

DISCRIMINAÇÃO OU DISTRACÇÃO? ESTUDO DE CASO SOBRE DIFERENÇAS SALÁRIAS E GÉNERO

Nobre, S.

Doutorada em Psicologia
Universidad de Extremadura
sofianobre.psi@gmail.com

Vicente Castro, F.

Catedrático de Psicología
Universidad de Extremadura

Reis, S.

Doutorada em Psicologia
Universidad de Extremadura

Vicente, L.

Psicóloga no Centro de Investigação da
Clínica Delicate Age Saúde

*Fecha de Recepción: 20 Junio 2019
Fecha de Admisión: 25 Septiembre 2019*

RESUMO

Este artigo foi elaborado após um estudo de campo, a várias empresas do sector industrial gráfico, o qual pretendia avaliar em primeira mão o grau de satisfação ou acomodação à justiça/injustiça salarial de uma amostra de conveniência, com ambos os géneros e suas perspectivas futuras de justiça salarial. Elegemos para o nosso estudo a empresa que revelou maior homogeneidade entre géneros, garantindo assim o equilíbrio tanto em termos numéricos: 37 sujeitos entrevistados, dos quais 18 mulheres e 19 homens, bem como das suas características relevantes para o efeito, tais como idade, categorias profissionais, habilitações académicas/escolaridade. Concluindo que as mulheres ainda auferem menores salários comparativamente ao dos homens, no desempenho das mesmas funções e com similar grau de produtividade, corroborando estudos anteriores.

Palavras-chave: género; discriminação; maternidade; produtividade; rendimento.

ABSTRACT

Discrimination or distribution? Case study on salary and gender differences. This article was prepared, after a previous work on the field of several companies of the industrial graphic sector, with the primary objective of evaluating the degree of satisfaction or accommodation to justice / injustice wage of a convenience sample with both genders and their future perspectives of salary justice. We decide to study the company that revealed greater gender homogeneity, thus ensuring balance both numerically: 37 subjects interviewed, including 18 women and 19 men, as well as relevant characteristics such as age, professional categories and academic

DISCRIMINAÇÃO OU DISTRACÇÃO? ESTUDO DE CASO SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS E GÉNERO

qualifications. In conclusion, women still receive lower wages compared to men, in the performance of the same functions and with a similar degree of productivity, corroborating previous studies.

Keywords: gender; discrimination; maternity; productivity; income.

NOTA PRÉVIA

Das entrevistas individuais, durante o estudo de campo, relativamente ao grau de confiança acerca da eventual “cura” da discriminação social, a maioria dos entrevistados considerava existir “quase” igualdade na maioria das empresas, ou seja, percepção positiva sobre a justiça social em termos de género. As observações mais veementemente expressas prendiam-se com o facto de não sentirem existir alguém a quem reclamar, afinal quem é o estado, quem protege ou pode apoiar a defesa dos seus direitos, e supervisiona os seus deveres e consequentes recompensas? Onde se esconde a sociedade da aclamada meritocracia?

Pertinentes perguntas, para um sem número de plausíveis hipóteses, porém sem oportunidade de resposta.

Assim, tornou-se incontornável a necessidade de compreender esta problemática da discriminação entre os sexos, ainda actual, paradoxalmente a todas as lutas ditas vencidas, e levantar questões objectivas, de forma a estabelecer um patamar, também este, objectivo de observação da supramencionada discriminação laboral.

DADOS OBSERVADOS E METODOLOGIA

CATEGORIA BEM DISTRIBUÍDA PELO GÉNERO (U)

1º Mostrar que em média existem tantas mulheres quantos homens nas diferentes categorias.

