

# IGUALDADE DE GÉNERO NO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA EM PORTUGAL: EVIDÊNCIAS ESTATÍSTICAS DE IGUALDADE HOMEM-MULHER NA LEALDADE LABORAL

## *GENDER EQUALITY IN THE PORTUGUESE MINISTRY OF JUSTICE: STATISTICAL EVIDENCE OF MAN-WOMAN EQUALITY IN WORK LOYALTY*

PEDRO MIGUEL ALVES RIBEIRO CORREIA<sup>1</sup>

**RESUMO:** Neste artigo são apresentados os resultados de um estudo de lealdade laboral levado a cabo junto dos colaboradores dos serviços da administração direta e indireta do Ministério da Justiça em Portugal, num contexto posterior à entrada em vigor da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro. É dado particular enfoque à temática da igualdade de género, utilizando a dicotomia homem-mulher enquanto caso particular da componente disposicional da lealdade. A lealdade laboral foi modelada como uma variável latente composta por duas variáveis de medida. Os resultados obtidos evidenciam estatisticamente que a lealdade laboral (variável dependente) dos participantes não apresenta diferenças em função do género.  
**PALAVRAS-CHAVE:** Igualdade de Género; Ministério da Justiça; Recursos Humanos; Lealdade Laboral; SIADAP.

**ABSTRACT:** This article presents the results of a study of work loyalty carried out amongst employees of direct and indirect administration agencies of the Ministry of Justice in Portugal, in a context posterior to the enforcement of the Decree-Law no. 66-B/2007 of December 28. Particular emphasis is given to the issue of gender equality, using the male-female dichotomy as a particular case of a dispositional component of loyalty. Labor Loyalty was modeled as a latent variable composed of two measurement variables. The results show statistically that labor loyalty (dependent variable) of the participants does not differ according to gender.  
**KEYWORDS:** Gender Equality; Ministry of Justice; Human Resources; Labor Loyalty; SIADAP.

---

*Artigo recebido em 30.05.2013. Artigo aceito para publicação em 23.06.2013 mediante convite.*

<sup>1</sup> Licenciado em Estatística e Gestão de Informação pela Universidade Nova de Lisboa. Doutor em Administração Pública pela Universidade Técnica de Lisboa. Professor do Master in Public Administration – Administração da Justiça no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa. Investigador integrado do Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP). Consultor da Direção-Geral da Política de Justiça, Ministério da Justiça, Portugal.  
*pcorreia@iscsp.utl.pt*

SUMÁRIO: Introdução; 1. Conceito e Definição de Lealdade dos Colaboradores; 2. A Variável de Caracterização Sociodemográfica Género e a sua Relação com a Lealdade Laboral; 3. Metodologia; 4. Resultados; Discussão e Conclusões; Referências Bibliográficas.

SUMMARY: Introduction; 1. Concept and Definition of Employee Loyalty; 2. The Socio-demographic Variable Gender and its Relationship with Labor Loyalty; 3. Methodology; 4. Results; Discussion and Conclusions; Bibliographical References.

## INTRODUÇÃO

A Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, instituiu o Sistema Integrado de gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) enquanto instrumento de avaliação de desempenho da administração pública<sup>2</sup>. Como tal, os serviços centrais da administração direta e indireta do Estado Português, e em particular, do Ministério da Justiça, encontram-se num contexto posterior à entrada em vigor do SIADAP. Segundo Correia (Correia, 2011), esta ferramenta de gestão que deverá permitir:

[...] alcançar a motivação do pessoal obtendo simultaneamente um aumento da eficácia num quadro de atuação estratégica pró-ativa.

É expectável que a introdução de uma alteração da índole e amplitude do SIADAP no domínio da administração pública tenha efeitos tangíveis ao nível da alteração dos índices de lealdade laboral dos trabalhadores da administração direta e indireta do estado em Portugal. É ainda argumentável que o caminho a percorrer para alcançar a motivação dos trabalhadores, anteriormente mencionada, passa necessariamente, pelos seus níveis de lealdade laboral.

