

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA  
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MÁRCIA VANESSAH PACHECO ABBONDANZA**

**AS INSTITUIÇÕES PODEM ME LIMITAR? UM ESTUDO SOBRE CARREIRAS E  
ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO A PARTIR DA TEORIA INSTITUCIONAL DE  
THORSTEIN VEBLÉN**

**SANTANA DO LIVRAMENTO  
2021**

**MÁRCIA VANESSAH PACHECO ABBONDANZA**

**AS INSTITUIÇÕES PODEM ME LIMITAR? UM ESTUDO SOBRE CARREIRAS E ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO A PARTIR DA TEORIA INSTITUCIONAL DE THORSTEIN VEBLÉN**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carolina Freddo Fleck

**Sant'Ana do Livramento  
2021**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)  
através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos  
Institucionais)

A125i Abbondanza, Márcia Vanessah Pacheco  
As instituições podem me limitar? Um estudo sobre carreiras  
e estereótipos de gênero a partir dos conceitos de Thorstein  
Veblen / Márcia Vanessah Pacheco Abbondanza.  
123 p.  
  
Dissertação (Mestrado)-- Universidade Federal do Pampa,  
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO, 2021.  
"Orientação: Carolina Freddo Fleck".  
  
1. Carreira. 2. Estereótipos de gênero. 3. Teoria  
Institucional. 4. Thorstein Veblen. 5. Teto de Vidro. I.  
Título.

**MÁRCIA VANESSAH PACHECO ABBONDANZA**

**AS INSTITUIÇÕES PODEM ME LIMITAR? UM ESTUDO SOBRE CARREIRAS E ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO A PARTIR DA TEORIA INSTITUCIONAL DE THORSTEIN VEBLÉN**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Dissertação defendida e aprovada em:

Banca examinadora:



---

Prof.ª Dr.ª Carolina Freddo Fleck  
Orientadora UNIPAMPA



---

Prof. Dr. João Garibaldi Almeida Viana  
UNIPAMPA



---

Prof.ª Dr.ª Laura Alves Scherer  
UNIPAMPA



---

Prof.ª Dr.ª Shalimar Gallon  
IMED

## AGRADECIMENTOS

Foram dois anos de muito aprendizado, de muita satisfação e também de algumas dificuldades e questionamentos. Sendo assim, é pertinente realizar alguns agradecimentos.

Primeiramente quero agradecer à minha mãe, Mara, pelo apoio, confiança e motivação incondicional. Agradecer aos demais familiares e amigos, solidários e compreensíveis durante essa trajetória.

À minha querida orientadora Carolina Fleck! Obrigada pelos desafios, pelas conversas descontraídas e pela enorme dedicação ao meu trabalho. Tenho certeza que essa parceria cresceu muito mais, e que ainda vamos colher muitos frutos dos nossos esforços em pesquisa, juntas! Obrigada por ser extremamente compreensiva nos momentos em que situações adversas surgiram. Acredito que fui orientada pela melhor!

Ao Prof. João Garibaldi, fica o meu agradecimento pelas valiosas contribuições que foram fundamentais para o enriquecimento desse trabalho. Obrigada por ter sido prestativo quando precisei, não apenas como docente, mas também como coordenador do programa.

Um agradecimento especial àquelas amigas que estão comigo todos os dias, Mikaela e Marina, pelos momentos de descontração, as palavras de apoio, as trocas de experiências, as dicas da vida acadêmica e as felicidades compartilhadas. Nós somos o melhor trio!

Aos colegas do PPGA pela parceria, e aos docentes, pelos seus preciosos ensinamentos. Um agradecimento especial para a minha colega e amiga, Paola Rosano. Obrigada pelas caronas, trabalhos em dupla, cafés, momentos de descontração e etc.

Ao Paolo, pela companhia no último ano; sempre muito prestativo, dedicado, amoroso e compreensível. Sem dúvidas, as coisas ficaram mais leves estando contigo.

Aos docentes que compuseram a minha banca de qualificação e de defesa, obrigada pela disponibilidade em colaborar com essa dissertação e com o meu desenvolvimento pessoal e acadêmico

O meu agradecimento aos respondentes da minha pesquisa, e em especial, aos profissionais da saúde que puderam contribuir mesmo nesse cenário atual de pandemia, de jornadas extensas de trabalho e desgaste físico e mental para muitos de vocês.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES) e ao Programa de Auxílio da Pós-Graduação (PAPG) pelo apoio financeiro.

## RESUMO

A tendência de uma identificação de gênero com uma área profissional pode ocorrer sem que haja uma reflexão de como se constrói social e historicamente (ALVES, 2018), e um dos fatores a que isso se deve é a existência de estereótipos de gênero enraizados no imaginário. Dessa forma, a teoria institucional de Veblen, na qual os instintos e os hábitos de vida e de pensamento são centrais para compreender o comportamento dos indivíduos e o desenvolvimento de instituições na sociedade, fornece elementos para analisar carreiras que historicamente vêm sendo ocupadas de forma mais expressiva por um gênero. Sendo assim, tem-se o objetivo de investigar a percepção sobre estereótipos de gênero na carreira de profissionais que atuam em carreiras tradicionalmente feminizadas ou masculinizadas, a partir da perspectiva institucional de Thorstein Veblen. Especificamente, buscou-se: I) apresentar um modelo teórico a fim de explicar a perpetuação de carreiras feminizadas e masculinizadas à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen; II) discutir aspectos que influenciam na perpetuação dos estereótipos de gênero, nos espaços público e doméstico, a partir da percepção de profissionais que atuam em carreiras feminizadas e masculinizadas e de especialistas em estudos de teoria institucional e de gênero; III) Validar um instrumento a fim de mensurar a percepção do indivíduo acerca de estereótipos de gênero na própria carreira; e IV) verificar a percepção de estereótipos de gênero na carreira por profissionais formados nas áreas de Saúde e Engenharias e que atuam no Rio Grande do Sul/BR. Para tanto, o estudo caracteriza-se como exploratório-descritivo, sendo adotado o método misto de estratégia exploratória sequencial, em que primeiro foi realizada uma etapa qualitativa e que a partir dos resultados dessa etapa, a fase quantitativa foi operacionalizada. A fase qualitativa consistiu em duas rodadas de entrevista com 10 participantes através da técnica Delphi, as quais foram analisadas pela técnica de análise de conteúdo. Já na fase quantitativa, foi criado um instrumento de pesquisa direcionado ao público-alvo do objetivo III, resultando em 206 respostas. Foram empregadas a análise descritiva, a análise fatorial, e testes de hipóteses não paramétricos. Referente aos resultados, conclui-se que o modelo teórico foi coerente e aceito pelos respondentes da etapa qualitativa, pois estes reconhecem a existência dos estereótipos de gênero, inclusive na carreira, e as formas pelas quais a sociedade os institucionaliza. O instrumento criado a fim de mensurar a percepção de estereótipos de gênero na carreira, apresentou-se estatisticamente significativo com 16 das 20 variáveis propostas, e 50,01% da amostra apresentou um alto nível dessa percepção. Os testes de hipóteses indicaram que, para a presente amostra, ser do gênero feminino corresponde a uma percepção maior de estereótipos de gênero na carreira do que o gênero masculino, descartando as variáveis sociodemográficas, e estar na área da engenharia corresponde a uma percepção maior de estereótipos de gênero na carreira do que estar na área da saúde. Bem como, ser subordinado (a) a um chefe homem implica em uma maior percepção desse fenômeno do que estar subordinado (a) a uma chefe mulher.

Palavras-chave: Carreira. Estereótipos de Gênero. Teoria Institucional. Thorstein Veblen. Teto de Vidro.

## ABSTRACT

The tendency of gender identification with a professional area can occur without a reflection on how socially and historically it is constructed (ALVES, 2018), and one of the factors to which this is due is the existence of gender stereotypes rooted in the imaginary. Thus, the institutional theory by Veblen, in which instincts and habits of life and thought are central to understanding the behavior of the peoples and the development of institutions in society, provides elements to analyze careers that historically have been occupied more expressively by a genre. Therefore, the study aimed to investigate the perception of gender stereotypes in the career of professionals who work in traditionally feminized or masculinized careers from the institutional perspective of Thorstein Veblen. Specifically, we sought to: I) to show a theoretical model in order to explain the perpetuation of feminized and masculinized careers based on the Thorstein Veblen's institutional theory; II) to discuss aspects that influence the perpetuation of gender stereotypes in public and domestic spaces from the perception of professionals who work in feminized and masculinized careers and of specialists in studies of institutional and gender theory; III) to generate an instrument in order to measure the individual's perception of gender stereotypes in his own career; and IV) to verify the perception of gender stereotypes in the career by professionals in the areas of Health and Engineering and working in Rio Grande do Sul/BR. For that, the study is characterized as exploratory-descriptive in which the mixed method with a sequential exploratory strategy as adopted. A qualitative step was first performed and that from the results of that step, the quantitative phase was operationalized. The qualitative phase consisted of two rounds of interviews with 10 participants through the Delphi technique, of which they were analyzed using the content analysis technique. In the quantitative phase a research instrument was created aimed at the public of the objective III, resulting in 206 responses. Descriptive analysis, factor analysis, and non-parametric hypothesis tests were used. Regarding the results, it is concluded that the theoretical model was coherent and accepted by the respondents of the qualitative stage, as they recognize the existence of gender stereotypes, including in their careers, and the ways in which society institutionalizes them. The instrument created in order to measure the perception of gender stereotypes in the career presented itself statistically significant with 16 of the 20 variables and 50,01% of the sample presented a high level of this perception. The hypothesis tests indicated that, for the present sample, being female corresponds to a greater perception of gender stereotypes in the career than the male gender, discarding sociodemographic variables, and being in the area of engineering corresponds to a greater perception of gender stereotypes in the career than being in the health area. As well, being subordinate to a male boss implies a greater perception of this phenomenon than being subordinated to a female boss.

Keywords: Career. Gender stereotypes. Institutional Theory. Thorstein Veblen. Ceiling glass.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1- O ciclo de desenvolvimento das instituições à luz de Thorstein Veblen.....	29
Figura 2- Carreiras em função de papéis sociais de gênero .....	36
Figura 3- A institucionalização de carreiras masculinizadas e feminizadas .....	39
Figura 4- Processo de implementação e análise com a técnica Delphi .....	51
Figura 5- Respondentes da etapa Delphi .....	53
Figura 6- Síntese da metodologia .....	60
Figura 7: Diagrama de declividade (Scree Plot).....	81
Figura 8- Resultado do Teste de Mann-Whitney para a hipótese 1.....	84
Figura 9- Resultado do Teste de Mann-Whitney para a hipótese 2.....	85
Figura 10- Resultado do Teste de Kruskal-Wallis para a hipótese 3.....	90
Figura 11- Resultado do Teste de Dunn para a hipótese 3 .....	91

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Institucionalização dos estereótipos de gênero no Mundo do Trabalho (F1) .....	50
Quadro 2- Institucionalização dos estereótipos de gênero no Mundo do Trabalho (F2) .....	52
Quadro 3- Escala de mensuração do nível de percepção de estereótipos de gênero na carreira .....	56
Quadro 4- Principais características identificadas na Delphi (F1) .....	61
Quadro 5- Características encontradas na etapa Delphi .....	65
Quadro 6- Categorias iniciais e intermediárias da etapa Delphi .....	70
Quadro 7- Operacionalização das variáveis .....	71
Quadro 8- Síntese do modelo teórico após a análise fatorial .....	83

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1- Valores de média, mediana, moda, desvio padrão e variância das variáveis .....	75
Tabela 2- Níveis de percepção de estereótipos de gênero na carreira .....	79
Tabela 3- Cargas fatoriais obtidas nas variáveis de convenções sociais e obstáculos do gênero feminino na carreira.....	81

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFE – Análise Fatorial Exploratória

