresources/thesaurus/terms/1329?language_content_entity=en

European Investment Bank. (2022). Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense. *Publications Office of the European Union*. <https://doi.org/10.2867/854252>

Farroñán, E., Morales, E., Gomez, C., Torres, M. & Espinoza, J. (2023). Female entrepreneurship in college students: a literature review. *Conrado*, 19 (90), 203-213. Epub 27-Feb-2023. ISSN 1990-8644.

Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., pp. 357–411). McGraw-Hill.

Folke, O. & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(4), 2163–2212. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>

Galea, N. & Chappell, L. (2021). Male-dominated workplaces and the power of masculine privilege: A comparison of the Australian political and construction sectors. *Gender, Work & Organization*, 29(5), 1692-1711. <https://doi.org/10.1111/gwao.12639>

GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) (2023a). Global Entrepreneurship Monitor 2022/23 Women's Entrepreneurship Report. <https://gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>

GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) (2023b). Global Entrepreneurship Monitor 2022/23 Women's Entrepreneurship Report. <https://gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>

Georgieva, K., Saywh, A. & Safay, R. (2022). *Como diminuir a desigualdade de gênero e fazer crescer a economia mundial*, International Monetary Fund. . <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy>

Ghafar, Z.N. (2023). Evaluation Research: A Comparative Analysis of Qualitative and Quantitative Research Methods. *Middle East Res J Linguist Lit*, 3(2), 25-32 <https://doi.org/10.36348/merjll.2023.v03i02.003>

Gill, M. (2003). When information does not deter stereotyping: Prescriptive stereotyping can foster bias under conditions that deter descriptive stereotyping. *Journal of*

Experimental Social Psychology, 40 (5), 619-632,
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2003.12.001>

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review* 104 (4), 1091–1119. <https://doi:10.1257/aer.104.4.1091>

Gorsuch, M. M. (2019). Gender, Sexual Orientation, and Behavioral Norms in the Labor Market. *ILR Review*, 72(4), 927-954. <https://doi.org/10.1177/0019793919832273>

Groves R. M., Fowler, F., Couper, M., Lepkowski, J. M., Singer, E. & Tourangeau, R. (2009). Survey Methodology (2ª edição). *John Wiley & Sons*.

Gkypali, A. & Roper, S. (2024). Innovation and sales growth intentions among the solopreneurs: The role of experience and entrepreneurial self-efficacy. *Technological Forecasting and Social Change*, 200, 123201.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123201>

Hameed, I. & Irfan, Z. (2019). Entrepreneurship education: a review of challenges, characteristics and opportunities. *Entrepreneurship Education*, 2, 135-148.
<https://doi.org/10.1007/s41959-019-00018-z>

Heilman, M. & Parks-Stamm, E. (2007). Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress. *Social Psychology of Gender*, 24, 47-77.
[https://doi.org/10.1016/S0882-6145\(07\)24003-2](https://doi.org/10.1016/S0882-6145(07)24003-2)

Herbst, T. (2020). Gender differences in self-perception accuracy: The confidence gap and women leaders' underrepresentation in academia. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 8 pages. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1704>

Hinchliffe, E. (2022). The number of women running Fortune 500 companies reaches a record high. <https://fortune.com/2022/05/23/female-ceos-fortune-500-2022-women-record-high-karen-lynch-sarah-nash/>

Holmes, J., Marra, M., & Lazzaro-Salazar, M. (2017). Negotiating the tall poppy syndrome in New Zealand workplaces: women leaders managing the challenge. *Gender and Language*, 11(1), 1-29. <https://doi.org/10.1558/genl.31236>

IAPMEI (2022). *Presença Feminina nas empresas em Portugal*. Informa ESG.
<https://blog.informadb.pt/wp->

[content/uploads/2023/03/20230308_InformaDB_EstudoPresencaFemininaNasEmpresas.pdf](#)

Ilie, C., Monfort, A., Fornes, G. & Cardoza, G. (2021). Promoting Female Entrepreneurship: The Impact of Gender Gap Beliefs and Perceptions. *Sage Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211018468>