Como foi demonstrado por Correia (Correia, 2012) a teoria institucional pode ajudar na compreensão da forma como o SIADAP é implementado e interpretado pelos serviços e pelos seus colaboradores. Contudo, a teoria institucional não é condição suficiente para uma compreensão adequada do fenómeno, sendo que um importante contributo pode advir da utilização de modelos de lealdade dos colaboradores, que permitem construir, e em última análise constituem, valiosos auxiliares de tomada de decisões para as organizações que os aplicam. Neste sentido, a investigação da lealdade dos indivíduos que integram a instituição, ou seja, dos agentes que sustentam e dinamizam toda a estrutura, surge como crucial na identificação de tendências a longo prazo, na definição de prioridades de atuação em função do impacto que essa mesma atuação terá nas perceções dos agentes e ainda na melhoria de produtos e serviços oferecidos pelas instituições. A análise da lealdade dos agentes organizacionais em função de variáveis de caracterização como antiguidade organizacional, idade, género, ou natureza das funções exercidas,

---

<sup>2</sup> A Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi entretanto alvo de alterações, introduzidas pelo artigo 49º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado de 2013).

que têm influência direta ou indireta na sua atividade e/ou decisões, permite dar resposta a um conjunto relevante de interrogações, através de processos de medição de quantidades apercebidas e/ou objetivas.

O estudo apresentado neste artigo incidiu exatamente na macro variável lealdade laboral e numa das variáveis de caracterização anteriormente mencionadas, o género dos colaboradores. Este trabalho avaliou a validade estatística da afirmação de que não existem diferenças, ao nível do género, na lealdade laboral dos colaboradores dos serviços da administração direta e indireta do Ministério da Justiça em Portugal num contexto posterior à entrada em vigor do SIADAP, sugerindo que não é, como tal, necessário implementar qualquer tipo de medidas que garantam esse desejável equilíbrio.

## **1. CONCEITO E DEFINIÇÃO DE LEALDADE DOS COLABORADORES**

A lealdade é uma variável latente que com frequência é falsamente tomada pela sua manifestação comportamental. É importante notar que medir o comportamento não é equivalente a medir a atitude. Os investigadores discordam acerca da definição adequada para a lealdade do colaborador, mas estão de acordo em relação ao facto de que se trata de uma variável multifacetada e, como tal, consideram que a melhor forma de a medir é através do uso combinado de várias métricas, correspondentes a várias questões nos questionários efetuados. No contexto dos colaboradores, a lealdade é uma atitude focada na organização, que resulta em comportamentos desejáveis, tais como, a vontade de permanência na organização ou a recomendação desta a terceiros (Allen e Wilburn, 2002). Em contexto laboral, a lealdade a uma organização é uma opção comportamental que ocorre quando os membros de uma organização ao serem confrontados com um declínio das condições de trabalho, escolhem permanecer na organização ao invés de reagirem procurando a saída. Esta lealdade baseia-se na crença de que a situação poderá melhorar, que ocorrerão mudanças que proporcionarão futuras melhorias, ou surge simplesmente devido à falta de oportunidades de emprego fora da organização. A lealdade pode, assim, ser considerada como uma resposta comportamental passiva e simultaneamente construtiva face ao sentimento de insatisfação (Farrell, 1983).

## **2. A VARIÁVEL DE CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA GÉNERO E A SUA RELAÇÃO COM A LEALDADE LABORAL**

Compreender que a variável latente lealdade laboral é, na grande maioria dos casos de estudo, consequente da variável latente satisfação laboral (Correia, 2012) é um primeiro e importante passo no sentido do correto entendimento da relação entre a lealdade laboral e a variável de caracterização sociodemográfica género. A ligação causal entre satisfação laboral e lealdade laboral, reiteradamente revisitada na literatura e repetidamente comprovada em inúmeros contextos por intermédio de modelos de equações estruturais, torna clara a íntima ligação existente nas perceções dos colaboradores acerca destas duas dimensões organizacionais.