BR – Brasil

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

KMO – Kaiser-Meyer-Olkin

MTC – Medidas de Tendência Central

RS – Rio Grande do Sul

SPAM - *Sending and Posting Advertisement in Mass*

SPSS – *Statistical Package for the Social Science*

## LISTA DE SÍMBOLOS

$\alpha$  - Alpha

$\neq$  - Diferente de

$=$  - Igual a; igual

$<$  - Maior

$>$  - Menor

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	16
1.1 Problemática.....	19
1.2 Objetivos.....	22
1.2.1 Objetivo Geral .....	22
1.2.2 Objetivos Específicos .....	22
1.3 Justificativa.....	22
1.4 Estrutura do trabalho .....	24
2. REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE DESIGUALDADE DE GÊNERO E CARREIRA.....	25
2.1 A Teoria Institucional de Thorstein Veblen .....	25
2.2 Gênero: Estereótipos, carreira, “Teto de Vidro” e outras implicações.....	30
2.3 Carreiras masculinizadas e feminizadas à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen .....	36
3 METODOLOGIA.....	47
3.1 Tipo de pesquisa.....	47
3.2 Método da pesquisa .....	48
3.3 Técnica de coleta de dados – Fase qualitativa.....	48
3.3.1 Respondentes da pesquisa – Fase qualitativa .....	53
3.3.2 Técnica de análise de dados – Fase qualitativa .....	54
3.4 Técnica de coleta de dados – Fase quantitativa.....	55
3.4.1 Divulgação do questionário .....	56
3.4.2 Universo da pesquisa e amostragem – Fase quantitativa .....	57
3.4.3 Técnica de análise de dados – Fase quantitativa .....	58
3.4.3.1 Análise Descritiva.....	58
3.4.3.2 Análise Fatorial Exploratória .....	58
3.4.3.3 Testes de Hipóteses .....	59

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	61
4.1 Fase qualitativa – etapa Delphi.....	61
4.1.1 Primeira rodada de entrevistas.....	61
4.1.2 Segunda rodada de entrevistas.....	65
4.1.3 Conclusão da fase qualitativa .....	68
4.2 Fase quantitativa .....	73
4.2.1 Análise descritiva .....	73
4.2.1.1 Características da amostra .....	73
4.2.1.2 Variáveis da escala do tipo <i>Likert</i> .....	74
4.2.2 Análise Fatorial Exploratória .....	80
4.2.3 Testes de Hipóteses .....	84
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	93
REFERÊNCIAS .....	100
APÊNDICE A – Questionário da pesquisa .....	113
APÊNDICE B – Distribuição dos respondentes da fase quantitativa em 40 municípios no Estado do Rio Grande do Sul .....	120
APÊNDICE C– Variância Total Explicada.....	121
ANEXO 1 – As matrículas no ensino superior: principais cursos e a divisão por sexo segundo INEP 2018 .....	122
ANEXO 2 – Distribuição percentual dos concluintes de graduação, por sexo, segundo as grandes áreas dos cursos – Brasil INEP 2018 .....	123

## 1 INTRODUÇÃO

Cenário ainda constante na sociedade mundial são os obstáculos enfrentados pelas mulheres na tentativa de atingir a equidade em relação aos homens na esfera pública da vida, especialmente no ambiente de trabalho. Em alguns discursos, a mulher pode ser vista como dependente do homem financeiramente, ou atuando como coadjuvante, do qual o seu papel no mercado de trabalho está às vezes associado a um complemento na renda familiar (BARBOSA, 2008). Em termos de carreira, as mulheres não estão em posição de igualdade em relação aos homens para o desenvolvimento desta, pois a elas recai a conciliação das questões do lar com questão profissional, uma carga que os homens não têm experimentado ao longo da história (CARVALHO; CASAGRANDE, 2011).

Até a década de 1930, as mulheres eram repelidas das oportunidades de qualificação, restando a elas os postos de trabalho menos qualificados. Por consequência, recebiam menores salários, sendo estes justificados por sua baixa escolaridade (DANIEL, 2011). E até meados da década de 1970 o debate sobre o assunto sequer era colocado em evidência no Brasil, uma vez que se entendia que as mulheres eram destinadas aos espaços privados da vida e os homens aos espaços públicos. Foram os movimentos feministas, intensificados nessa época, que fizeram com que as mulheres fossem conquistando direitos, principalmente trabalhistas. Esses movimentos demandavam serviços ligados à educação, saúde, emprego, entre outros, em que o Estado pode então amenizar a carga de responsabilidades vistas como atribuições femininas (SORJ, 2004).

A partir das demandas da luta feminista, na década de 1980 foram surgindo as primeiras políticas públicas com recorte de gênero (FARAH, 2004), e grande parte das reivindicações desses movimentos foram incorporadas na Constituição Federal de 1988 (CARNEIRO, 2003). Como conquistas, podem ser citados os órgãos em prol da promoção da igualdade de gênero e combate à discriminação, combate à violência doméstica e sexual etc. (Ibid). Para amenizar as desigualdades no mercado de trabalho, podem ser citadas iniciativas de abertura de crédito para empreendimentos de mulheres, além de maior acesso a mais escolaridade e qualificação profissional, o que deveria permitir mais autonomia às mesmas (FARAH, 2004; OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016). Entretanto, programas de qualificação profissional para mulheres tendem a ser voltados para áreas tradicionalmente vistas como de trabalho feminino, o que acentua a divisão sexual do trabalho, pois muitas vezes as preparam para postos que as mantêm em posição de subordinação ao homem (FARAH, 2004; OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016).



Sendo assim, há um paradoxo, em que as ações do Estado podem exercer um papel importante no combate à desigualdade de gênero, como também reiterar determinadas desigualdades. Essa reiteração pode ocorrer tendo em vista que o poder público não está ciente do nível em que se estabelecem as desigualdades de gênero no Brasil, como também a própria sociedade pode não estar (FARAH, 2004).

Apesar dos avanços já mencionados, a distinção de ocupações de homens e mulheres no mercado de trabalho segue se perpetuando. Nas décadas de 1980-1990 as mulheres continuavam a receber menores salários do que os homens, embora possuíssem uma escolaridade maior, além de permanecerem num gueto feminino em relação às atividades desempenhadas, como indústria têxtil e serviços (LAVINAS, 1997). Na década seguinte não foi diferente, a pesquisa de Cappellin (2008), a qual utilizou dados do Ministério do Trabalho, coletados entre 1996 e 2006, mostrou que as mulheres estavam alcançando mais espaço na educação e na economia como um todo. No entanto, essa participação não refletia os mesmos índices quando o que se analisava era a integração das mulheres nos cargos gerenciais das organizações. Além disso, os cargos de comando do qual as mulheres faziam parte estavam mais voltados a áreas tipicamente femininas, como a educação, serviços e saúde, sendo limitada a sua participação em setores financeiros, por exemplo.

Aproximadamente no mesmo período, entre 1994 e 2005, constatou-se que as mulheres se mantiveram nas áreas de conhecimento vistas como “femininas”, sendo estas: Educação (81% de mulheres), Saúde e Bem-estar Social (74%), Humanidades e Artes (65%), e sua presença em áreas vistas como “masculinas”, como Engenharia, Produção e Construção, aumentou apenas 4%, de 26% passou a 30% (BRUSCHINI, 2007). Essas assimetrias continuam a ser uma realidade, conforme destacado por Alves (2018).

Em termos educacionais, constata-se que as mulheres estão presentes em maior número nas matrículas do ensino superior, um total de (57,2%) em comparação aos homens, conforme o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (2018a). Elas também são a maioria na pós-graduação brasileira no número total de matrículas e de títulos. De acordo com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES (2017), os números de 2015 apontam um total de 175.419 mulheres, entre matriculadas e tituladas em cursos de mestrado e doutorado, já os homens somam 150.236, o que corresponde a uma diferença de aproximadamente (15%). No entanto, apesar dos dados demonstrarem o acesso das mulheres à educação, em especial em nível de pós-graduação, elas são vistas em maior número ocupando apenas os “nichos femininos” em relação à atividade profissional; sendo as áreas de Saúde e de Educação os mais evidentes exemplos (ALVES, 2018).

De acordo com alguns autores, a corroborar com Daniel (2011) e Alves (2018), há uma construção social que as faz acreditar que essas são as áreas do qual sua força de trabalho seria melhor empregada. Os “nichos masculinos” giram em torno das Engenharias e demais áreas de exatas. Essas evidências são corroboradas com dados da CAPES (2017), que reconhece a existência de obstáculos para o alcance da igualdade de gênero na ciência e pós-graduação, e a predominância maciça dos homens nas áreas de Engenharias, Computação e Ciências Exatas e da Terra.

É possível identificar algumas áreas em que as mulheres já não sofrem mais a rejeição, a estranheza por atuar em uma “área masculina”, como é o caso da Publicidade, do Jornalismo e da Contabilidade, por exemplo. No entanto, nessas carreiras, é possível identificar a existência do fenômeno “teto de vidro”, em que as mulheres saem de uma segregação horizontal (a não aceitação em uma área profissional) e passam a enfrentar a segregação vertical, que é a dificuldade de progredir na carreira, exercer o papel de líder e/ou alcançar os melhores postos de trabalho (GOMES, 2011; DE GARAY; DEL VALLE-DÍAZ-MUÑOZ, 2012; VAZ, 2013; DE SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; RODRIGUES; GUIMARÃES 2016; PRONI; PRONI, 2018). Elas têm dificuldades de exercer liderança, conseguir impor respeito, principalmente frente aos colegas homens que tendem a resistir a uma autoridade feminina (RAMOS; FÉLIX, 2019).

Algumas das diferenças de gênero percebidas nas escolhas ocupacionais ocorrem em função de que já no início de desenvolvimento de carreira, as mulheres tendem a considerar, de forma diferente dos homens, um conjunto de ocupações como potencial opções (GADASSI; GATI, 2009). Essa escolha que parece ser “direcionada” tem relação com estereótipos de gênero, que são atribuídos ao masculino e feminino de forma distinta. Sendo assim, os papéis tradicionais de gênero também estabelecem qualidades e padrões de comportamentos esperados para homens e mulheres, ocasionando o desenvolvimento e perpetuação de estereótipos de gênero relacionados à carreira (BETZ; FITZGERALD, 1987; POWELL; DAINTY; BAGILHOLE, 2012). Esses estereótipos ocupacionais são internalizados desde a infância, que através de estudos, é possível identificar que as crianças classificam as ocupações de forma diferente nas categorias “masculina” e “feminina”, sendo essa classificação semelhante a de pessoas adultas (MORGAN; ISAAC; SANSONE, 2001; LITTLE, 2002)

No campo da pesquisa, historicamente, a teoria da carreira retratou o processo de escolha como uma decisão racional baseada em informações objetivas, em que haveria uma compreensão clara dos próprios interesses e aptidões, bem como o conhecimento abrangente das ocupações e profissões (POWELL; DAINTY; BAGILHOLE, 2012). Esse cenário foi se

modificando, pois havia a necessidade de destacar outros fatores mais subjetivos e ambientais, dentre eles: contexto e condições sociais e econômicas, cultura, gênero, e eventos inesperados da vida (Ibid).

Em um contexto mais contemporâneo, em que a discussão sobre a importância do trabalho na vida dos indivíduos torna-se elemento constante de reflexão, é possível apontar que diversos podem ser os motivos que levam os indivíduos a optar por uma carreira. Este fato se dá pois, são influenciados por relações sociais, discursos midiáticos, o papel da família, a influência do cônjuge, momentos de crise ou expansão econômica etc. Modificar esse cenário de discrepância pode ser uma tarefa difícil quando existem vários meios que podem perpetuar estereótipos tradicionais de gênero em função de aspectos exclusivamente biológicos, sejam esses estéticos ou em relação a casa e o trabalho.

### **1.1 Problemática**

Percebe-se que ao longo da história da mulher no mercado de trabalho, foram designadas determinadas funções sobre as quais seria o seu espaço de trabalho e suas possíveis áreas de atuação. Essa naturalização de espaços distintos de gênero no âmbito laboral acaba sendo inquestionável quando se utiliza da determinação biológica como argumento principal, transformando-se então em desigualdade social (SAFFIOTI, 1992; GOLLO, 2017).

A tendência de uma identificação com uma área profissional pode ocorrer sem que haja uma reflexão de como isso é construído social e historicamente (ALVES, 2018). A isso se deve em função de estereótipos que estão presentes no cotidiano, afetando a percepção de uma forma alienante, pois é prático e funcional, incorporado rotineiramente (TRINDADE, 2012). Ou seja, há estereótipos em relação ao papel social masculino e feminino, do qual a sociedade pode não questionar, pois já o naturalizou.

No contexto brasileiro, o INEP (2018b) listou os 20 maiores cursos em número de matrículas no ano de 2017<sup>1</sup>, sendo possível visualizar no Anexo 1 uma significativa diferença de sexo em matriculados por áreas, reforçando a ideia de espaço feminino e masculino. Os cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis, os quais fazem parte das Ciências Sociais Aplicadas, estão entre os cinco mais procurados por ambos os sexos, sendo então os mais “igualitários” nesse sentido.