International Monetary Fund. (2006). *Financial Soundness Indicators*. International Monetary Fund. <https://doi.org/10.5089/9781589063853.069>

Jennings, J., Rahman, Z. & Dempsey, D. (2022). Challenging What We Think We Know: Theory and Evidence for Questioning Common Beliefs About the Gender Gap in Entrepreneurial Confidence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), 369-397. <https://doi.org/10.1177/10422587221102108>

Kim, N., Kim, N. K. & Baek, P. (2024). Understanding South Korean women workers' career transition experiences: using the career decision tree model. *Front. Psychol*, 15(1273241). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1273241>

Kirchmeyer, C. (2002). Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 5–24. <http://www.jstor.org/stable/25074729>

Kirkwood, J. & Warren, L. (2020). Legitimizing entrepreneurial success in an environment of Tall Poppy syndrome: Lessons from celebrity entrepreneurs in New Zealand. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 21 (2), 101–112. <https://doi.org/10.1177/1465750319845483>

Kolmos, A., Mejlgaard, N., Haase, S., & Holgaard, J. E. (2013). Motivational factors, gender and engineering education. *European Journal of Engineering Education*, 38(3), 340–358. <https://doi.org/10.1080/03043797.2013.794198>

Lee, M. & Kray, L. (2020). A gender gap in managerial span of control: Implications for the gender pay gap. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1-17, <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.06.001>

Lowhorn, G. (2007). Qualitative and Quantitative Research: How to Choose the Best Design. *Academic Business World International Conference*. <https://ssrn.com/abstract=2235986>

Lumpkin & Dess (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It To Performance. *The Academy of Management Review*, 21(1), 135-172. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9602161568>

Malmström, M. Burkhard, B., Sirén, C., Shepherd, D. & Wincent, J. (2023). A Meta-Analysis of the Impact of Entrepreneurs' Gender on their Access to Bank Finance. *Journal of Business Ethics*, 192, 803–820. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05542-6>

Matuszewska-Janica, A., & Witkowska, D. (2021). Differences between determinants of men and women monthly wages across fourteen European Union states. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(3), 503–531. <https://doi.org/10.24136/eq.2021.018>

McDonagh, M. et al. (2024). A qualitative investigation into perceived barriers experienced by European female agri-food entrepreneurs. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 14(7), <https://doi.org/10.1007/s40497-024-00377-5>

McKie, L. & Jyrkinen, M. (2021). Care horizons and career choices for women managers. *International Journal of Care and Caring*, 5(4), 685–700, <https://doi.org/10.1332/239788220X16081401963947>

Miller, K. (2020). 10 characteristics of successful entrepreneurs. <https://online.hbs.edu/blog/post/characteristics-of-successful-entrepreneurs>

Morris, M. H., Lewis, P. S. & Sexton, D.L. (1994). Reconceptualizing entrepreneurship: an input-output perspective. *SAM Advanced Management Journal*, 59(1), 21-31. https://www.researchgate.net/publication/285330560_Reconceptualizing_entrepreneurs_hip_An_input-output_perspective

Myburgh, J.E. (2005). An empirical analysis of career choice factors that influence first-year Accounting students at the University of Pretoria: A cross-racial study, *Meditari Accountancy Research*, 13(2), 35-48. <https://doi.org/10.1108/10222529200500011>

Nações Unidas. (2024). Gender stereotyping. <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>

Naidu, S. & Chand, A. (2015). National Culture, Gender Inequality and Women's Success in Micro, Small and Medium Enterprises. *Social Indicators Research*, 130, 647-664. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1203-3>

Naguib, R. (2022). Motivations and Barriers to Female Entrepreneurship: Insights from Morocco. *Journal of African Business*, 25(1). <https://doi.org/10.1080/15228916.2022.2053400>

Nedera, S. (2023). What is intersectionality? And why is it important for gender equality? <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/blog/what-intersectionality-and-why-it-important-gender-equality>