As relações encontradas, na literatura, entre o gênero dos indivíduos e a sua lealdade no trabalho abrangem todo o espectro de possibilidades. É possível encontrar estudos que não encontram diferenças significativas ao nível da lealdade no trabalho em função do gênero, que apontam os níveis de lealdade laboral dos homens como significativamente mais elevados que os das mulheres, e trabalhos que apontam os níveis de lealdade laboral das mulheres como significativamente mais elevados que os dos homens. Em regra estes estudos têm por base o importante trabalho de Mortimer realizado acerca da satisfação laboral (Mortimer *et al.*, 1988).

Estudos como os de Hull, Rout, ou Johnson e Johnson (Hull, 1999; Rout, 1999; Johnson e Johnson, 2000), transversais a uma série de ambientes laborais e ocupações profissionais não encontraram diferenças significativas a nível do gênero, relativamente à satisfação com o trabalho e, previsivelmente, a nível das suas dimensões consequentes lealdade e envolvimento, mesmo tendo em conta que, em regra, as mulheres exercem funções em que a remuneração, oportunidades de progressão na carreira, níveis de autoridade e status, são inferiores.

Por outro lado, existem evidências de que homens e mulheres têm expectativas laborais distintas (Gruneberg, 1979) e, por consequência, graus distintos de lealdade no trabalho. Têm sido detetadas diferenças significativas relativamente aos níveis de satisfação (e consequentemente de lealdade) de homens e mulheres no trabalho, com um conjunto de estudos a sugerir que indivíduos do sexo masculino revelam níveis mais elevados comparativamente aos indivíduos do sexo feminino. Diversos autores (Miller e Wheeler, 1992; Lim *et al.*, 1998; Al-Mashaan, 2003) explicam esta situação como sendo o reflexo de melhores e mais rápidas oportunidades de promoção, detenção de cargos em melhores posições de hierarquia organizacional, melhores condições de trabalho, e consequentemente melhor remuneração dos indivíduos do sexo masculino face aos do sexo feminino. Contraditoriamente, vários outros estudos (Lambert *et al.*, 2001; Ali *et al.*, 2004; Bender e Heywood, 2004) sugerem que as mulheres apresentam um grau de satisfação, e consequentemente de lealdade no trabalho, substancialmente mais elevado que os homens, nas mais variadas populações e conjunturas laborais, apesar do pronunciado declínio documentado na satisfação laboral das mulheres ao longo da década de noventa do século XX (a satisfação laboral dos homens manteve-se tendencialmente estável) (Souza-Poza, 2003). Com o intuito de procurar explicação para este fenómeno, surgiram teorias que apelidam o fenómeno como o paradoxo da mulher contente no trabalho ou, em inglês, *paradox of the contented working woman* (Tolbert e Moen, 1998). Algumas dessas teorias tentam explicar este fenómeno a partir das diferenças, na importância hierárquica, atribuídas por homens e mulheres aos fatores que influenciam a satisfação no trabalho e consequentemente a lealdade (Nash, 1985; Ramayah *et al.*, 2001). Por exemplo, Hull (Hull, 1999), procura justificar o paradoxo com base na possibilidade de as mulheres poderem, quando tecem as suas

considerações sobre o seu trabalho, comparar-se apenas a outras mulheres ou com mulheres que não desempenham atividades profissionais formais, deixando fora da comparação os indivíduos do sexo masculino. Outra explicação possível advém da constatação de que as mulheres valorizam boas relações com os colegas e a possibilidade de executar tarefas que as façam sentir realizadas, ao passo que os homens tendem a encarar a oportunidade de influenciar decisões importantes e dirigir o trabalho de outras pessoas na organização como tarefas convidativas (Schuler, 1975). Outro exemplo, é o que refere os homens como dando mais valor que as mulheres às características do seu trabalho enquanto fatores de satisfação, sentindo-se ainda, mais satisfeitos com as chefias que as mulheres (Zawacki *et al.*, 1995).