---

<sup>1</sup> Corresponde aos dados de divulgação mais recentes, contendo esse tipo de informação, até o momento de operacionalização da pesquisa

As mulheres estão presentes de forma expressiva nas matrículas da área da Saúde em relação aos homens, que por sua vez, estão mais presentes em diversos tipos de Engenharia e cursos em relação às Ciências Exatas (INEP, 2018b). Entre as mulheres, dos 15 primeiros cursos, sete são exclusivamente da área da Saúde, já para os homens esse número cai para dois.

Outro ponto a ser destacado é a posição do curso de Pedagogia em ambos os rankings, sendo o 1º mais procurado pelas mulheres, e o 19º para os homens, o que comprova ainda ser uma área feminizada (ALVES, 2018), que historicamente foi relacionada a uma feminilidade e a práticas de cuidado (DE CARVALHO et al., 2018). De modo geral, em 2017 as mulheres correspondiam a (70,6%) das matrículas nos cursos de licenciatura (INEP, 2018b).

Em relação aos concluintes no ensino superior no ano de 2018 as divergências entre os sexos permanecem (INEP, 2019). Das 10 áreas que compõem o relatório, cinco apresentam significativas diferenças por sexo, que reforçam o que a literatura mostra como masculinização e feminização de espaços. Dos concluintes em Saúde e bem-estar, além de Educação, estão as mulheres com (75,00%) desse total. Nas Ciências sociais, jornalismo e informação, as mulheres correspondem a 72,2%. Do outro lado, os homens dominam o total de formados em Engenharia, produção e construção (62,6%) e Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação – TIC's (86,2%).

Em que essas assimetrias implicam? A permanência das mulheres nas profissões que remuneram menos e que, por consequência da divisão sexual do trabalho, possuem menor prestígio e importância aos olhos da sociedade. O problema do estereótipo de gênero é a discriminação e os obstáculos enfrentados quando o indivíduo acaba seguindo um caminho diferente do tradicional, e essa discriminação tende a ser mais forte entre as mulheres que se deparam com ações no mercado de trabalho que tendem a desfavorecê-las, resultando em segregação horizontal ou vertical de dominação masculina.

Outras implicações surgem na tentativa de feminizar esses espaços, seja essa feminização espontânea ou através de políticas públicas de gênero, como programas de qualificação profissional. A baixa presença de mulheres em espaços tradicionalmente masculinos, faz com que muitas vezes, para alcançar esse espaço, criado com base em valores masculinos, elas sintam a necessidade de adaptar suas identidades, adotando um comportamento masculino (MEYERSON; FLETCHER, 2000). As próprias mulheres podem apresentar um discurso que defende o estereótipo de gênero sobre a adequação das mesmas para o que se conhece como trabalho “masculino (POWELL; DAINY; BAGILHOLE, 2012), pois é usual as pessoas disseminarem comportamentos sexistas perante o próprio gênero (MORENO, 1999). Além disso, a tentativa de feminizar esses espaços faz com que os homens

criem modos de conviver com uma presença que antes não existia, o que nem sempre ocorre de forma positiva, conforme Daniel (2011). Um dos problemas que pode ocorrer é a sexualização do ambiente de trabalho, ou seja, a presença feminina vista com uma conotação sexual (Ibid).

Pode haver também a exigência, para as mulheres, em executar serviços mais complexos do que normalmente seriam (DANIEL, 2011), reforçando para elas a necessidade de provar o que são capazes de executar (MEDEIROS; CABRAL, 2016). Conforme Daniel (2011), pode ocorrer penalização e cobrança para as mulheres, por falhas que não seriam repreendidas da mesma maneira caso fossem cometidas por homens.

O que deve contribuir para a mudança desse cenário? Percebe-se que muitos estudos que tratam dos papéis sociais de gênero, abordando suas desigualdades sistêmicas sobre espaços no mercado de trabalho, atribuem ao Estado o papel de agente transformador dessa realidade (GODINHO, 2004) bem como, aos sujeitos capazes de impulsionar ações, como é o caso do movimento feminista (SILVEIRA, 2004).

Reconhece-se a importância tanto do Estado na promoção de políticas públicas, quanto dos movimentos sociais na busca de igualdade gênero, mas entende-se que outros agentes podem estar envolvidos na mudança de hábitos de pensamento da sociedade. Dessa forma, a teoria institucional de Thorstein Veblen, na qual os instintos e os hábitos de vida e de pensamento são centrais para explicar o comportamento dos indivíduos e o desenvolvimento de instituições na sociedade (VEBLEN, 1898), permite analisar os porquês de estereótipos de gênero nas carreiras continuarem existindo.

Deve-se considerar aspectos biológicos que também podem influenciar essas escolhas, o que justifica a utilização dos postulados de Thorstein Veblen, sendo esse um autor evolucionário, não pactuando com o determinismo social ou biológico. No entanto, dentro do presente estudo, parte-se do argumento teórico de que antes mesmo do indivíduo nascer já existe uma expectativa em relação ao seu papel social como menino e menina, homem e mulher, tanto de comportamento quanto de acesso a tipos de bens e serviços, e isso pode influenciar socialmente nas identificações com as carreiras profissionais pois há um elemento propulsor para a perpetuação de carreiras masculinizadas e feminizadas, diretamente relacionado com a divisão sexual do trabalho e, portanto, a estereótipos de gênero. Talvez o indivíduo não perceba esses direcionamentos e as implicações dos estereótipos de gênero na sociedade, dessa forma, tem-se o seguinte problema de pesquisa: **Como são percebidos os estereótipos de gênero na carreira por profissionais que atuam em carreiras tradicionalmente feminizadas ou masculinizadas, a partir da perspectiva institucional de Veblen?**

## **1.2 Objetivos**

A seguir serão expostos os objetivos que conduziram a proposta de pesquisa.

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Investigar a percepção sobre estereótipos de gênero na carreira de profissionais que atuam em carreiras tradicionalmente feminizadas ou masculinizadas, a partir da perspectiva institucional de Thorstein Veblen.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Apresentar um modelo teórico a fim de explicar a perpetuação de carreiras feminizadas e masculinizadas à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen;
- Discutir aspectos que influenciam na perpetuação dos estereótipos de gênero, nos espaços público e doméstico, a partir da percepção de profissionais que atuam em carreiras feminizadas e masculinizadas e de especialistas em estudos de teoria institucional e de gênero;
- Validar um instrumento a fim de mensurar a percepção do indivíduo acerca de estereótipos de gênero na própria carreira;
- Analisar a percepção de estereótipos de gênero na carreira por profissionais formados nas áreas de Saúde e Engenharias e que atuam no Rio Grande do Sul/BR.

## **1.3 Justificativa**

Gênero é uma unidade de análise em que se faz possível explicar desigualdades (SOARES, 2004). Quando associada à carreira a produção do conhecimento é predominantemente norte-americana, sendo principiante em países como o Brasil (FRAGA; GEMELLI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019). A discussão sobre gênero em carreiras, nos

estudos brasileiros, especificamente da área da Administração, geralmente é neutralizada ou o termo acaba servindo como sinônimo para “mulheres” (FRAGA; GEMELLI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019).

Para Capelle et al. (2007) os pesquisadores de Administração que possuem interesse no estudo das relações de gênero, necessitam incorporar em suas *práxis* acadêmicas, novos olhares ontológicos e epistemológicos, em função de que geralmente costumam apenas abranger uma revisão sistemática de conceitos, sem avançar na criação de novas teorias. Utilizar a teoria institucional de Veblen pode permitir uma análise das identificações ou direcionamentos a determinadas carreiras que podem ocorrer de forma distinta entre homens e mulheres, tendo em vista que para Veblen (1898), os indivíduos não são dados, pois possuem hábitos de vida e de pensamento, usam a inteligência para o alcance dos objetivos, mas também possuem instintos inatos, e reproduzem ações aceitas pela sociedade, que muitas vezes não se questiona.

Thorstein Veblen, estadunidense, teceu importantes constatações sobre gênero em obras como “*The Theory of Leisure Class*”, publicada originalmente em 1899, e “*The Barbarian Status of Women*”, publicada também no mesmo ano, entre outras de sua autoria. Veblen também foi aproximado ao feminismo e às teorias feministas em estudos teóricos a exemplo de Waddoups e Tilman (1992), Y. Ruiz (2006) e Oliveira (2013). Ainda em relação a estudos de gênero, a teoria de Veblen foi utilizada como base no estudo qualitativo de Moreira (2019), comprovando a institucionalização da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho, especificamente numa rede de varejo. Majoritariamente, a utilização de seus postulados em estudos empíricos tem se mostrado presente em investigações sobre o comportamento do consumidor, como pode ser visto em Pereira e Teixeira (2018), Leitão et al. (2019) além de Neves e Brambatti (2019), em função do conceito de “consumo conspícuo”<sup>2</sup> cunhado pelo autor.

No presente estudo, criou-se um argumento teórico de que antes mesmo do indivíduo nascer já existe uma expectativa em relação ao seu papel social como menino e menina, homem e mulher, tanto de comportamento quanto de acesso a tipos de bens e serviços, e isso pode influenciar socialmente nas identificações com as carreiras profissionais pois há um elemento propulsor para a perpetuação de carreiras masculinizadas e feminizadas, diretamente relacionado com a divisão sexual do trabalho e, portanto, a estereótipos de gênero Posterior a

---

<sup>2</sup> O termo “consumo conspícuo” foi cunhado por Veblen (1899) em sua obra “A Teoria da Classe Ociosa” como referência ao desembolso que possui a finalidade essencial de demonstrar uma condição social manifestada por meio de artigos de luxo e ostentação.

criação do argumento, buscou-se a sua aplicabilidade prática, através de uma pesquisa de abordagem mista, de caráter descritivo-exploratório, direcionando os objetivos para um momento qualitativo e outro quantitativo.

Esse estudo possui motivações pessoais da mestranda e orientadora, contribuindo para o entendimento sobre a perpetuação de carreiras masculinizadas e feminizadas. Dessa forma, busca-se contribuir academicamente para as pesquisas de gênero, sob um enfoque teórico alternativo, podendo, a partir da construção teórica e resultados obtidos, levantar reflexões a respeito de papéis sociais atribuídos a homens e mulheres os quais ainda são estereotipados.

Essas reflexões não se limitam somente ao meio acadêmico, pois podem gerar debates para a população como um todo, até mesmo no sentido de melhorar a criação de políticas públicas voltadas a mulher no que tange a carreira. Gestores e responsáveis por processos de seleção nas organizações podem repensar a forma de admitir colaboradores em seus negócios, uma vez que esse processo pode ser enviesado por estereótipos de gênero arraigados na sociedade, conforme Ramos e Félix (2019), mantendo o fenômeno “teto de vidro” nas organizações.

Entende-se que a pesquisa possui uma abordagem multidisciplinar, acreditando que desse modo poderá contribuir para debates de gênero e carreira, e as implicações presentes nesse universo.

#### **1.4 Estrutura do trabalho**

Até o momento foi apresentada a parte introdutória do trabalho, contendo a problemática, objetivos e a justificativa do estudo. A seção 2 contém o tópico de “Reflexões teóricas sobre desigualdade de gênero e carreira”, em que a partir dos seus subtópicos serão mostrados estudos teóricos e empíricos acerca de gênero, carreira, divisão sexual do trabalho e suas relações com a teoria institucional de Thorstein Veblen. A seção 3 diz respeito a metodologia utilizada para a execução da pesquisa, sendo esta subdividida em uma parte qualitativa e outra parte quantitativa. Logo após, na seção 4, é apresentada a análise e discussão dos resultados. Ao final da pesquisa seguem as considerações finais e referências utilizadas no trabalho.



## 2. REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE DESIGUALDADE DE GÊNERO E CARREIRA

A criação de espaços masculinos e femininos está presente na sociedade, e sua perpetuação implica em desigualdade de gênero nos espaços público e doméstico. Alguns ganhos podem ser percebidos se forem observadas as políticas públicas criadas em prol da igualdade de gênero, no entanto, não são suficientes para solucionar essa questão, e muitas vezes podem até reificar essas desigualdades. Sendo assim, a teoria institucional de Thorstein Veblen, que trata de instintos, hábitos de vida e de pensamento como elementos centrais na criação de instituições, pode fornecer um norte para compreender as desigualdades desde a infância e que posteriormente refletem no desenvolvimento e progressão das carreiras profissionais.

### 2.1 A Teoria Institucional de Thorstein Veblen

Ao final do século XIX e início do século XX surgiu uma nova abordagem no pensamento econômico chamada de Economia Institucional. O precursor desse pensamento foi Thorstein Veblen, seguido por Commons e Mitchell. Tal abordagem critica a busca de leis imutáveis e noções gerais de equilíbrio defendida por parte dos economistas, pois ao contrário das teorias anteriores, é inspirada no darwinismo e teorias evolucionistas, na tentativa de compreender a evolução das instituições econômicas (ALMEIDA, 1987).