Neill, N., Hemmington, N., & Taylor, A. (2024). *Tall poppy syndrome. Conflict and Hostility in Hotels, Restaurants, and Bars*. Routledge

Noor, S. & Isa, F. (2020). Contributing factors of women entrepreneurs' business growth and failure in Pakistan. *International Journal of Business and Globalisation (IJBG)*, 25(4). <https://doi.org/10.1504/IJBG.2020.10031307>

OCDE (2024). Gender equality. <https://www.oecd.org/en/topics/policy-issues/gender-equality.html>

Olivetti, C. et al. (2020). Mothers, Peers, and Gender-Role Identity. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvy050>

Olsson M. & Martiny, S. (2018). Does Exposure to Counterstereotypical Role Models Influence Girls' and Women's Gender Stereotypes and Career Choices? *A Review of Social Psychological Research*. *Frontiers in Psychology*, 9, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02264>

Pace, F. & Sciotto, G. (2022). Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception. *Sustainability*. 14(1), 357 . <https://doi.org/10.3390/su14010357>

Parsland, E. (2021). Gendered Activation at the Expense of Gender Equality? Activation and Gender Equality as Competing Logics in the Swedish Welfare State. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 37(2), 279-299. <https://doi.org/10.1177/08861099211045977>

Petrongolo, B. & Ronchi, M. (2021). Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*, 64, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101819>

- Peschl, H., Deng, C. & Larson, N. (2021). Entrepreneurial thinking: A signature pedagogy for an uncertain 21st century. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100427>
- Prokop, J. & Wang, D. (2021). Is there a gender gap in equity-based crowdfunding?. *Small Business Economics*, 59, 1219–1244. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00574-6>
- Prügl, E., & True, J. (2014). Equality means business? Governing gender through transnational public-private partnerships. *Review of International Political Economy*, 21(6), 1137–1169. <https://doi.org/10.1080/09692290.2013.849277>
- Remenova, K, Skorkova, Z. & Jankelova, N. (2018). Span of Control in Teamwork and Organization Structure. *Montenegrin Journal of Economics*, 14(2), 155-165. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2018.14-2.10>
- Kelley, D. J., Baumer, B. S., Brush, C., Greene, P. G., Mahdavi, M., Majbouri, M., Cole, M., Dean, M. & Heavlow, R. (2017). Global Entrepreneurship Monitor, Smith College, "Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report" (2017). *Financial Education and Entrepreneurship Research*, 1. https://scholarworks.smith.edu/conway_research/1
- Santos, M. H., Cerqueira, C. & Vieira Cruz, R. (2022). Gender asymmetries in Portuguese trade unions: The case of the CGTP-IN. *European Journal of Women's Studies*, 29(1), 54-71. <https://doi.org/10.1177/1350506820979010>
- Schier, U. (2020). Female and male role models and competitiveness. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 173, 55-67, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.03.001>
- Schmitt, M. (2021). Women Engineers on Their Way to Leadership: The Role of Social Support Within Engineering Work Cultures. *Engineering Studies*, 13(1), 30–52. <https://doi.org/10.1080/19378629.2021.1882471>
- Sharma, S. et al. (2021). Attitude of the first year medical students towards medicine as career: Motivations and apprehensions of being a doctor. *Healthcare in Low-resource settings*, 9 (1) <https://doi.org/10.4081/hls.2021.9710>
- Simatele, M. & Kabange, M. (2022). Financial Inclusion and Intersectionality: A Case of Business Funding in the South African Informal Sector. *Journal of Risk Financial Management*, 15(9), 380. <https://doi.org/10.3390/jrfm15090380>