### 3. METODOLOGIA

A componente empírica deste estudo teve início com a inquirição a 458 trabalhadores do Ministério da Justiça em Portugal, 438 dos quais apresentaram resposta válida à variável de caracterização género. O instrumento de recolha de dados, baseou-se no inquérito por questionário. A utilização da fórmula de cálculo da dimensão amostral para proporções, considerando um cenário de variância máxima, um nível de significância de 0,05 (5,00%) e uma dimensão populacional infinita, permitiu quantificar a precisão absoluta do estudo em 0,0469 (4,69%).

Na variável de caracterização referente ao género foram utilizadas as categorias empregues pelo Observatório Nacional de Recursos Humanos (ONRH – <http://www.onrh.org>) referindo-se ao género de cada trabalhador do Ministério da Justiça que respondeu ao questionário:

- Feminino;
- Masculino.

A lealdade laboral, referente ao nível de satisfação dos empregados relativamente ao seu trabalho atual, foi tratada como uma variável latente constituída por duas variáveis de medida, constantes igualmente do modelo de satisfação, lealdade e envolvimento laboral do ONRH (para mais detalhes sobre a construção desta variável latente, consultar Correia (Correia, 2012)):

- Vontade de recomendar a um amigo à procura de emprego que fosse trabalhar para a organização;
- Vontade de permanecer ligado à organização.

Foram utilizadas escalas por intervalo, numéricas, de Likert com 10 pontos, âncoras nos extremos (extremo inferior: “nível muito baixo”; extremo superior: “nível muito elevado”), e com a possibilidade de assinalar a opção “não sabe/não responde”, em cada uma das duas variáveis de medida constituintes da variável latente lealdade laboral.

Não foi possível utilizar o teste de igualdade das médias na determinação das relações estatísticas presentes nos dados, uma vez que não se verificou uma das suas condições de aplicabilidade: normalidade da distribuição dos

níveis de envolvimento dos trabalhadores em cada categoria de género. Por esse motivo, optou-se pela utilização do teste não paramétrico de Mann-Whitney (Mann e Whitney, 1947), que foi empregue na determinação da existência estatisticamente significativa de valores mais elevados de lealdade em colaboradores do Ministério da Justiça do género masculino do que em colaboradores do Ministério da Justiça do género feminino ou vice-versa. Em qualquer um dos testes anteriormente referidos, o nível de significância utilizado foi de 0,05 (5,00%).

#### 4. RESULTADOS

Das 445 observações, apurou-se que (tabela 1) 293 correspondiam a trabalhadores do género feminino (66,9%) e 145 a trabalhadores do género masculino (33,1%).

**Tabela 1 – Numero de observações por categoria de género e respetivo peso percentual**

Género	Número de observações	Percentagem do total
Feminino	293	66,9%
Masculino	145	33,1%
Total	438	100,0%

O Gráfico 1 apresenta os resultados obtidos para a variável latente lealdade laboral e para as respetivas variáveis de medida. Considerando a globalidade das 458 observações, o valor médio apurado para a lealdade laboral foi de 5,5 pontos. Este valor foi calculado com base nas avaliações médias apuradas para cada variável de medida, ponderadas pelos respetivos pesos normalizados (para mais detalhes sobre a construção desta variável latente, consultar Correia (Correia, 2012)):

- Vontade de recomendar a um amigo à procura de emprego que fosse trabalhar para a organização (média de 4,8; peso normalizado de 49,7%);

- Vontade de permanecer ligado à organização (média de 6,2; peso normalizado de 50,3%);