Como estamos perante 2 grupos de sujeitos diferentes (feminino e masculino), ou seja, estamos perante uma variável dicotómica nominal, e pretendemos conhecer a sua distribuição pelas diversas categorias profissionais – de forma, a comprovar que de facto a categoria profissional, porque bem distribuída em termos de género, não terá influência no salário auferido – consideradas 4 categorias, salvaguardando-se, para todo e qualquer efeito em estudo, que a 4ª categoria, Director Geral, só está presente no grupo masculino e por uma só vez, e dado que esta variável é ordinal e estamos face a variáveis com distribuição não-normal – como poderemos verificar nos histogramas abaixo (Fig. 1 a e 1b) – utilizámos o teste não-paramétrico do Qui-Quadrado, para comprovarmos a hipótese de que de facto não existe associação entre as variáveis, pois $\text{sig} = 0,808 > 0,05$, logo não existem diferenças estatisticamente significativas entre o género e a categoria profissional, ou seja, o género não influencia a categoria profissional. (Tabela 1)

Fig. 1 a

Legenda: 1- operador; 2- chefe de secção; 3- director de produção; 4- director geral

Histogram

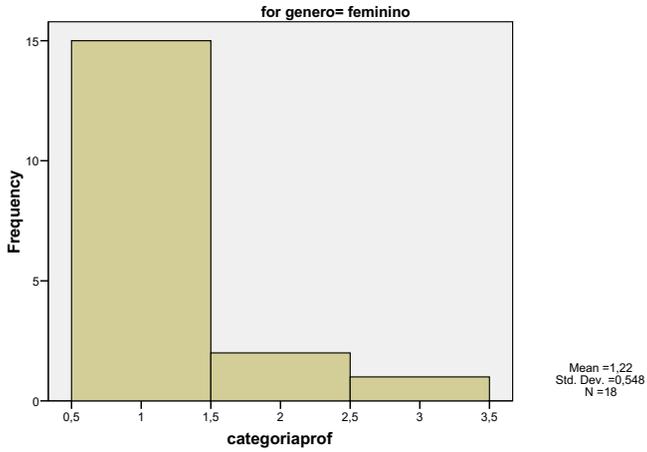


Fig. 1 b

Legenda: 1- operador; 2- chefe de secção; 3- director de produção; 4- director geral

Histogram

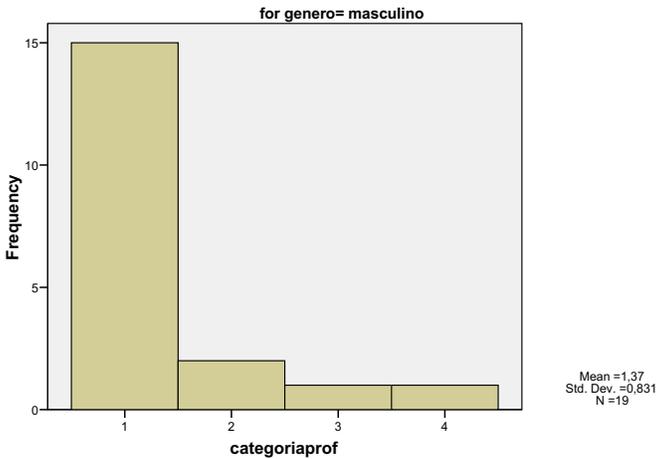


Tabela 1

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,974 ^a	3	,808

**DISCRIMINAÇÃO OU DISTRACÇÃO?
ESTUDO DE CASO SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS E GÉNERO**

IDADE BEM DISTRIBUÍDA PELO GÉNERO (COMPARE MEANS)

2º Mostrar que a média de idades é semelhante nos homens e mulheres (para que não possa surgir o argumento que elas ganham menos porque são mais velhas, ou se convier, exactamente com o argumento contrário, que ganham menos porque ainda são muito novas!).

A Tabela 2 indica-nos que a média de idades do género feminino é de 34,17 e do masculino de 37,32, ou seja, ambos os géneros se situam na mesma faixa etária.

Tabela 2
Report

idade			
genero	Mean	N	Std. Deviation
feminino	34,17	18	7,595
masculino	37,32	19	9,346
Total	35,78	37	8,570

Escolaridade bem distribuída pelo Género (X)

3ª A média de escolaridade distribui-se uniformemente pelo género? (para salvaguardar o argumento válido de menor salário devido a menor conhecimento).