- Steven, M. (2007). Discussant comments, entrepreneurship, growth and Adam Smith. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1, 287-289. <https://doi.org/10.1002/sej.31>
- Stoilova, R. et al. (2020). Work–life balance in Europe: institutional contexts and individual factors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(3/4), 366-381. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2019-0152>
- União Europeia. (2024). Protection of the dignity of women and men at work. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/protection-of-the-dignity-of-women-and-men-at-work.html>
- United Nations Women. (2024). Facts and figures: Women’s leadership and political participation. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#83879>
- Van Boerum, M. (2020). The confidence gap: Findings for women in plastic surgery. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2020.06.037>
- Veckalne, R. & Tambovceva, T. (2023). The importance of gender equality in promoting entrepreneurship and innovation. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(3/4), 366-381. <https://doi.org/10.21272/mmi.2023.1-14>
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642, [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00074-5)
- Wysieńska-Di Carlo, K. e Karpiński, Z. (2024). Status and Just Gender Pay Gaps: Results of a Vignette Study. *Socius*, 10, 1 –13 <https://doi.org/10.1177/23780231241227158>
- Witkowska, D. (2013). Gender Disparities in the Labor Market in the EU. *International Advances in Economic Research*, 19, 331–354. <https://doi.org/10.1007/s11294-013-9431-2>
- Zhang, H., Couch, S., Estabrooks, L., Perry, A., & Kalainoff, M. (2023). Role models’ influence on student interest in and awareness of career opportunities in life sciences. *International Journal of Science Education, Part B*, 13(4), 381–399. <https://doi.org/10.1080/21548455.2023.2180333>

8. Apêndices

Apêndice 1 - Questionário distribuído aos profissionais do setor financeiro em Portugal

Questionário (Survey)

Olá! O meu nome é Beatriz Reis e sou aluna do 2º ano de Mestrado de Empreendedorismo e Internacionalização, no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Por forma a concluir o ciclo de estudos, estou neste momento a realizar a minha dissertação de mestrado onde exploro a temática da desigualdade de género no setor financeiro em Portugal.

O presente questionário destina-se especificamente a profissionais do setor financeiro e o objetivo é compreender as razões que o/a levaram a integrar o setor e é aqui que preciso da sua colaboração!

O questionário tem uma duração de cerca de 5 minutos e só é permitida uma resposta.

O anonimato das respostas será sempre assegurado sendo que as mesmas serão tratadas apenas de forma agregada.

Por favor, tenha em consideração que a data-limite de preenchimento é dia 23 de agosto.

Agradeço, desde já, a sua participação.

Hello! My name is Beatriz Reis and I'm a 2nd year Master's student in Entrepreneurship and Internationalization at Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. In order to complete my studies, I'm currently working on my master's thesis, which explores gender inequality in the financial sector in Portugal.

This survey is specifically intended for professionals in the financial sector and the purpose is to understand the reasons that led you to join the sector and this is where I need your cooperation!

The survey takes about 5 minutes to complete and only one answer is allowed.

The anonymity of the answers will always be guaranteed and the data will be treated in an aggregated form.

Please note the deadline is August 23.

Thank you in advance for your participation.

Grupo I- Caracterização geral do respondente

Group I - General characterization of the respondent

1. Idade (Age)

- entre 18 e 29 (between 18 and 29)
- entre 30 e 45 (between 30 and 45)
- entre 46 e 65 (between 46 and 65)
- 66 anos ou mais (66 or more)

2. Género (Gender)

- Feminino (Female)
- Masculino (Male)
- Outro (Other)

3. Estado Civil (Marital Status)

- Solteiro (Single)
- Casado ou União de facto (Married or Domestic Partnership)
- Divorciado (Divorced)
- Outro (Other)

4. Número de filhos (Number of Children)

- Nenhum (None)
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais (4 or more)

5. Habilitações literárias (Educational Background)

- Ensino Secundário (High school)
- Ensino Superior - Licenciatura (Bachelor's degree)
- Ensino Superior - Mestrado (Master's degree)
- Ensino Superior - Doutoramento (Doctorate degree)

6. Zona do país onde se encontra a exercer atividade (Location of your employment)

- Norte (North)
- Centro (Centre)
- Sul (South)
- Ilhas (Islands)

7. Área de Formação (Area of studies)

- Ciências Empresariais (Business Sciences)
- Ciências Sociais e Humanas (Social & Human Sciences)
- Ciências da Saúde (Health Sciences)
- Engenharia (Engineering)
- Matemática (Mathematics)
- Linguística e Humanidades (Linguistics & Humanities)
- Outro (Other)

8. Há quanto tempo trabalha no setor financeiro em Portugal? (How long have you worked in the financial sector in Portugal?)