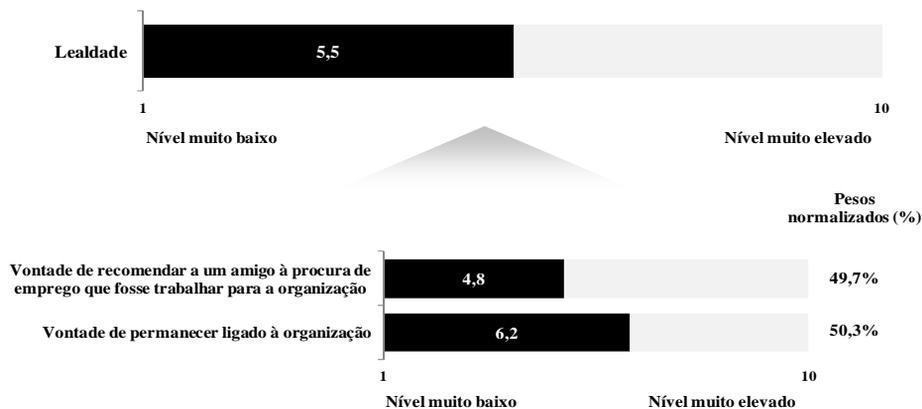
Do estudo da unidimensionalidade da variável latente lealdade laboral, constata-se a sua unidimensionalidade, a adequação das variáveis de medida empregues e a elevada fiabilidade do questionário realizado<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> A unidimensionalidade foi aferida por intermédio do *alpha* de Cronbach, do *ró* de Dillon-Goldstein e do critério de Kaiser aplicado aos valores próprios normalizados das componentes principais resultantes de uma análise fatorial aos indicadores da variável latente. A fiabilidade das variáveis de medida foi ainda complementada através de estudos de validação de convergência e de validação de discriminação, ambas baseadas no conceito de *Average Variance Explained* (AVE) (Tenenhaus *et al.*, 2005). Para mais detalhes sobre a metodologia empregue, consultar Correia (Correia, 2012).

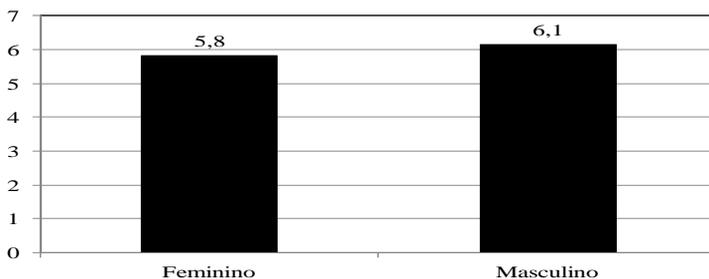
A determinação dos parâmetros de construção da variável latente lealdade com base nas suas variáveis de medida, patentes no gráfico 1, permitiu calcular, para cada indivíduo, com base nas suas respostas, um índice personalizado de lealdade laboral. O teste utilizado para determinar a relação estatística entre a lealdade laboral e o género do colaborador teve por base estes índices personalizados de lealdade laboral.

**Gráfico 1 – Variável latente lealdade laboral e respetivas variáveis de medida constituintes**



O gráfico 2 apresenta os valores obtidos para as médias da lealdade laboral dos colaboradores do Ministério da Justiça, segundo o género do respondente. É possível observar que os colaboradores do género masculino apresentam um valor médio de 6,1 pontos, 0,3 pontos acima do valor médio dos colaboradores do género feminino, que apresentam uma média de 5,8 pontos. A questão que se coloca é pois saber se esta diferença observada pode ser atribuída a perturbações aleatórias ou se corresponde a uma diferença de resultados estatisticamente significativa. Para tal, e de acordo com o referido no tópico dedicado à metodologia, foi aplicado o teste não paramétrico de Mann-Whitney.

**Gráfico 2 – Valores da lealdade laboral dos colaboradores do Ministério da Justiça, segundo o género**



A tabela 2 apresenta os resultados obtidos por intermédio da aplicação do teste não para métrico de Mann-Whitney. Destaca-se em particular o *p*-valor obtido, correspondente a 0,226. Uma vez que o nível de significância definido à partida (0,05) é inferior ao *p*-valor, não existem evidências estatísticas que conduzam à rejeição da hipótese nula do teste, ou seja, não existem evidências estatísticas de valores mais elevados de lealdade em colaboradores do Ministério da Justiça do género masculino do que em colaboradores do Ministério da Justiça do género feminino.