Thorstein Veblen (1857-1929) é visto por Tilman (1992) como o mais original economista e crítico social estadunidense. As reflexões de Veblen abarcam um arcabouço de costumes sociais e processos sociais, econômicos, políticos, além de políticas públicas, análise das ciências sociais e questões subjacentes ao comportamento dos indivíduos (Ibid).

Veblen (1898) refutava o *mainstream* econômico, que por sua vez, considerava o indivíduo como dado, inerte e imutável. Para o autor, o indivíduo faz parte de um processo que envolve instintos, hábitos e instituições. Os indivíduos são centrais na análise institucionalista, pois “o indivíduo é um produtor e um produto de suas circunstâncias” (HODGSON, 1998, p. 177).

Gunnar Myrdal referiu-se ao pensamento do antigo institucionalismo como “empiricismo ingênuo”, embora o autor tenha empregado o conceito de “processo de causação circular cumulativa”, sendo perceptível uma semelhança com a concepção vebleniana, de acordo com Conceição (2002). As críticas das quais os institucionalistas foram alvo decorrem por estes se oporem à análise econômica da teoria neoclássica que estava mais interessada no

sistema de preços e modelos de equilíbrio. Diferentemente da economia ortodoxa, esses autores contemplam múltiplos níveis e tipos de análise, considerando uma abordagem multidisciplinar, que se apoia em pesquisas biológicas, psicológicas, antropológicas, sociológicas e as demais que dizem respeito ao modo como as pessoas se comportam (HODGSON, 1998).

Veblen desconsiderou a noção de que os fenômenos podem ser explicados somente a níveis biológicos. Dessa forma, sugeriu uma teoria da seleção não só em termos de adequação natural dos indivíduos, como também uma seleção natural de instituições (CAMIC; HODGSON, 2011), em que a estrutura social também faz parte de um processo de evolução e seleção natural de instituições (ZAJDSZNAJDER, 1980).

Para Veblen (1983) as instituições integram um agregado de hábitos de pensamento no que tange as relações e papéis do indivíduo e da comunidade, composto por um conjunto de instituições em determinada época ou em um ponto de desenvolvimento de uma sociedade, que, do ponto de vista psicológico, podem ser vistos como uma atitude espiritual prevalecente – teoria da vida. Sobre os hábitos de pensamento e os papéis do indivíduo e da comunidade, estão inclusos padrões de comportamento e de atitudes mentais, bem como instituições jurídicas e outras organizações (ZAJDSZNAJDER, 1980).

A passagem dos hábitos individuais para a forma de instituições faz parte de um processo de transformações cumulativas que induziriam a uma transformação categorial, conforme Veblen (1914). Sendo assim, a questão de processo está associada à noção de causação circular, em que as circunstâncias são os resultados de características hereditárias e de experiências passadas, moldadas sob um arcabouço de tradições, convenções e circunstâncias materiais de modo cumulativo. O agente e seu ambiente são o resultado do processo passado, portanto, a trajetória do indivíduo é um processo cumulativo de adaptação dos meios aos fins (VEBLEN, 1898).

Os instintos, na teoria vebleniana, funcionam como um ponto de partida para a evolução cumulativa de hábitos e instituições, e mesmo nas fases iniciais do desenvolvimento social do indivíduo, os instintos não determinam direta ou imediatamente um comportamento (RUTHERFORD, 1998). A leitura de Cavalieri (2009), acerca do pensamento de Veblen, apresenta uma primeira noção do que seriam os instintos. Os instintos seriam os motivos para as ações humanas na busca por objetivos, o que não ocorre de forma automática, já que envolve inteligência e deliberação, considerando que é nesse sentido que se distingue o ser humano dos animais (Ibid).

A teoria dos instintos de Veblen está relacionada ao processo biológico e social de evolução da humanidade, o que não torna o autor um determinista social. Conforme Veblen

(1914) a evolução das instituições é dependente do ambiente social e das propensões persistentes da natureza humana. Os instintos estão suscetíveis a sofrer influências que geram hábitos de pensamento diferentes do conteúdo original funcional do mesmo, assim sendo, “todo comportamento instintivo está sujeito ao desenvolvimento e, portanto, à modificação pelo hábito” (VEBLEN, 1914, p. 38).

Veblen atribui aos instintos “traços hereditários”, não reduzindo ao sentido biológico, mas ampliando com elementos sócio-históricos (VEBLEN, 1914), até porque, para o autor, não existiria um gene que contivesse e pudesse passar de geração a geração um determinado instinto (MONASTÉRIO, 1998). Dessa forma, os instintos despertam hábitos de pensamento, mas também são formados por eles (HODGSON, 1992). De acordo com Monastério (1998), os principais instintos veblenianos são: *instinct of workmanship*, *paternal bent*, *idle curiosity* e *predatory instinct*.

O *instinct of workmanship* (instinto do trabalho eficiente) é o mais antigo da humanidade e o mais importante, ligado a “expedientes práticos, caminhos e meios, invenções e instrumentos de eficiência e economia, habilidades, trabalho criativo e tecnologia” (VEBLEN, 1914, p. 33). Dessa forma, esse instinto está associado a forma com que o indivíduo opta por atividades eficientes e convenientes, o que o torna um norte para a execução dos outros instintos, objetivando o direcionamento eficiente destes aos seus determinados fins.

O *parental bent* (paternal) está voltado para a proteção dos filhos e descendentes, à reprodução, à preservação dos interesses comuns do grupo, uma preocupação inata nesse contexto. Dessa forma, esse instinto garante a geração futura, a perpetuação de um grupo ou comunidade. Esses dois instintos, juntos, formam o que Veblen (1914) denomina de *instincts of serviceability* (instintos de utilidade).

O *idle curiosity* (curiosidade ociosa) funciona como uma propensão inata, que divide o que é próprio da “natureza humana da propensão instintiva refratária dos baixos animais” (VEBLEN, 1914, p. 86). Esse instinto, como o nome sugere, refere-se à curiosidade, a busca pelo conhecimento.

O *predatory instinct* (instinto predatório) é derivado do instinto do trabalho eficiente, e envolve agressividade, competição por posições hierárquicas de maior valor, guerra entre grupos, exploração, poder, coerção. Veblen associava o instinto predatório ao sexo masculino, por carregar de forma predominante esse atributo, enquanto os outros três instintos podem ser associados a ambos os sexos (CAVALIERI, 2009).

De acordo com Veblen (1914), os instintos por si só não agem sozinhos sobre o comportamento humano, não sendo possível relacionar a cada ação, a influência de apenas um

instinto, pois estes se relacionam e podem interferir uns sobre os outros. Posterior aos instintos, os hábitos individuais são tendências adquiridas pelos humanos que são moldadas pelo ambiente natural e social, e transmitidos de forma cultural (VEBLEN, 1914). Os hábitos, na concepção vebleniana, são formas de agir, oriundos da necessidade de se perseguir os objetivos postos pelos instintos (CAVALIERI, 2009). Já a ação, para Veblen, é composta de um sentido teleológico, envolta pela inteligência e pela definição de determinados objetivos, mas também dela participa o que está inconsciente ou fora do alcance da racionalidade imediata (CAVALIERI, 2009). Sendo assim, os instintos são como inclinações ou propensões a determinados comportamentos, o primeiro passo para a atividade do indivíduo, enquanto os hábitos podem ser entendidos como os meios para chegar a uma certa finalidade.

Os hábitos de pensamento podem tanto ser formados à luz de outros conhecimentos quanto sem nenhuma orientação, sendo caracterizados como uma atitude espiritual da vida diária, onde os instintos auxiliam na seleção de comportamentos (VEBLEN, 1983). Veblen afirma que os “hábitos de pensamento resultam dos hábitos de vida” (1969, p. 38). Ou seja, atitudes passadas incorporadas de forma constante tornam-se uma espécie de padrão para os membros de uma sociedade, o que torna essas práticas como naturais e talvez até necessárias.

Na análise de Cavalieri (2009), quando os hábitos passam de individuais à coletivos, sendo cada vez mais aceitos, tem-se comportamentos corroborados em senso comum, transformando-se em instituições que são entendidas como um padrão correto de ação historicamente determinado. As maneiras de pensar e agir tornam-se sancionadas pela convenção social (VEBLEN, 1914), portanto:

No homem o hábito toma um caráter acumulativo, essas aptidões habituais da raça são transmitidas de uma geração para a próxima, pela tradição, treinamento, educação, ou qualquer termo geral que pode melhor designar a disciplina de habituação pela qual o jovem adquire o que o velho tem para ensinar. [...] Cumulativamente, portanto, o hábito cria usos, costumes, convenções, preconcepções, compõe princípios de conduta que fluem somente de modo indireto para a predisposição nativa da raça (VEBLEN, 1914, p. 38-9).

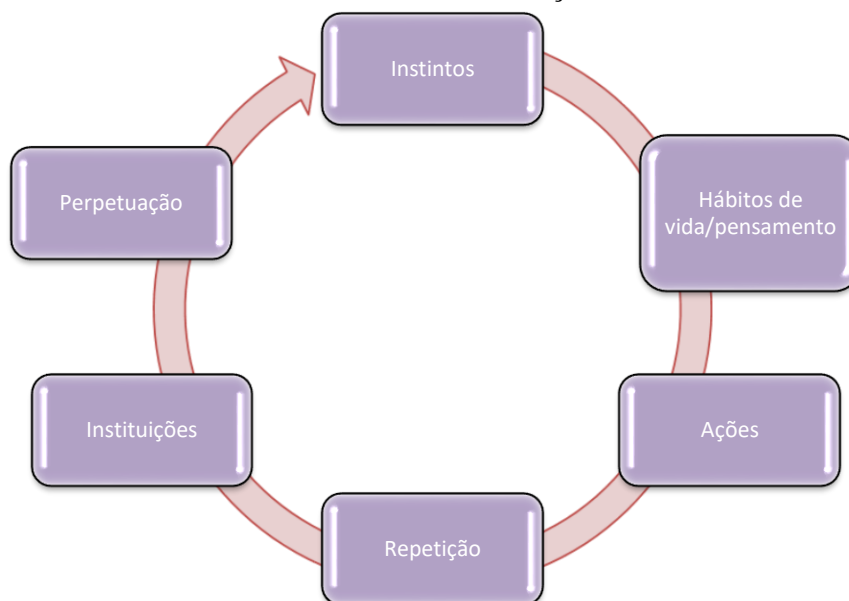
Na abordagem de Veblen, o comportamento do indivíduo sofre influência das instituições quando estas impõem normas que delimitam a sua atuação e agem sobre os seus desejos, dessa forma, a instituição pode ter um caráter coercitivo perante os indivíduos (MONASTÉRIO, 2005). Os desejos dos indivíduos, portanto, advém de suas características inatas e da experiência de vida dentro de um arcabouço institucional que influencia a formação desses desejos (Ibid). Dessa forma, Monastério (2005), apresenta os postulados de Veblen,

numa relação de instituições e racionalidade, no qual as instituições são capazes de forjar as preferências dos indivíduos em função de um mecanismo de internalização.

No entanto, como as instituições advêm de processos do passado, não conseguem estar em pleno alinhamento com as demandas do presente (VEBLEN, 1983). Assim, as instituições carregam um estado de inércia, de conservadorismo, o que torna lenta algumas mudanças na sociedade. Para Zajdsznajder (1980) o conservadorismo pode ser esperado tanto por parte dos ricos quanto dos pobres. Os ricos seriam conservadores por uma questão instintiva, a de oposição à mudança. Já os pobres, imersos em um ambiente de escassez de meios de subsistência, acabam sendo incapacitados de adotar novos hábitos de pensamento.

Para fins de sintetizar a teoria institucional de Veblen, apresenta-se na Figura 1, o ciclo de desenvolvimento das instituições, partindo da teoria dos instintos, incluindo os hábitos de vida e de pensamento, e as ações, que em constante repetição criam instituições que vão se perpetuando na sociedade até que haja uma ruptura.

Figura 1- O ciclo de desenvolvimento das instituições à luz de Thorstein Veblen



Fonte: Adaptada de Moreira (2019).