- Há menos de um ano (less than a year)
- Entre 1 e 2 anos (between 1 and 2 years)
- Entre 3 e 4 anos (between 3 and 4 years)
- Entre 5 e 10 anos (between 5 and 10 years)
- Entre 10 e 20 anos (between 10 and 20 years)
- Há mais de 20 anos (more than 20 years)

9. Qual o género do seu superior hierárquico? (What is the gender of your line manager?)

- Feminino (Female)
- Masculino (Male)
- Outro (Other)

Grupo II- Motivações para ingressar no setor financeiro

Group II - Motivations for joining the financial sector

10. Identifique em que medida concorda com as seguintes afirmações, (em que 1 corresponde a "discordo totalmente" e 5 "concordo totalmente"), quando pensa nas razões que o levaram a trabalhar no setor financeiro.

(Identify to what extent you agree with the following statements (where 1 corresponds to “totally disagree” and 5 to “totally agree”) when you think about the reasons that led you to work in the financial sector.)

- Sinto-me bem a trabalhar no setor financeiro (I feel good when I am working in the financial sector)
- Gosto de analisar questões relacionadas com a área financeira (I like to analyze financial matters)
- Acho o setor financeiro divertido (I think finance is fun)
- Acho o setor financeiro interessante (I find the finance sector interesting)
- Gosto de perceber como é que o setor financeiro funciona (I like to understand how the financial sector works)

- Fascina-me encontrar novas soluções para o setor/clientes (I am fascinated by finding new solutions for the sector/clients)
- As finanças desempenham um papel importante na resolução dos problemas da sociedade (Finance plays an important role in solving society's problems)
- O setor financeiro tem dado um grande contributo para a resolução dos problemas no mundo (The financial sector has made a major contribution to solving the world's problems)
- As competências na área financeira podem ser utilizadas para o bem da sociedade (Financial skills can be used for the welfare of society)
- Os colaboradores da área financeira têm mais rendimentos do que a maioria dos outros profissionais (The financial sector employees earn more than most other professionals)
- Os profissionais do setor financeiro são bem pagos (Financial sector professionals are well paid)
- Um curso na área financeira ou similar oferece-me garantias de emprego (A degree in the financial field or similar offers me more guarantees of a job position)
- Os meus pais não aprovariam que eu escolhesse outra área de trabalho que não o setor financeiro (My parents wouldn't approve if I chose a field of work other than finance)
- Os meus pais gostariam que eu fosse um profissional do setor financeiro (My parents would like me to be a financial professional)
- Um professor ligado ao meu percurso académico encorajou-me e/ou inspirou-me a trabalhar no setor financeiro (A professor related to my academic career encouraged and/or inspired me to work in the financial sector)

- Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso pessoal (I was encouraged and/or inspired to work in the financial sector by other people related to my personal background)
- Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por outras pessoas ligadas ao meu percurso profissional (I was encouraged and/or inspired to work in the financial sector by other people related to my career path)
- Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género masculino (I was encouraged and/or inspired to work in the financial sector by my male colleagues)
- Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por colegas meus do género feminino (I was encouraged and/or inspired to work in the financial sector by my female colleagues)
- Fui encorajado e/ou inspirado a trabalhar no setor financeiro por iniciativas de recrutamento realizadas na universidade (I was encouraged and/or inspired to work in the financial sector by recruitment initiatives carried out at university)

Fonte: Adaptado de Kolmos (2013) com introdução de alguns elementos de Myburgh (2005).