Avaliámos a associação entre as variáveis, em que sig. é igual a 0,394 > 0,05, ou seja, confirma-se não existirem diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis escolaridade e género, ou, as diferenças existentes devem-se ao acaso, ou melhor o género não determina o grau de escolaridade do indivíduo. (Tabela 3 a e b).

Tabela 3 a

genero * escolaridade Crosstabulation

Count		escolaridade						Total
		iletrado	obrigatoria	secundario	sup	pos-grad	dout	
genero	feminino	0	4	9	4	0	1	18
	masculino	2	4	8	3	2	0	19
Total		2	8	17	7	2	1	37

Tabela 3 b

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,178 ^a	5	,394

PRODUTIVIDADE BEM DISTRIBUÍDA PELO GÉNERO (U)

4º A produtividade será influenciada pelo género?

Convém salientar que neste campo específico se atribui como máximo valor de produtividade de 70, para a classe de direcção.

Como se constata, pela análise do teste de U MannWhitney (Tabela 4a e b), as médias entre género feminino e masculino são aproximadas, e sig=0,681 > 0,05, ou seja, não existem diferenças estatisticamente significativas

entre as variáveis, pelo que o género não influencia a produtividade, sendo portanto semelhante quer nos homens quer nas mulheres.

Tabela 4 a

Ranks

	genero	N	Mean Rank	Sum of Ranks
produtividade	feminino	18	19,75	355,50
	masculino	19	18,29	347,50
	Total	37		

Tabela 4 b

Test Statistics^b

	produtividade
Mann-Whitney U	157,500
Wilcoxon W	347,500
Z	-,412
Asymp. Sig. (2-tailed)	,681
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,685 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: genero

PRODUTIVIDADE VS MATERNIDADE (CORRELATE PEARSON)

5º Pretendíamos ainda analisar se a produtividade está correlacionada com a maternidade, mais propriamente consoante o aumento do número de filhos (prole). Dado que ao explorarmos as nossas variáveis ambas tinham distribuição normal, utilizamos o teste paramétrico de Pearson (Tabela 5), o qual nos retorna que a correlação entre as variáveis é muito fraca, e indica-nos que se a prole aumenta a produtividade diminui, porém sig= 0,46 > 0,05, ou seja não existem diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis, o que torna o resultado inconclusivo.

Tabela 5

Correlations

		produtividade	prole
produtividade	Pearson Correlation	1	-,186
	Sig. (2-tailed)		,460
	N	18	18
prole	Pearson Correlation	-,186	1
	Sig. (2-tailed)	,460	
	N	18	18

PRODUTIVIDADE VS PATERNIDADE (CORRELATE PEARSON)

6º Dado que não foi conclusivo o estudo da produtividade em relação à maternidade, fizemos o mesmo estudo, mas desta vez para a paternidade, e os resultados retornados foram semelhantes (Tabela 6), pelo que pode-

DISCRIMINAÇÃO OU DISTRACÇÃO? ESTUDO DE CASO SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS E GÉNERO

mos acreditar que de facto não é plausível ou aceitável que seja argumentado que a maternidade influencia a produtividade, pois verificam-se números semelhantes para os homens, o que se traduziria no mesmo resultado produtivo.

Com a diferença, porém, que no caso dos homens as variáveis variam proporcionalmente. Causa alguma perplexidade, pois quanto maior o número de filhos maior a produtividade paternal registada! Digamos que estarão mais motivados para trabalhar, pois têm mais bocas para alimentar! E não deverão ser eles a faltar ao trabalho quando uma das crianças adoecer!

Tabela 6
Correlations

		produtividade	prole
produtividade	Pearson Correlation	1	,196
	Sig. (2-tailed)		,421
	N	19	19
prole	Pearson Correlation	,196	1
	Sig. (2-tailed)	,421	
	N	19	19

RENDIMENTO MAL DISTRIBUÍDO PELO GÉNERO (U)

7^o Já que a produtividade é semelhante quer para o género feminino quer masculino, torna-se então importante ver se o rendimento varia em função do género, o objecto pertinente que pretendemos analisar.