Esse ciclo foi adaptado do estudo de Moreira (2019) em que a autora buscou sintetizar a perspectiva institucional de Thorstein Veblen. Através da Figura 1, pretende-se mostrar elementos que podem explicar como uma instituição pode ser criada e reforçada na sociedade seguindo a lógica vebleniana. Para que seja possível compreender o processo de mudança, deve-se trabalhar com relações causais, abdicando do mecanicismo de causa e efeito de forma estática (VEBLEN, 1898). Parte-se da ideia de que o indivíduo age conforme instintos e hábitos

de vida e de pensamento, e quando esses hábitos são constantemente repetidos por uma comunidade, tornam-se usuais e entendidos como um padrão a ser seguido, dando origem a uma instituição. A instituição funciona como um mecanismo de segurança e manutenção do *status quo*, por isso é perpetuada, possuindo um caráter de conservadorismo. Além disso, o conservadorismo, por si só, pode ser visto como uma instituição com poder de atuar sobre outras (ZAJDSZNAJDER, 1980).

Após a apresentação do cerne da teoria vebleniana, o tópico a seguir contempla alguns estudos sobre carreira, trazendo discussões que mostram diferenças de representatividade de gênero em áreas de atuação, salários, cargos e outras implicações no mundo do trabalho.

## **2.2 Gênero: Estereótipos, carreira, “Teto de Vidro” e outras implicações**

Há diversas perspectivas sobre a definição de carreira. Para Dutra (1999), podemos nos referir à carreira como um caminho a ser percorrido, como mobilidade ocupacional dentro de uma área, ou ainda, como estabilidade ocupacional (a carreira como profissão). Sendo assim, a seguir, serão apresentadas algumas implicações sobre carreira no que diz respeito às escolhas e trajetórias de homens e mulheres.

Na ciência, vários dos problemas enfrentados pelas mulheres têm raízes históricas profundas, como é o caso da conciliação da vida profissional com as tarefas domésticas (SCHIEBINGER, 2001). As mulheres conquistaram, ainda que a passos lentos e desiguais, seus espaços no mercado de trabalho. Entretanto, em relação ao cuidado doméstico não houve equidade entre os gêneros, e tampouco trata-se de um trabalho reconhecido e valorizado. Sobre a Ciência, historicamente, tratou-se de um privilégio quase exclusivo dos homens (MACÊDO; MACEDO, 2004), acerca disso, Schienbinger (2001, p. 37) diz:

[...] a ciência moderna é um produto de centenas de anos de exclusão das mulheres, o processo de trazer mulheres para a ciência exigiu, e vai continuar a exigir, profundas mudanças estruturais na cultura, métodos e conteúdo da ciência. Não se deve esperar que as mulheres alegremente tenham êxito num empreendimento que em suas origens foi estruturado para excluí-las (SCHIEBINGER, 2001, p. 37).

Conforme Schiebinger (2001) há uma tendência das mulheres, no âmbito da pesquisa e ensino, estar vinculadas às humanidades e ciências sociais do que nas ciências naturais e engenharias. O fato de haver espaço em uma área não pode ser motivo para que se ignore as

desigualdades de gênero entre homens e mulheres, em função de seus estereótipos<sup>3</sup>, na tentativa de naturalizar a ciência como um campo masculino (BARROS; SILVA, 2019). Sendo assim, é preciso “refletir sobre quais valores a ciência moderna foi fundada e como isso se mostra um empecilho para as mulheres até hoje. Também é preciso entender como preconceitos e estereótipos de gênero afetam os caminhos seguidos pela produção do conhecimento científico” (PUPO et al., 2017, p. 46).

Conforme Guimarães (2001), um dos setores de maior representatividade econômica no Brasil é o setor de serviços, que durante a década de 1990, foi majoritariamente ocupado por mulheres e estava em expansão no Brasil. Entretanto, as crises econômicas em diversos setores na primeira década dos anos 2000, fizeram não somente o setor de serviços crescer, como os homens passaram a ocupar o setor ao sair de seus ramos em crise. Com isso, o setor passa a ser um exemplo de integração de empregos de homens e mulheres, no entanto, para as mulheres essa mudança de cenário não foi de crescimento, porque elas se mantiveram sub representadas nos espaços de trabalho tradicionalmente ocupados por homens e passaram a dividir mais o espaço no setor onde estavam majoritariamente atuando (DANIEL, 2011).

As mulheres também aparecem sub-representadas em cargos eletivos (FOX; LAWLESS, 2012), especialmente na Política. Conforme Biroli (2010, p. 48) “a naturalização da exclusão das mulheres da esfera pública e, particularmente, dos cargos políticos eletivos, vem sendo um fator de legitimação da política como “negócio de homens””. Além disso, “um aumento da presença de mulheres em esferas de poder e de visibilidade não implica, necessariamente, a promoção de perspectivas críticas às relações convencionais de gênero e, mesmo, ao problema específico da sub-representação das mulheres em espaços de poder” (BIROLI, 2010, p. 53). Conforme a autora, o aumento da participação de mulheres, nesse caso, pode não acarretar transformações substanciais por dois motivos: (1) não se pode estabelecer uma correlação entre presença feminina e uma “voz feminina”; (2) não há uma correlação imperativa entre presença feminina e “voz feminista”.

---

<sup>3</sup>De modo etimológico, estereótipo é um traço rígido que está ligado à padronização, e que se firma no imaginário coletivo (SILVA; FARIAS, 2017). Os estereótipos são rotineiros, dotados de uma essência de alienação, e que impactam na compreensão dos indivíduos (TRINDADE, 2012). Os estereótipos de gênero podem ser perpetuados por se tratar de um ato muitas vezes inconsciente, funcionando como “um conjunto de crenças estruturadas acerca dos comportamentos e características particulares do homem e da mulher” (NETO et al., 2000, p. 11). O estereótipo está conectado ao preconceito, que está ligado à categorização e criação de rótulos, sendo algo resistente às mudanças (LIPPMANN, 1972).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018a), elas são pouco representadas na política e em cargos gerenciais, ou seja, espaços públicos e de maior visibilidade. O Brasil fica na 115ª colocação do *ranking* mundial de igualdade por sexo na política, de forma que as mulheres aparecem ocupando cargos em porcentagens mínimas em comparação aos homens (GANDRA, 2017). Mulheres em cargos políticos, atuando como ministras, parlamentares, prefeitas, governadoras, secretárias, e em demais profissões socialmente consideradas masculinas, indica a possibilidade de a mulher atuar em qualquer espaço da sociedade (SOARES, 2004), no entanto, ainda é um progresso muito limitado, de acordo com De Souza, Voese e Abbas (2015).

Além da existente separação de trabalhos masculinos dos femininos, ocorre a hierarquização no trabalho, que coloca os homens em postos mais superiores frente aos das mulheres (GAMA, 2014). Essa hierarquização funciona como uma pirâmide ocupacional, que limita mulheres a alcançar os postos de trabalho mais elevados e com remunerações maiores, além de diminuir a gama de possibilidades laborais para elas (YANNOULAS, 2013).

A hierarquização no trabalho, que implica em uma segregação vertical, onde as mulheres possuem dificuldades de conquistar os cargos mais importantes e de maior prestígio nas organizações é conhecida na literatura como “teto de vidro” (GOMES, 2011; DE GARAY; DEL VALLE-DÍAZ-MUÑOZ, 2012; LIMA, 2013; VAZ, 2013; RODRIGUES; GUIMARÃES, 2016; PRONI; PRONI, 2018) ou na língua inglesa como “*glass ceiling*” (DE SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015).

O consenso sobre esse termo é de que em determinadas áreas/profissões a sub-representação das mulheres deixa de ser uma segregação horizontal e passa a ser uma segregação vertical, ou seja, as mulheres deixam de ser rejeitadas na área/profissão e passam a enfrentar dificuldades em atingir os altos cargos dentro das organizações (DAMBRIN; LAMBERT, 2008). Estudos apontam áreas como as Ciências Contábeis (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; FERNANDES; GOMES; RIBEIRO, 2016), Publicidade (CHALÁ, 2018), Neurologia (GOMES, 2011), Setor Bancário (ANDRADE et al., 2002), Ciência e Tecnologia (LIMA, 2013), e até mesmo em Órgãos Públicos (VAZ, 2013).

Em relação às organizações, ainda que grandes empresas do Brasil sejam reconhecidas pela implementação de políticas e práticas de gestão com pessoas, através de uma boa estrutura, e tendem a promover a igualdade dos gêneros, o fenômeno do “teto de vidro” também se faz presente nestas, pois conforme Proni e Proni (2018, p. 1) “as iniciativas de promoção da equidade de gênero no mundo corporativo, contempladas em programas de responsabilidade



social empresarial, produzem avanços lentos e requerem uma mudança da cultura organizacional”.

A figura da mulher em espaços profissionais hegemonicamente masculinos ainda enfrenta diversas barreiras. No caso do Jornalismo, em especial nas reportagens em âmbitos de guerra, continua sendo um campo altamente sexista, marcado por “pseudo-protecionismo”, desdém, comportamentos obscenos e hostilidade por parte dos seus patrões, rivais, militares e do público em geral” (STEINER, 2017, p. 1).

Os estereótipos femininos fazem com que as mulheres convivam com obstáculos no que diz respeito à atividade de liderança frente aos colegas homens principalmente, uma vez que estes tendem a resistir frente a isso (NOGUEIRA; KUBO, 2013; MACIEL; DE PAULA; DA SILVA, 2014). Mesmo que as mulheres estejam qualificadas para ocupar altos cargos que envolvem liderança, o preconceito de gênero permeia essas relações (MACIEL; DE PAULA; DA SILVA, 2014), embora de uma forma velada (não percebida pelas mulheres), como pode ser visto em Medeiros e Cabral (2016).

A presença de mulheres ocupando espaços tradicionalmente masculinos também pode ter relação com uma figura masculina que exerceu influência nesse sentido, como aparece nos relatos do estudo de Medeiros e Cabral (2016). Para romper a barreira dos estereótipos, as mulheres necessitam investir em qualificação e melhoramento técnico, renunciar algumas coisas, comprovar suas competências muito mais do que os homens, assumir uma postura masculinizada, em um ambiente que as cobra constantemente, exigindo provas de que são capazes de assumir um papel visto como masculino (DANIEL, 2011; MEDEIROS; CABRAL, 2016).

Historicamente, a atividade docente nos primeiros anos do ensino fundamental foi relacionada a uma feminilidade e a práticas de cuidado (DE CARVALHO et al., 2018), o que faz esse campo ser um dos nichos femininos mais comuns. Esse cenário se mantém, pois, a Pedagogia continua sendo uma área feminizada, conforme Alves (2018). As mulheres são sub-representadas nas áreas de Engenharias e de Ciências Naturais, áreas tradicionalmente masculinizadas.

Há outra constatação que mostra a dificuldade de mulheres em carreiras de prestígio e de melhor remuneração, que é o caso da carreira na área da Medicina (ALVES, 2018) ainda que a literatura aponte para a Saúde como uma área feminizada, os homens predominam a carreira e ocupam os mais altos cargos hierárquicos.

Estudos sobre âncoras de carreira, à luz do autor Schein (1990), apontam para a existência de estereótipos sociais que continuam a permear os espaços ocupados pelos gêneros

em diversas profissões (VIEIRA et al., 2019) através da diferença significativa entre estes em relação a âncora de carreira predominante (FERRAZ; GALLI; TREVISAN, 2008). As mulheres inseridas na Engenharia valorizaram mais as âncoras Estilo de Vida e Segurança/Estabilidade, enquanto os homens na área da Saúde, identificam-se mais com as âncoras Autonomia/Independência, Desafio Puro e Criatividade Empreendedora (VIEIRA et al., 2019). Os resultados mostram que as âncoras estão diretamente relacionadas com atributos associados a ambos os gêneros.

Portanto, as escolhas de carreira feminina e masculina podem ser orientadas por características socialmente atribuídas aos gêneros, como os cuidados familiares, baixa agressividade e pouca disposição ao risco no caso das mulheres, e independência, autonomia, desafio e risco no caso dos homens (VIEIRA et al., 2019).

Seguindo essa linha de pensamento, há alguns resultados de estudos sobre a temática Gênero e Carreira que podem ser mais explorados nessa apresentação teórica. Sobre a carreira de Publicidade, por exemplo, ainda que exista uma aparente simetria de início de carreira, esta vai diminuindo conforme se acentuam as disparidades no caminho profissional de homens e mulheres, confirmando a sua segregação vertical (CHALÁ, 2018). Essa constatação corrobora com outro estudo recente, sobre a trajetória em Ciências Exatas, onde conclui-se que as assimetrias de gênero entre homens e mulheres também ocorrem em diferentes momentos da vida em uma carreira acadêmica (RUIZ, F., 2017).

A profissão de Contabilista, ainda que não seja mais marcada pela rejeição feminina na área, ainda apresenta desigualdades, discriminações e sexismos que são obstáculos para o exercício e ascensão das mulheres na carreira (FERNANDES; GOMES; RIBEIRO, 2016). O espaço feminino na Política também é marcado por sexismos, constrangimentos estruturais à participação das mulheres, visto que é uma área social e culturalmente masculina (MIGUEL; BIROLI, 2010).