Grupo III - Benefícios percebidos

Group III - Perceived benefits

- 11. Identifique em que medida considera que o trabalho que exerce no setor financeiro oferece as seguintes vantagens (em que 1 corresponde a "discordo totalmente" e 5 a "concordo totalmente").**

Identify the extent to which you think your job in the financial sector offers the following advantages (where 1 corresponds to “totally disagree” and 5 to “totally agree”).

- Disponibilidade de emprego (Employment availability)
- Segurança de emprego (Employment security)
- Prestígio, estilo de vida e estatuto social da profissão (Prestige, lifestyle and social status of the profession)
- Potencial de rendimento inicial (Initial earnings potential)
- Potencial de rendimentos elevados no futuro (Future high earnings potential)
- Perspetivas ou oportunidades de promoção (Promotion prospects or opportunities)
- Flexibilidade e opções de carreira (Career flexibility and options)
- Potencial de crescimento e desenvolvimento pessoal (Potential for personal growth and development)
- Possibilidade de viajar (Potential to travel)
- Oportunidade de trabalhar para uma grande empresa (Opportunity to work for a large corporation)
- Profissão desafiante, interessante, satisfatória e emocionante (Challenging, interesting, satisfying and exciting profession)
- Oportunidade de trabalhar no estrangeiro (Opportunity to work overseas)
- Possibilidade de assumir cargos de direção na organização (Possibility of assuming management positions in the organization)
- Ambiente de trabalho confortável (Comfortable working environment)
- Características dos colegas (Characteristics of colleagues)
- Dimensão e reputação da organização (Size and reputation of organisation)

- Perspectivas de formação complementar no local de trabalho (Prospects of on-the-job additional training)
- Oportunidade de aplicar competências e aptidões, por exemplo, liderança (Opportunity to apply skills and abilities, e.g. leadership)

Grupo IV - Constrangimentos

Group IV - Constraints

12. Numa escala de 1 a 5, em que 1 corresponde a "discordo totalmente" e 5 a "concordo totalmente", indique os constrangimentos que considera existirem no desenvolvimento das suas funções no setor financeiro.

On a scale from 1 to 5, where 1 corresponds to “totally disagree” and 5 to “totally agree”, identify the constraints you consider to exist in performing your duties in the financial sector.

- Custos associados à formação para o exercício da função (Cost of qualifying for the job)
- Tempo necessário para se qualificar para o exercício da função (Time required to qualify for the job)
- Dificuldade de conclusão da formação necessária para ingresso na função (Difficulty of qualifying for the job)
- Tempo livre e de lazer limitados (Limited relaxation and free time)
- Baixos rendimentos nos primeiros anos de trabalho (Low earnings in the initial employment years)
- Imagem negativa associada ao setor (Negative image of the sector)
- Elevado risco de responsabilização legal dos profissionais do setor (High risk of legal liability for professionals in the sector)

- O mercado do setor financeiro está saturado (The financial sector market is saturated)
- As instituições financeiras exigem horários de trabalho longos e inflexíveis (Financial institutions demand long and inflexible working hours)
- A carreira no setor financeiro não é tão entusiasmante como outras carreiras (A career in the financial sector is not as exciting as other careers)

Grupo V - Progressão na carreira

Group V - Career progression

13. Numa escala de 1 a 5, em que 1 corresponde a "discordo totalmente" e 5 a "concordo totalmente", indique em que medida concorda com as seguintes afirmações relativas ao potencial que o setor financeiro oferece.

On a scale from 1 to 5, where 1 is “strongly disagree” and 5 is “totally agree”, please indicate to what extent you agree with the following statements regarding the potential that the financial sector offers.

- Progressão na carreira até ao topo da hierarquia da organização (Being promoted to the top of an organisation)
- Maximizar os rendimentos obtidos (Maximize the earnings)
- Trabalho exigente, mas com tempo para lazer (Working hard but having free time)
- Alcançar a reforma numa fase precoce (Retiring at an early stage)
- Ter sucesso e ser recompensado (Being successful and rewarded)