**Tabela 2 – Resultados do teste de Mann-Whitney para a variável lealdade laboral agrupada segundo o género**

	Satisfação Laboral
Valor do teste MANN-WHITNEY	20429,500
Valor de Z	-1,212
<i>p</i> -valor (bicaudal)	0,226

## DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

As relações encontradas nos dados referentes ao estudo tratado neste artigo não apontam os colaboradores do género masculino do Ministério da Justiça em Portugal como apresentando valores de lealdade laboral significativamente mais elevados do que os colaboradores do género feminino.

É um facto que existem estudos que destacam as expectativas laborais distintas em função do género (Gruneberg, 1979). Expectativas que se materializam, por exemplo, numa maior valorização de boas relações com os colegas e da possibilidade de executar tarefas que contribuam para a realização pessoal por parte das mulheres, enquanto os homens tendem a encarar a oportunidade de influenciar decisões importantes e dirigir o trabalho de outras pessoas na organização como tarefas mais aliciantes (Schuler, 1975), ao mesmo tempo que tendem a sentir-se mais satisfeitos com as chefias que as mulheres (Zawacki *et al.*, 1995). Existem ainda bastantes estudos transversais a uma série de ambientes laborais e ocupações profissionais que destacam que, em regra, os indivíduos do género feminino exercem funções em que a oportunidades de progressão na carreira, níveis de autoridade, status e remuneração são inferiores (Hull, 1999; Rout, 1999; Johnson e Johnson, 2000).

Não obstante, no caso do Ministério da Justiça em Portugal não existem evidências que permitam conjecturar nesse sentido, não só porque, por lei, a igualdade dos níveis remuneratórios e a igualdade de oportunidades de progressão na carreira para os dois géneros está assegurada, mas também porque a proporção de colaboradores do género feminino está em maioria, estando próximo de um rácio de dois para um, face aos colaboradores do género masculino, abundando exemplos de chefias do género feminino dotadas de legítima autoridade e status. Estes factos podem, por isso mesmo,

ajudar a explicar a inexistência de diferenças estatisticamente significativas entre o nível de lealdade dos indivíduos do sexo masculino e feminino no Ministério da Justiça.

Estes resultados contrariam, de forma direta, o paradoxo da mulher satisfeita e leal no trabalho (*paradox of the contented working woman*) (Tolbert e Moen, 1998) descrito no ponto três deste artigo. Indiciam também a continuação, no século XXI, de uma tendência pronunciada de declínio registado na satisfação laboral das mulheres ao longo da década de noventa do século XX (Sousa-Poza, 2003), uma vez que a satisfação é uma variável com impacto direto na lealdade laboral.

Estudos futuros deverão procurar testar a validade destes resultados não apenas noutros setores da administração pública portuguesa, mas também no setor privado português e ainda em contextos públicos e privados noutros países, de modo a tornar as conclusões mais robustas e abrangentes. Sugere-se ainda o estudo dos perfis de lealdade laboral segundo outras variáveis de caracterização sociodemográfica, como sejam a natureza das funções exercidas, a antiguidade organizacional, ou a idade dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALI, N.; M. KHAN; Z. ALLAM. "A Study on Job Satisfaction among Doctors: Effect of Locus of Control, Sex and Marital Status", in *Journal of Business Management*, 2004, vol. 1, nº 2, p. 34-36.

ALLEN, D; M. WILBURN. *Linking Customer and Employee Satisfaction to the Bottom Line*, 2002, American Society for Quality, Quality Press.

AL-MASHAAN, O. "Associations Among Job Satisfaction, Pessimism and Psychosomatic Symptoms of Employees in the Government Sector", in *Psychological Reports*, 2003, nº 93, p. 17-25.