A reprodução de estereótipos de gênero se faz presente na área da Tecnologia da Informação, em que embora a profissão venha se mostrando mais democrática no ambiente de trabalho, ainda é de domínio masculino (MEDEIROS; BORGES, 2014). A Construção Civil é outro nicho profissional quase exclusivo aos homens, em que o comprometimento com o trabalho é marcado por diferenças entre homens e mulheres, sendo essas diferenças antagônicas:

Os homens se comprometem mais afetivamente em razão de fatores relacionados à remuneração, ao exercício do poder, à autonomia e ao orgulho por executarem um trabalho por eles considerado como uma obra de arte. Para as mulheres, por sua vez,

o trabalho representa a possibilidade de inserção em um mercado quase que exclusivamente masculino, algo que propicia a oportunidade de aquisição de conhecimento e de crescimento na carreira (DA SILVA; HONÓRIO, p. 531).

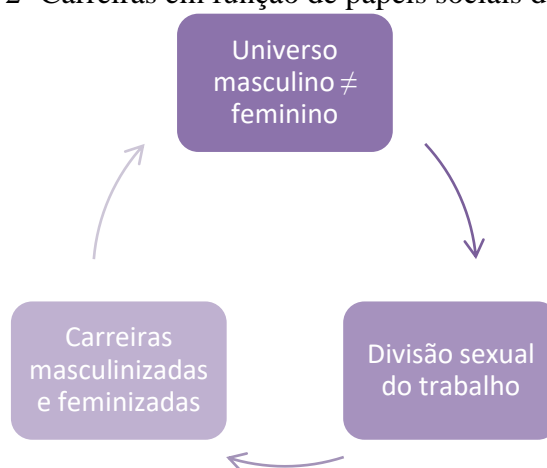
Os programas que buscam incluir mulheres em áreas tradicionalmente masculinas, como é o caso da Construção Civil, acabam direcionando mulheres para ocupações feminizadas dentro do setor, com a premissa de que são mais “caprichosas”, “delicadas”, “perfeccionistas” (OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016). O resultado disso são postos de trabalho inferiores, o que acarreta menores salários, além da função de limpeza e acabamento do canteiro de obras ficar a cargo das mulheres (o que nesse estudo foi percebido por elas como gerador de insatisfação).

Esses recentes resultados corroboram com Lombardi (2006), ao mostrar a Engenharia como um campo profissional de privilégio masculino, que demarca tarefas e valores para homens e mulheres da área. De acordo com a autora, as mulheres costumam ser poupadas do trabalho mais pesado, sendo mais aceitas atuando em consultorias, e sendo consideradas masculinizadas quando possuem contato direto com os homens na construção civil. Portanto, “a ordem de gênero, transversal à engenharia, classifica/reclassifica e hierarquiza áreas de conhecimento e áreas de trabalho, atividades, atribuições e posições hierárquicas como mais ou menos masculinas ou femininas e as valoriza de forma diferente” (LOMBARDI, 2006, p. 199).

Em carreiras onde há mais predominância de um gênero em relação a outro há um padrão de masculinidade ou feminilidade (FRAGA; GEMELLI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019), em que pode haver um profissional ideal que possui características e atitudes socialmente atribuídas a homens ou mulheres, o que acaba restringindo o acesso ao indivíduo que não se encaixa no padrão esperado (HALE, 2008). Por conseguinte, a vivência e a permanência na profissão são dependentes desses atributos, o que torna a carreira algo relacionado a vida pessoal e ao gênero, de acordo com Fraga, Gemelli e Rocha-de-Oliveira (2019). O argumento proposto no presente estudo indica uma separação de um universo ideal, masculino diferente do feminino, em que antes mesmo do indivíduo nascer já existe uma expectativa em relação ao seu papel social como menino e menina, homem e mulher, tanto de comportamento quanto de acesso a tipos de bens e serviços. Essa separação do universo feminino e do masculino foi uma construção social com raízes profundas e de difícil deslegitimação, a comprovar com os estudos de Saffioti (1987), Louro (1997), Avelar (2010) e Farber (2012).

Desse modo, apresenta-se a Figura 2 na busca de estabelecer uma relação entre esses três elementos: existência de um universo masculino diferente do feminino, a divisão sexual do trabalho e a existência de carreiras masculinizadas e feminizadas.

Figura 2- Carreiras em função de papéis sociais de gênero



Fonte: Elaborada pela autora (2021) com base na literatura.

Existe uma tendência dos indivíduos a alocarem-se em determinadas carreiras, havendo significativas diferenças de representatividade de um gênero em relação ao outro dependendo da área, ou seja, existem carreiras masculinizadas e carreiras feminizadas (ALVES, 2018). Isso pode estar relacionado com a divisão sexual do trabalho, e posteriormente, com as primeiras áreas de atuação que estiveram ao alcance da mulher fora do âmbito doméstico.

Sendo assim, da perspectiva social, a perpetuação de carreiras masculinizadas e feminizadas pode fazer parte de um direcionamento, desde a infância, com base nos valores dos quais são transmitidos para homens e mulheres, considerando a noção de trabalho reprodutivo (associado às mulheres) e produtivo (associado aos homens).

Os estudos apresentados nessa seção contribuem para a formação do argumento teórico proposto, sendo possível relacionar o que foi exposto com a teoria institucional de Thorstein Veblen no tópico a seguir.

### **2.3 Carreiras masculinizadas e feminizadas à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen**

Em “A Teoria da Classe Ociosa”, a divisão sexual do trabalho é mostrada por Veblen (1983), em que a “classe ociosa” é composta por indivíduos que se abstém do trabalho produtivo, e surge na passagem da selvageria primitiva para o estágio de barbárie, quando é instituída a propriedade. Além disso, a mais antiga forma de propriedade é a propriedade do homem perante a mulher, resultando também na objetificação da mesma (VEBLEN, 1983).

Em Veblen (1983), mostra-se algumas noções de como os papéis de gênero na sociedade foram sendo construídos com uma clara diferença entre as atribuições femininas e masculinas.

Homem e mulher diferem em estatura, força muscular e em temperamento, o que já desde cedo contribuiu para a divisão sexual do trabalho (Ibid). Aos homens coube o trabalho produtivo do qual provém o sustento da família, enquanto às mulheres restou o trabalho reprodutivo, de cuidado doméstico e de ensino aos filhos (VEBLEN, 1983; OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016).

Conforme Veblen (1983), desde muito cedo restava às mulheres os trabalhos servis, de pouco valor, sendo equiparadas aos escravos. Já ao homem, era destinado os trabalhos que envolviam competição, poder e prestígio, por exemplo. Esportes, cultura, guerra, caça, política, sacerdócio eram os espaços ocupados pelos homens, conforme pode ser visto na obra do autor. As funções diárias e rotineiras desempenhadas pelas mulheres eram vistas como indignas, enquanto as funções exercidas pelos homens envolviam proeza e façanha, sendo estas as funções dignas (Ibid). Dessa forma, a divisão dos papéis de homens e mulheres, contribuiu para a divisão sexual do trabalho, firmando desde cedo os papéis de gênero de forma desigual (VEBLEN, 1983). Essa realidade foi intensificada com o advento do capitalismo, em que a família deixou de ser uma unidade produtiva (MACÊDO; MACEDO, 2004). Ao buscar um conceito de divisão sexual do trabalho, Hirata e Kergoat (2007, p. 599) definem:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Na sociedade atual, a separação de papéis masculinos e femininos não é tão discrepante, tendo em vista os direitos trabalhistas que as mulheres conquistaram, e políticas públicas e organizacionais que auxiliam na saída da mulher da esfera doméstica para o mercado de trabalho. No entanto, apesar da ocupação em espaços laborais e em carreiras valorizadas pela sociedade, a mulher ainda está em um âmbito de discriminação que sustenta a divisão sexual do trabalho, mesmo que muitas vezes isso se apresente de forma sutil (ALVES, 2018).

Diante dessas constatações, tanto Bruschini (1994) quanto Oliveira e Yannoulas (2016) corroboram com a visão de Veblen (1983). A separação de tarefas masculinas e femininas, isto é, a divisão sexual do trabalho distinguiu as ações de homens e mulheres na sociedade (BRUSCHINI, 1994). Na mesma linha de pensamento, tem-se que:

A segmentação sexual horizontal e vertical de empregos e profissões assimila as características da separação das tarefas entre homens e mulheres, fortemente marcado pela dicotomia entre trabalho produtivo e reprodutivo, e as hierarquiza conforme os ideais de masculinidade e feminilidade presentes na sociedade. Isto é, enquanto as atividades masculinas estão comumente associadas ao uso da racionalidade, à manipulação de máquinas e instrumentos visando produção de objetos e bens, à utilização de técnicas e, em muitos casos, ao uso da força física, as atividades femininas envolvem, dentre outros fatores relacionados à reprodução social, a destreza, a habilidade de ouvir e cuidar de outros seres, a sensibilidade, guardando estreita relação com os processos de socialização vigentes (OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016, p. 198).

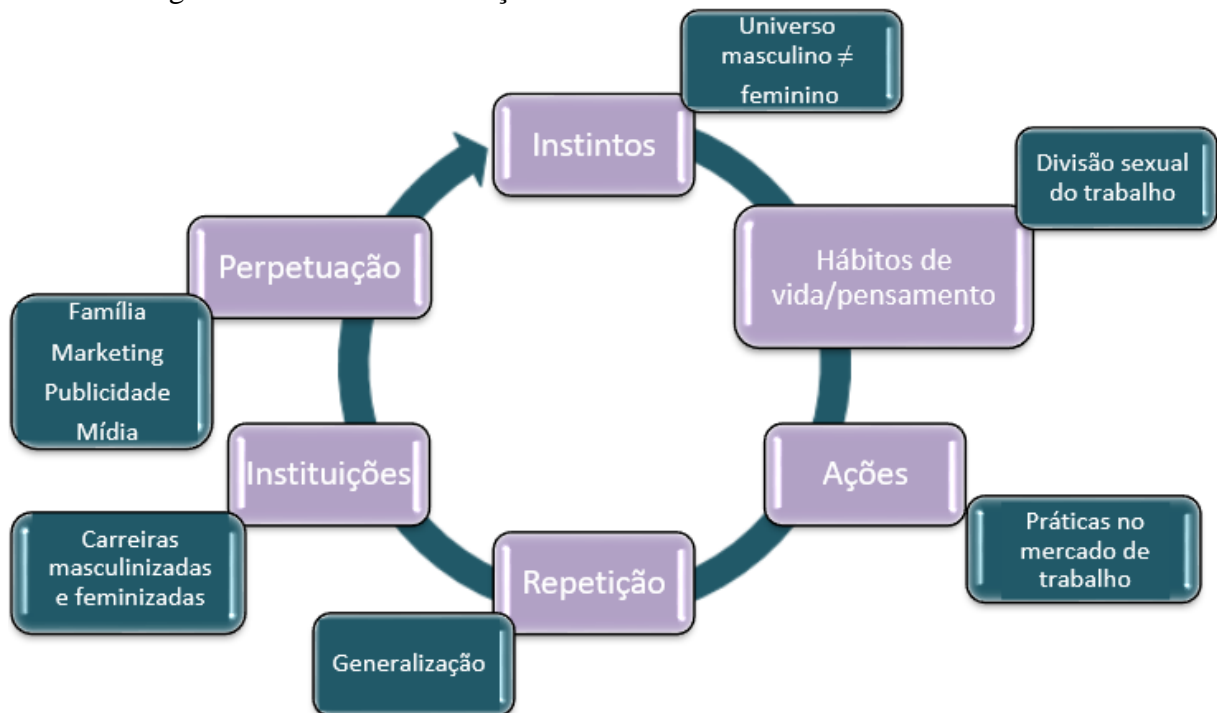
O estudo de Moreira (2019) em uma rede de varejo vai ao encontro do que foi exposto, isso porque constatou-se que os postos de trabalho dentro de empresa são separados por gênero antes mesmo da execução do processo de recrutamento e seleção. Dessa forma, de acordo com os resultados do estudo, as mulheres encontram-se majoritariamente em cargos operacionais, enquanto os homens nos cargos táticos e estratégicos. Além disso, os serviços que exigem um pouco de força física são destinados aos homens, com a prerrogativa de que as mulheres precisam ser preservadas, “cuidadas”, enquanto elas estão à frente do atendimento ao público em função de características socialmente atribuídas ao gênero feminino, tais como simpatia, cuidado e delicadeza.