Através do teste U (Tabela 7 a e b), vamos analisar se existem diferenças entre as variáveis género (nominal) e rendimento (quantitativa).

Tabela 7 a
Ranks

	genero	N	Mean Rank	Sum of Ranks
rendimento	feminino	18	12,28	221,00
	masculino	19	25,37	482,00
	Total	37		

Tabela 7 b
Test Statistics^b

	rendimento
Mann-Whitney U	50,000
Wilcoxon W	221,000
Z	-3,681
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,000 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: genero

E curiosamente, como podemos observar, as médias são díspares, indicando que as mulheres recebem menos e $\text{sig}=0,0001 < 0,05$, traduzindo que existem diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis rendimento e género, ou seja o género influencia o rendimento.

Género Masculino
Descriptives

		Statistic	Std. Error
rendimento	Mean	853,7895	76,14873
	95% Confidence Lower Bound	699,6899	

Género Feminino
Descriptives

		Statistic	Std. Error
rendimento	Mean	853,7895	76,14873
	95% Confidence Lower Bound	699,6899	

GÉNERO VS SEXO

Género é uma perspectiva, uma forma de olhar a realidade da vida, das mulheres e dos homens, para compreender as relações sociais, relações de poder tanto entre mulheres e homens, como entre mulheres e mulheres e ainda entre homens e homens, bem como as diferenças assumidas entre mulheres e homens nas diferentes sociedades, no decurso da história. É também o conjunto de características sociais, culturais, políticas, psicológicas, jurídicas e económicas atribuídas às pessoas de forma diferenciada consoante o seu sexo.

As características de género são construções socioculturais que variam através da história e se referem aos papéis psicológicos e culturais que a sociedade atribui a cada um do que considera “masculino” ou “feminino”.

Já o Sexo, é uma variável demográfica, biológica, natural e variável social. São características físicas, biológicas, anatómicas e fisiológicas dos seres humanos que os definem como macho ou fêmea. Reconhece-se a partir de dados corporais, genitais, sendo o sexo uma construção natural, com a qual se nasce. Sexo não é só uma variável demográfica, biológica ou natural, mas traz toda uma carga cultural e ideológica.

“sexualidade e concepção não são a mesma coisa”
“a mulher não nasce, faz-se”

Simone de Beauvoir *in O Segundo Sexo*
(obra emblemática e polémica publicada em 1949)

Nesta aceção, há uma indicação implícita para a necessidade de referências concretas sobre a identidade masculina e feminina. O conceito de género impõe-se às explicações naturalistas de discriminações de géneros.

A MULHER DE ONTEM

Um casal para ser bem casado e ter alguma esperança no futuro tinha que obedecer a uma condição fundamental, condição sine qua non:

*Ele, o marido deve perdoar, à sua esposa, tudo menos ofensas,
A sua mulher, em recompensa deve perdoar, ao marido, ofensas e tudo!*

DISCRIMINAÇÃO OU DISTRACÇÃO? ESTUDO DE CASO SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS E GÉNERO

Esta deliciosa opinião de D. Francisco Manuel de Melo, filósofo na corte de D. João IV, séc XVII, mereceu-nos o ponto de exclamação final.

Mas:

“Atrás de um grande homem há sempre uma grande mulher”
“Ao lado de um grande homem há sempre uma grande mulher”

QUESTÕES BÁSICAS DO FEMINISMO

- Lembrar que a situação das Mulheres varia na história (no tempo e no espaço);
- Lembrar que as Mulheres têm sido agentes activos na história da humanidade;
- Buscar as origens da hierarquia e das desigualdades nas relações que as Mulheres estabelecem entre si e com os homens;
- Compreender que existem concepções variadas a respeito de Mulher e Homem;
- Compreender os mecanismos utilizados pela sociedade na construção do sujeito Mulher;
- Elaborar instrumentos políticos para transformar a situação social das mulheres
- Contribuição do feminismo: no Género

Na compreensão da necessidade de que a luta contra a opressão de género se insere na luta contra todos os elos de opressão e pela conquista de uma sociedade radicalmente nova, sem discriminação de sexo / género, raça e classe, levando para a luta de emancipação social e cultural.