BENDER, K.; J. HEYWOOD. "Job Satisfaction of Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Comparison Income", in *Department of Economics and Graduate Program in Human Resources and Labor Relations*, 2004, University of Wisconsin, Milwaukee.

CORREIA, P. "Sobre o SIADAP, a Teoria Institucional e o Ministério da Justiça em Portugal", in *Scientia Iuridica – Revista de Direito Comparado*, 2011, Tomo LX, nº 325, p. 101-130.

CORREIA, P. *O Impacto do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) na Satisfação dos Colaboradores – O Caso dos Serviços do Ministério da Justiça em Portugal*, 2012, Tese de Doutoramento, Universidade Técnica de Lisboa.

FARRELL, D. "Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study", in *Academy of Management Journal*, 1983, nº 26, p. 596-606.

GRUNBERG, M. *Job Satisfaction*, 1979, London, MacMillan and Co.

HULL, K. "The Paradox of the Contented Female Lawyer", in *Law & Society Review*, 1999, vol. 33, nº 3, p. 687-703.

- JOHNSON, J.; W. JOHNSON. "Perceived Over Qualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis", in *Journal of Psychology*, 2000, vol. 34, nº 5, p. 537-556.
- LAMBERT, E.; N. HOGAN; A. BARTON; S. LUBBOCK. "The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers", in *Social Science Journal*, 2001, vol. 38, nº 2, p. 233-251.
- LIM, V.; T. TEO; J. THAYER. "Effects of Individual Characteristics on Police Officers' Work-Related Attitudes", in *Journal of Managerial Psychology*, 1998, vol. 13, nº 5, p. 334-343.
- MORTIMER, J.; M. FINCH; G. MARUYAMA. "Work Experience and Job Satisfaction: Variation by Age and Gender", in *Work Experience and Psychological Development Through the Life Span*, 1988, p. 109-156, Boulder, Connecticut, West-View Press.
- MANN, H.; D. WHITNEY. "On a Test of Whether One of Two Random Variables is Stochastically Larger than the Other", *Annals of Mathematical Statistics*, 1947, vol. 18, nº 1, p. 50-60.
- MILLER, J.; K. WHEELER. "Unraveling the Mysteries of Gender Differences in Intentions to Leave the Organization", in *Journal of Organizational Behavior*, 1992, vol. 13, nº 5, p. 465-478.
- NASH, M. *Managing Organizational Performance*, 1985, San Francisco, California, Jossey-Bass.
- RAMAYAH, T.; M. JANTAN; S. TADISINA. "Job Satisfaction: Empirical Evidence for Alternatives to JDI", in *32nd Annual Meeting of Decision Sciences Institute Conference*, 2001, San Francisco, USA.
- ROUT, U. "Gender Differences in the Stress, Satisfaction and Mental Well-Being among General Practitioners in England", in *Psychology, Health & Medicine*, 1999, vol. 4, nº 4, p. 345-355.
- SCHULER, R. "Sex, Organization Level and Outcome Importance: Where the Differences Are?", in *Personnel Psychology*, 1975, nº 28, p. 365-375.
- SOUSA-POZA, T. "Gender Differences in Job Satisfaction in Great Britain, 1991-2000", in *Applied Economics Letters*, 2003, vol. 10, nº 11, p. 691.
- TENENHAUS, M.; V. VINZI; Y. CHATELIN; C. LAURO. "PLS Path Modeling", *Computational Statistics and Data Analysis*, 2005, vol. 48, nº 1, p. 159-205.
- TOLBERT, P.; P. MOEN. "Men's and Women's Definitions of "Good" Jobs", in *Work & Occupations*, 1998, vol. 25, nº 2, p. 168-195.
- ZAWACKI, R.; R. SHAHAN; M. CAREY. "Who Has Higher Job Satisfaction. Male or Female Nurses?", in *Nursing Management*, 1995, nº 26, p. 54-55.