Assim sendo, as atividades vistas como femininas parecem estar muito mais relacionadas a “aptidões” biológicas do que habilidades que podem ser desenvolvidas através de qualificação profissional, sendo evidenciado justamente o contrário no caso das atividades masculinas. Por consequência, verifica-se também as dificuldades de as mulheres progredirem em carreiras de predominância masculina, e de alcançarem cargos de liderança e de poder (até mesmo em áreas feminizadas). As inserções no mercado de trabalho são desiguais entre homens e mulheres também em função de que sobre as mulheres recai muito mais a conciliação trabalho-família (SOARES, 2004; CYRINO, 2009; MACIEL; DE PAULA; DA SILVA, 2014).

De acordo com o IBGE (2018b), o percentual de homens realizando afazeres domésticos e cuidando de terceiros vêm aumentando, sendo maior para os homens com nível superior. No entanto, persiste a discrepância entre os sexos na realização dessas tarefas, principalmente em número total de horas (quase o dobro para as mulheres). Ainda de acordo com esses dados, há uma discrepância entre homens e mulheres nas taxas de realização das tarefas de preparar ou servir alimentos, preparar a mesa e lavar a louça, sendo um total de 95,6% para as mulheres e 59,8% para os homens, bem como em relação a cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos (90,7% para as mulheres e 56,0% para os homens).

Sendo a construção social do homem hegemônica em relação ao ser social da mulher, e de acordo com o seu gênero há papéis e oportunidades distintas (SOARES; 2004; SORJ, 2004), dentro dessa lógica, o âmbito doméstico é uma peça-chave na determinação das oportunidades no mercado de trabalho e seus postos, bem como das carreiras e salários no geral (SORJ, 2004). Assim, pretende-se demonstrar que o ciclo de desenvolvimento das instituições, presente na Figura 1, pode explicar como se perpetuam carreiras masculinizadas e feminizadas. Desse modo, os elementos da Figura 1 e 2 são resgatados, e associados na apresentação da Figura 3, a fim de ilustrar como a perpetuação da diferença de representatividade entre homens e mulheres em determinadas carreiras pode ser fruto de uma construção histórica, aceita pela sociedade.

Figura 3- A institucionalização de carreiras masculinizadas e feminizadas



Fonte: Elaborada pela autora (2021) com base na literatura.

A Figura 3 está composta, em seu centro, pelos seis elementos do ciclo de desenvolvimento das instituições, criados a partir da teoria institucional de Veblen. Nas extremidades da figura aparecem as formas de manifestação desses componentes, mostrando o processo do qual a sociedade pode institucionalizar as carreiras masculinizadas e feminizadas. Entende-se que esse ciclo possa ser ampliado para outros tipos de gêneros e identidades, não somente homens e mulheres heterossexuais. Dessa forma, pode-se considerar a noção de masculinidades femininas, feminilidades masculinas, pessoas trans, e diferenças em função de

etnia e classe social, considerando a natureza discriminatória daquilo que difere da figura do homem branco heterossexual.

O primeiro elemento, denominado de Instintos, é uma referência aos instintos veblenianos, vistos no tópico 2.1 e são o ponto de partida para o entendimento do ciclo. Sucintamente, para resgatar o conceito, tem-se que os instintos seriam os motivos para as ações humanas na busca por objetivos, conforme Cavalieri (2009). No entanto, os Instintos não significam necessariamente o início de um processo, já que “todo comportamento instintivo está sujeito ao desenvolvimento e, portanto, à modificação pelo hábito” (VEBLEN, 1914, p. 38), isto é, os hábitos e as instituições são capazes de moldar o comportamento instintivo, e além disso, criar novas instituições na sociedade, novas formas de conduta. Entende-se que os instintos podem direcionar as ações de forma diferente para cada gênero e isso pode ocorrer por influência do ambiente, seja uma ação oriunda do próprio indivíduo ou de um terceiro para ele (como é o caso a ser visto no primeiro instinto abordado a seguir).

Tendo em vista que o instinto *parental bent* (paternal) está voltado para a proteção dos filhos e descendentes, à questão reprodução e à preservação dos interesses comuns do grupo, esse instinto é uma preocupação inata do indivíduo para garantir a existência da próxima geração (VEBLEN, 1914). Dessa forma, entende-se que o indivíduo procura transmitir ao filho uma série de valores, hábitos e costumes que considera o mais correto em sua concepção, podendo então passar ao seu descendente vieses da sociedade como preconceitos e padrões de conduta institucionalizados que sustentam a desigualdade de gênero, como é o caso da divisão sexual do trabalho.

Outro instinto que pode ser importante nessa análise é o *instinct of workmanship* (instinto do trabalho eficiente), sendo este associado a forma com que o indivíduo opta por atividades eficientes e convenientes, e direciona de forma eficiente os demais instintos a seus fins (VEBLEN, 1914). Se a questão de “escutar, cuidar, ensinar” é atribuída a natureza feminina, como características biológicas, dentro dessa lógica, isso passa a designar quais carreiras são mais pertinentes às mulheres (ALVES, 2018). Ou seja, enraíza-se socialmente quais espaços as mulheres têm mais capacidade de melhor atuar.

O *predatory instinct* (instinto predatório) é associado mais ao sexo masculino, mas não de forma exclusiva. É que esse instinto, em vez de estar voltado aos interesses do grupo, é voltado para questões individualistas que envolvem competição por posições hierárquicas, poder, coerção e exploração (VEBLEN, 1914). Dessa forma, pode-se pressupor que a aceitação/rejeição das mulheres em determinadas áreas profissionais ou cargos têm alguma relação com o instinto predatório sendo mais percebido nos homens, fazendo com que estes



continuem restringindo os espaços da mulher na tentativa de manterem os privilégios dos quais sempre gozaram.

O *idle curiosity* (curiosidade ociosa) trata-se da busca pelo conhecimento, como uma curiosidade inata do indivíduo (VEBLEN, 1914). Ele não se torna tão interessante na presente discussão porque permeia mais questões da vida que vão além da esfera casa e trabalho.

De acordo com Veblen (1914), mais crucial que os instintos para compreender o comportamento humano, estão os hábitos de vida e de pensamento, pois o indivíduo nasce e cresce dentro de uma malha institucional, e sofre influências sociais e culturais. Contudo, os instintos veblenianos são influenciados por forças inconscientes ou fisiológicas, normas da sociedade, bem como pela racionalidade (SILVA, V. 2010).

Na presente discussão, pode-se considerar o *parental bent* (paternal) um instinto capaz de reforçar a existência de um universo masculino diferente do feminino na criação da geração futura. Isto é, o indivíduo na fase da infância irá absorver o que lhe é passado, geralmente sem chances de discernir se é correto ou errado ou se poderia ser diferente. O que se espera de um menino e de uma menina na sociedade, as figuras que eles têm como referência e as atividades que desempenham, além de tudo que é absorvido via canais de comunicação por exemplo, podem já ir enraizando sexismos em relação ao papel de homem e mulher na sociedade. Entretanto, no pensamento vebleniano, os instintos fazem parte de uma análise que considera o aspecto biológico no comportamento do indivíduo, não reduzindo a sua teoria a nível social. Apesar do indivíduo ser influenciável pelo ambiente, existe um limite para o condicionamento do indivíduo pela sociedade, fator relacionado com os instintos.

O segundo elemento diz respeito aos Hábitos de Vida/Pensamento, mais determinantes no comportamento humano do que o primeiro elemento da Figura 3. No presente estudo, como hábitos de vida, utiliza-se a ideia de divisão sexual do trabalho, do qual já foi referenciada ao longo de toda a construção teórica.

A prática do trabalho reprodutivo destinado às mulheres, e o trabalho produtivo destinado aos homens, delimitado na sociedade, e lentamente sendo desconstruído a partir da Revolução Industrial, pode ser capaz de moldar os hábitos de pensamento da sociedade como um todo. Sendo assim, o trabalho da mulher pode permanecer enraizado na mentalidade dos indivíduos como um complemento da renda, em que o homem pode ter mais prioridade de emprego pela sua figura socialmente construída de “provedor financeiro”. Porém, a divisão sexual do trabalho não é um produto dado e imutável, que possa ser generalizado, já que se trata do resultado de uma construção histórica que interage com o meio social, econômico, cultural etc.

Esses hábitos de pensamento, oriundos dos hábitos de vida, vão gerar reflexos nas ações presentes no mercado de trabalho (terceiro elemento da Figura 3) já que as organizações são constituídas por pessoas, agentes. Dessa forma, há algumas ações no mercado de trabalho que tendem a desfavorecer as mulheres. Ao começar pelo processo seletivo nas organizações, que no estudo de Ramos e Félix (2019), os resultados apontaram que os homens foram vistos como mais adequados a preencher cargos de liderança, havendo maiores probabilidades de contratação e promoção. Os autores atentam para como esses processos são realizados, pois algumas questões enviesadas em relação a figura da mulher podem levar a escolhas irracionais e carregadas de estereótipos nesse tipo de ação, que reforça a questão do “teto de vidro” em algumas carreiras e a perpetuação de nichos femininos e masculinos de trabalho.

Dentro desse contexto, cabe mostrar que a mobilidade na carreira é uma ação do mundo do trabalho que tende a desfavorecer a mulher. A mulher enfrenta desafios tanto por acompanhar o homem que se encontra em processo de mobilidade (BEZERRA; VIEIRA 2013; ABBONDANZA; SCHERER; FLECK, 2020), quanto em relação a mobilidade de sua carreira em função dos estereótipos de gênero e da escassez das mulheres em cargos de liderança (NUNES; CASACA, 2015; MEDEIROS; CABRAL, 2016). A carreira do cônjuge por ser priorizada, traz obstáculos durante o processo de mobilidade para as mulheres, que precisam adaptar-se a outra cultura, construir uma nova rede de relacionamentos e ainda buscar retomar a vida profissional, sendo algo que muitas vezes não se concretiza (BEZERRA; VIEIRA, 2013). O reflexo dessas ações está na maior remuneração dos homens em relação às mulheres (IBGE, 2018b), isso porque eles estão mais presentes nos melhores postos de trabalho dentro das organizações, e em carreiras de maior prestígio, que por sua vez tendem a remunerar melhor (ALVES, 2018).

O quarto elemento do ciclo é a Repetição, em que a repetição dessas ações pela sociedade ocasiona em generalização de pensamentos, inclusive dos sexismos no mundo do trabalho, do qual fazem parte de uma mentalidade social, culturalmente enraizada, que atribuem a homens e mulheres, de forma distinta, as profissões que melhor podem desempenhar (ALVES, 2018).

Com uma ideologia machista que se perpetua em nossa sociedade cabe ressaltar que “[...] o sexismo não é somente uma ideologia, reflete, também, uma estrutura de poder, cuja distribuição é muito desigual, em detrimento das mulheres” (SAFFIOTI, 2004, p. 35). Muitas vezes, as mulheres não se enxergam em uma instituição sexista, conforme Alves (2018). Sendo assim, o sexismo pode ser algo velado, que aparece de forma sutil, não sendo problematizado

e questionado. Dessa forma, caminha para o processo de aceitação, pois a sociedade já o entende como dado.

O quinto elemento da Figura 3 foi denominado de Instituições. Após a aceitação da sociedade acerca de uma realidade, e até a sua naturalização, como é o caso da divisão sexual do trabalho, cria-se a instituição. Entende-se que a divisão sexual do trabalho, também podendo ser considerada uma instituição, desencadeou a entrada tardia da mulher no mercado de trabalho e na esfera pública da vida de forma restrita. Portanto, isso deve impactar nas áreas profissionais que homens e mulheres tiveram acesso historicamente. O que pode ser observado na Figura 3, é como essas “identificações”, ou talvez, esses “direcionamentos” para as carreiras vão sendo construídos de forma diferente para o sexo masculino e feminino.

A presença de mulheres em espaços predominantemente masculinos ainda causa estranheza na sociedade (MEDEIROS; CABRAL, 2016), e a tentativa de feminizar carreiras e ocupações que são tradicionalmente masculinas pode esbarrar em controvérsias, pois a entrada de mulheres pode ocorrer de forma marginal, sendo limitada a determinadas atividades carregadas de estereótipos de gênero que acentua a divisão sexual do trabalho (OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016).

Na seção 2.1 foi mencionada a relação de conservadorismo com a perpetuação de uma instituição. Cabe lembrar que, conforme Veblen (1983) as instituições mais antigas possuem um caráter conservador, e quanto mais antiga a instituição, mais difícil é a sua transformação e ruptura. Para compreender como as carreiras masculinizadas e feminizadas se instituem e se perpetuam na sociedade, sugere-se que há veículos que tornam isso possível, mas que esses também podem ser os meios pelos quais as mudanças categoriais podem ocorrer, sendo eles: família, mídia, marketing e publicidade.