“Género deve ser visto como elemento constitutivo das relações sociais, baseado nas diferenças percebidas entre os sexos e como sendo um modo básico de significar relações de poder” (Scott, 1990).

A RELEVÂNCIA DOS ESTUDOS DE GÉNERO

Porque Igualdade entre os géneros e Desenvolvimento são ambas questões dos Direitos Humanos, conclui-se que uma sociedade é civilizada enquanto *executora* e não apenas defensora ou promotora de direitos iguais para todos, independentemente da sua raça-coloração ou simplesmente etnia, classe sócio-cultural-económica, estado civil, beleza, género (aqui em estudo), bem como toda e qualquer diferença!

A pergunta que ainda persiste sem porventura resposta: o que terá escapado e infelizmente ainda escapa ao Mundo?

É de difícil compreensão existir, ainda nos tempos actuais, a real necessidade de um movimento feminista ou a Constituição dos Direitos Humanos não fosse já suficientemente elucidativa:

Art. 1º

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.
Dotados de razão e de consciência e devem agir uns em relação aos outros dentro do espírito de fraternidade.

MATERNIDADE

Quer as mães que não trabalham fora de casa como as que decidem seguir carreira profissional são criticadas constantemente, colocando em causa a qualidade do seu desempenho nos diversos universos em que se movimentam: familiar, social, profissional, e onde lhes é pedido um rendimento exemplar e similar.

Os relatos recorrentes “É tão complicado, ser mãe, nos dias de hoje! Quer se seja uma mãe que opte por ficar em casa a cuidar dos filhos, ou uma mãe que decida seguir uma carreira profissional, de qualquer maneira nunca se será plenamente reconhecida em qualquer dos papéis desempenhado!” Actrizes sociais. Heroínas.

MÃE nunca está numa posição totalmente confortável ou isenta de críticas, há sempre a tentativa de lhes infligir sentimentos de culpa, quer pelas sucessivas emergências de novas *pseudoteorias* desenvolvidas visando o sucesso de uma parentalidade cada vez mais cansada de julgamentos e com menos tempo útil disponível para o exercício do afecto e inerente criação de laços afectivos familiares e sociais. E o seu desempenho profissional sempre sob o olhar crítico e questionável – colocando de forma recorrente a questão sobre se o seu desempenho não seria ainda melhor se não fosse mãe. Ou por outro lado, se o seu desempenho maternal, não beneficiaria de uma vida dedicada apenas ao crescimento dos filhos, profissão de mãe, 100% de dedicação, pois uma mãe com carreira profissional abre portas à pergunta sobre se os filhos obtendo maior atenção não alcançariam maior sucesso nas suas vidas – ou seja, restarão sempre dúvidas e, por conseguinte, as críticas inerentes sobre se existe ou não uma razão directa entre as massas: sucesso profissional/sucesso maternal.

Reflectindo sobre este sentimento de culpa para o qual não há “perdão”, gostaríamos de lançar a questão sobre as reais perspectivas de uma sociedade sem mães, ou sem mulheres profissionais.

Sem mães, obviamente tenderíamos a passos larguíssimos para a extinção da espécie humana. Por outro lado, sem mulheres activas profissionalmente tenderíamos ao fracasso como sociedades estruturadas.

Gostaríamos ainda que reflectíssemos sobre os reais apoios (que estarão certamente em gaveta, dado ser um problema antigo) direccionados a profissionais Mulheres-Mães. Que esforços estarão a ser feitos para a contribuição ao progresso da carreira, ou melhor dizendo, que contribuição estará a ser meticulosamente ou engenhosamente ou genialmente planeada para que as Mulheres-Mães possam ter iguais oportunidades (relativamente aos profissionais-pais) de revelar as suas potencialidades enquanto profissionais empenhadas?

Os estudos biológicos comprovam a contribuição genética na continuação da espécie humana ser inequivocamente maior das mulheres, estudos sociológicos afirmam ser caótico um mundo sem mulheres profissionais, no entanto, caoticamente assiste-se hoje em dia à ausência de soluções apresentadas às Mulheres-Mães, pois a maternidade continua a obrigar a mulher a optar entre abandonar a sua carreira ou viver duplos papéis, e por tal esgotantes e que, idealmente, deveriam poder ser ambos exercidos de forma justa.

Sublinha-se ainda, a possibilidade de actuação política no que concerne a regulação e apoio para a criação de creches nos locais de trabalho, a flexibilidade de horários ou de ferramentas de trabalho disponibilizadas fora do local de trabalho, à semelhança de alguns países nórdicos.

Isto para não abordar factores velados e embaraçosos da nossa sociedade actual, em que engravidar pode simplesmente ser sinónimo de despedimento!

Atenção que se pode incorrer no grave erro de tomar o nosso discurso feminista, o que não é de todo o caso, trata-se apenas de justiça, não se trata de apaparicar a mulher enquanto trabalhadora, trata-se de defender direitos, o de ser mãe, o de ter igualdade de oportunidades, de promoções traduzidas em salários equivalentes quando assumidas funções equivalentes às dos seus pares, com resultados ou sucesso inerente equivalente, obviamente.

Ser uma mãe perfeita e ter uma vida profissional bem-sucedida é, sem dúvida, missão para uma “supermulher”, nas condições actuais.

O importante é entender que esta dualidade é parte integrante da maternidade, isto é, há perdas e ganhos, assim como acontece com qualquer opção que tomemos ao longo da vida, a inteligência está em estabelecer prioridades, maximizando os proveitos e minimizando os prejuízos.

Ao aceitar este facto, as MULHERES estarão melhor preparadas para lidar com as cobranças que a sociedade lhes faz todos os dias, não estarão é jamais preparadas e ainda bem que é assim, para cruzar os braços, aceitando

DISCRIMINAÇÃO OU DISTRACÇÃO? ESTUDO DE CASO SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS E GÉNERO

a injustiça sem reagir. Façamos votos para que as vozes sejam ouvidas e cada vez mais alto, de forma a que a sociedade possa evoluir sem danos maiores.

É preciso lembrar a importância fundamental do papel da Mãe e Mulher. É preciso também reflectir sobre as possíveis contribuições, sobre os agentes de mudança que serão necessários e suficientes para abrir o caminho da igualdade e porque não falar em recompensa e mesmo realização feminina, dentro de nossa sociedade.

O primeiro passo para que seja implementada justiça é o “verbo”, não deixar prevalecer a velha ideia (perfeitamente obsoleta e contrariada em absoluto por vários estudos sociológicos) que ser improdutiva ou menos produtiva, menos eficiente, menos objectiva é apanágio de mulher

Uma das soluções desta equação pertinente e delicada, adivinhada pela ironia estabelecida acima, poderá ser lançar mão aos instrumentos que temos à disposição actualmente como, por exemplo, a tecnologia, que é sem dúvida uma grande aliada, permitindo acessibilidade e capacidade para exercer qualquer tarefa independentemente do local onde se está; outra solução poderá ser a implementação de creches nos locais de trabalho; outra ainda a flexibilidade de horários, enfim inúmeras haverá, não nos competindo a nós aqui tecer opiniões sobre a sua viabilidade e exequibilidade, porém convém salientar que estas aqui apresentadas estão implementadas em países civilizados, já numa escala observável, bastante razoável!

No entanto convém também lembrar que todas estas ferramentas estão contudo sujeitas ao critério da entidade patronal e por conseguinte à flexibilidade da instituição enquanto estrutura organizada.

Mudam-se os tempos, mudam-se as vontades, e com boa ou má ou mesmo sem qualquer vontade, não há como evitar, a união faz a força e a Mãe do novo milénio está aí, renovando-se a cada dia, desdobrando-se para atender às expectativas e cumprir o seu papel da melhor forma possível. A esperança é que um dia possamos viver a plenitude da maternidade e realização profissional sem sentimentos de culpa imputados e vividos.

A QUESTÃO AGRESSIVIDADE MASCULINA/ HARMONIA FEMININA

Podemos formular que um dos motivos cruciais para que a nossa sociedade se tenha tornado a selva em que vivemos, se deva ao facto dela ser maioritariamente governada pela testosterona (hormona sexual masculina que traduz agressividade) e que o papel preponderante emocional, pacificador, harmonizador do estrogénio (hormona sexual feminina que traduz sentimento) seja representado nos bastidores, ou em casos fortuitos com algum destaque e sucesso como papel secundário ou de apoio a actor principal.

Curiosamente, temos talvez como castigo à raça humana, a inversão de papéis, face a estados de paixão romântica, ou seja, quando o homem se apaixona há um aumento significativo de estrogénio no seu organismo, o que o torna mais emocional, mais meigo, afável, criativo, porém, na mulher, verifica-se um aumento de testosterona o que explica o seu grau de razoabilidade em déficite e a sua agressividade explícita.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Avaliando a disparidade salarial em média por género, pudemos lamentavelmente concluir que as mulheres auferem em média menos 24% que os homens.

Todavia, poderemos formular que o futuro da vida humana possa depender da *nova mulher* capaz de gerar um *novo homem*. Para que essa *nova mulher* seja capaz de gerar um *novo homem*, a prudência anuncia a necessidade de que a nova mulher faça ouvir a sua voz e exija os seus direitos, basilaramente o direito de igual oportunidade, e agarre a vida com ambas as mãos, educando também os seus filhos independentemente do sexo, sem tabus e preconceitos, sem manipulações pretensamente inócuas (como as historinhas dos contos de fada da princesa fada do lar ou os brinquedos tipicamente femininos e masculinos, etc.), enfim, urge libertação do corpo e espírito, do medo do poder masculino, das fantasias a respeito do homem, da dependência afectiva, da insegurança perante a vida, do julgamento do mundo e principalmente o dos homens sobre a sua conduta e “valor”. Urge libertação desse medo de ser feliz, viver com prazer, em plenitude. Urge justiça.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balluerka, N., Gorostiaga, A., Alonso-Arbiol, I. & Haranburu, M. (2007). La adaptación de instrumentos de medida de unas culturas a otras: una perspectiva práctica. *Psicothema*, 19, (1), 124-133
- Cardoso, A. (1999). Workers or employers: who is shaping wage inequality?. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 59. 4. 523: 547
- Cotton, J. (1988). On the decomposition of wage differentials, *Review of Economics and Statistics*, 53, 87 :103.
- García-Jiménez, E., Gil-Flores, J. & Rodríguez-Gomez, G. (2000). Cuadernos de estadística: Análisis factorial. Madrid: La Muralla.
- Lawler, E. E. (1983). Satisfaction and behavior. Em J. R. Hackman, L. W. Porter & E. E. Lawler (Orgs.), *Perspectives on behavior in organizations* (pp. 278-302). Noav York: McGraw Hill.
- Leal, M. A., Prado, S. A. A., Rodríguez, F. L. & Román, O. M. (1999). El fator humano en las relaciones laborales. Madrid: Pirámide.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. Em M. Gruneberg & T. Wall (Orgs.), *Social psychology and organizational behaviour* (pp. 93-117). Nova Iorque: John Wiley and Sons.
- Meliá, J. L. & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 3 (5), 59-74.
- Oaxaca, R. (1973) Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 9 693 709;
- Peiró, J. M. (1997). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.
- Pérez-López, C. (2004). *Técnicas de análisis multivariante de datos*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Ribeiro, A., Hill, M. (1996) Insuficiências do modelo de capital humano na explicação das diferenças entre géneros: um estudo de caso. *Dinâmia*. Working Paper 96/05.