A família influencia uma parcela da identidade de cada indivíduo, em que a partir da descoberta do sexo já se fala das características referentes ao biológico, estereotipando homens e mulheres em um mundo azul ou rosa (BOTTON et al., 2015). Ainda conforme os autores, instituições como a família e a escola, bem como a publicidade e a mídia são veículos de informação que tem o poder de influenciar os indivíduos. Finamore e Carvalho (2006) sugerem que se investigue a forma como se constrói no cotidiano os discursos que alcançam o senso comum, como as conversas e a sua presença na mídia que não é de cunho informativo, pois acabam promovendo discursos hegemônicos do homem em relação a mulher.

Os diferentes papéis de homem e mulher na sociedade interferem na criação infantil, pois estudos mostram que meninas podem se considerar infelizes sendo meninas, enquanto essa questão é pouco sentida pelos meninos (BACKERS; DA COSTA, 2016). Para as autoras, é

importante o papel da escola para desmistificar as diferenças de gênero, pois antes mesmo da criança entrar para a escola, ela já carrega as concepções desiguais impostas pela sociedade e que muitas vezes são trazidas pela família.

Crianças a partir de 4 anos já reproduzem papéis socialmente atribuídos aos gêneros, sendo até mesmo capazes de se reprimir e reprimir os colegas/amigos acerca de comportamentos esperados para meninos e meninas (ESCOURA, 2012). Esses hábitos e comportamentos são resguardados por sanção social, repassados pela socialização, conforme Rutherford (1998) analisando os postulados de Veblen.

A mídia funciona como um veículo que pode manipular escolhas e comportamentos (AZAMBUJA, 1987), sendo ainda muito estereotipada em relação à figura feminina na sociedade (RUBIM; DANTAS, 2017), em que “os estereótipos de gênero presentes na mídia devem ser entendidos como produtos de uma dinâmica social complexa, que envolve a determinação de papéis diferenciados, e hierarquicamente distintos, para homens e mulheres” (BIROLI, 2010, p. 47).

Sendo assim, os indivíduos podem absorver opiniões e realidades prontas como se fossem suas próprias ideias, naturalizando papéis de gênero desiguais. Meyrowitz (1985) entendia que a mídia no espaço eletrônico causaria transformações como a desmistificação das hierarquias e a reformulação de identidades, incluindo a questão de gênero.

A televisão por exemplo, é um meio de comunicação amplamente difundido na sociedade, capaz de introduzir valores e comportamentos (ALCANTARA; PEIXOTO; SILVA, 2017). Visualizar o conteúdo da televisão como algo que é sempre verdadeiro leva a uma alienação que produz impactos na vida das pessoas, necessitando a interferência de profissionais qualificados e movimentos de lutas sociais para atender demandas invisíveis dos que anseiam por igualdade (ALCANTARA; PEIXOTO; SILVA, 2017). Para E. Ruiz (2006) a televisão é uma grade difusora de estereótipos, sendo imprescindível analisar as imagens que permeiam os meios de comunicação na jornada da luta pela igualdade de gênero.

Conforme Viegas e Carvalho (2016) nesse meio de comunicação, comumente, os anúncios possuem de 15 a 30 segundos, apresentando anúncios mais conservadores, enquanto na internet a publicidade parece estar mais sujeita a rupturas. Dias (2017, p. 6) disserta sobre comerciais voltados ao público infantil em diferentes canais e horários, tanto na televisão aberta quanto na televisão fechada (mediante assinatura e pagamento):

Os produtos para meninos são apresentados com características ligadas à força e à velocidade, remetendo-se à figura do super-herói. Já os comerciais para meninas oscilam entre representações clássicas da feminilidade, ligada ao cuidado com os

outros e à maternidade, e ideais modernos de mulher, que sempre remetem a cuidados com a beleza, a moda e o consumo, ligados ao ideal de musa. Essas duas representações, embora pareçam antagônicas, convergem em diversos momentos, em uma imagem de uma “super- mulher” (DIAS, 2017, p. 6).

Os produtos infantis diferem não só em cor (azul para meninos e rosa para meninas), como também nas características. Aos meninos cabem os super-heróis, os monstros, os bonecos de ação, os brinquedos de velocidade, as espadas e tudo aquilo que remete à força e à competição. Para as meninas restam os produtos ligados à maternidade e os afazeres domésticos, como itens de cozinha, bonecas que “simulam” bebês, maquiagens e brinquedos que remetem ao cuidado com a beleza e a moda. Outro agente que contribui para a firmação da família patriarcal é a literatura infantil, conforme mostram Botton e Strey (2011).

A publicidade se propõe a trazer ao público determinada marca a fim de gerar interesse e, posteriormente, levar ao consumo (SILVA, Z., 1976). Indo nessa linha de pensamento, segmentação por gênero é uma estratégia de marketing que contribui para a separação de universos distintos de gêneros desde a infância (DIAS, 2017). O consumidor pode se identificar com a publicidade através de estereótipos, porém, estes podem ser quebrados através de modificações nos discursos midiáticos, o que seria importante para romper com a dominação masculina (VIEGAS; CARVALHO, 2016).

A publicidade é capaz de influenciar comportamentos sociais, mas ao mesmo tempo é influenciada por estes, de acordo com Ribeiro et al. (2019). Segundo esses autores, os estereótipos relacionados ao feminino, como sensibilidade, cuidado e beleza, estão sendo deslocados para divulgar a imagem de um “novo homem” em campanhas publicitárias.

Muitas marcas estão cedendo às demandas de movimentos sociais que não se identificam com as representações arcaicas de gênero (RIBEIRO et al., 2019). O “novo homem” dos quais os autores referem-se pode ser, ao mesmo tempo, forte e corajoso, mas emotivo, vaidoso e cuidadoso. Esse “novo homem” que o estudo aborda pode brincar de boneca com as crianças, dividir as tarefas domésticas e o orçamento familiar, e não demonstra insegurança frente situações em que a mulher se sobressai a ele.

Alguns consumidores estão pressionando organizações para que mudanças sejam feitas nas estratégias das marcas a fim de diminuir ou erradicar essas divisões por gênero, já que a publicidade tem poder para contribuir com os estereótipos, conforme Dias (2017). Consta-se também, que a publicidade no mundo dos negócios reifica modelos estereotipados de papéis masculinos e femininos (MEDEIROS; BORGES; MIRANDA, 2010). Um periódico que

carrega tal conteúdo, reproduz, ao invés de modificar, as situações desiguais vividas por homens e mulheres nas organizações, na visão dos autores.

Atualmente, os velhos estereótipos misturam-se com os novos estereótipos, considerando transformações culturais (FERNANDES, 2014; SILVA; FARIAS, 2017), havendo um esforço da publicidade em desconstruir papéis de gênero conservadores (GOLLO, 2017). Dessa forma, os meios de comunicação não podem ser apáticos em relação ao público, pois necessitam da sua audiência, e, portanto, são passíveis de transformações (BLANCO, 1999).

Cabe ressaltar que há várias instituições presentes ao longo do ciclo (a própria família, a mídia, a divisão sexual do trabalho, etc.), mas o que se pretende trabalhar nessa pesquisa é a existência das carreiras masculinizadas e feminizadas como uma instituição, apresentando uma forma de como isso se perpetua na sociedade.

Em função do que foi exposto no presente tópico, considera-se atingido o objetivo específico I desta pesquisa, que consiste em “Apresentar um modelo teórico a fim de explicar a perpetuação de carreiras feminizadas e masculinizadas à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen”. Considera-se que a plena execução deste objetivo garante a base para a conclusão dos demais. Sendo assim, garante-se a base para o desenvolvimento dos procedimentos metodológicos que serão apresentados a seguir.

### 3 METODOLOGIA

Esta seção refere-se ao percurso metodológico escolhido para a execução da pesquisa. A seção está subdividida em tipo de pesquisa, o método escolhido, os respondentes da pesquisa e as diferentes técnicas de coleta dos dados e análise dos dados.

#### 3.1 Tipo de pesquisa

O presente estudo caracteriza-se como descritivo-exploratório para que se possa descrever as características do fenômeno a ser estudado a partir de um novo argumento teórico, em que nesse caso, tal fenômeno é a institucionalização de carreiras masculinizadas e feminizadas.

Conforme Cervo, Bervian e Silva (2007) a pesquisa descritiva pode assumir várias formas e busca a maior precisão possível em seus resultados, sendo útil para descobrir a natureza, as características e as conexões entre fenômenos. Para os autores, esse tipo de pesquisa “busca conhecer as diversas relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano” (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007, p. 62).

A pesquisa exploratória tem por finalidade buscar mais informações sobre algum assunto de estudo, de forma a conseguir uma maior familiarização com o problema ou visualizar novas percepções e ideias sobre ele (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007). Ainda conforme os autores, a característica exploratória permite realizar “descrições precisas da situação e quer descobrir as relações existentes entre seus componentes” (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007, p. 63).

Assim sendo, a adoção de uma pesquisa descritiva-exploratória se deu em função dos objetivos da pesquisa, os quais envolvem levantar informações e debater questões relacionadas ao comportamento humano (hábitos de pensamento e ações) em torno de um fenômeno que permeia as relações sociais, culturais e econômicas que é a divisão sexual do trabalho em torno de estereótipos de gênero, por uma perspectiva ainda não analisada.

O estudo caracteriza-se como de abordagem mista - qualitativo e quantitativo. A abordagem qualitativa dá ênfase a processos, significados e compreensões, entregando ao final, um produto altamente descritivo (MERRIAM, 2002). Conforme Demo (2001, p. 8) “[...] todo fenômeno quantitativo é dotado também e naturalmente de faces qualitativas e vice-versa. Parto do ponto de vista de que entre quantidade e qualidade não existe dicotomia, pois são faces

diferenciadas do mesmo fenômeno”. O autor sugere que os métodos qualitativos e quantitativos deveriam ser encarados como complementares, enfatizando a necessidade de serem utilizados juntos. Dessa forma, parte-se do pressuposto de que a abordagem qualitativa permite uma análise mais profunda com participantes-chave, enquanto a abordagem quantitativa serve para a ampliação do alcance dos dados.

### **3.2 Método da pesquisa**

O método Misto foi escolhido para a execução da pesquisa. Dentro das estratégias de trabalho desse método, optou-se pela estratégia exploratória sequencial. Conforme Creswell (2003), essa estratégia está subdividida em uma etapa qualitativa e, posteriormente, uma quantitativa. Primeiramente ocorre a coleta e análise de dados qualitativa, e sucessivamente repete-se o procedimento com a fase quantitativa, sendo o foco inicial do método, explorar um fenômeno (Ibid).

Essa estratégia dentro do método misto é adequada para testar componentes de uma teoria emergente que resulta da etapa qualitativa ou ainda ser usada para expandir resultados de natureza qualitativa para diversas amostras (MORGAN, 1998). Conforme Creswell (2003), é uma estratégia ideal para o pesquisador que busca explorar um fenômeno e que precisa criar um instrumento adequado para responder o problema.

Justifica-se o método em função de que não há um instrumento que relacione a teoria institucional de Veblen e a existência de carreiras masculinizadas e feminizadas. Dessa forma, optou-se em realizar uma etapa qualitativa com pessoas que pudessem proporcionar um debate acerca do fenômeno com base em suas vivências e percepções, além de especialistas, como pesquisadores com entendimento sobre teoria institucional e/ou estudos de gênero. Sendo assim, os procedimentos metodológicos são apresentados a seguir conforme suas etapas, respeitando os pressupostos da estratégia escolhida, associada ao método misto.

### **3.3 Técnica de coleta de dados – Fase qualitativa**

Nesta fase, optou-se pela técnica Delphi, contemplando um pequeno grupo de pessoas a partir de critérios já salientados anteriormente. A técnica Delphi “busca uma opinião de grupo sobre um determinado assunto, muitas vezes associada a previsões de algum tipo” (MARQUES; FREITAS, 2018, p. 392). São rodadas de entrevista exploratória. Concentra-se a opinião de especialista e/ou pessoas com conhecimento sobre o assunto (HAIR JR. et al., 2005).



Na técnica Delphi, trabalha-se com um roteiro de entrevista autoadministrado, que é revisado e reconstruído quantas rodadas forem necessárias para o aprofundamento e esgotamento do debate sobre o tópico de pesquisa. As perguntas abertas permitem que os participantes possam discorrer livremente sobre o tema (POWELL, 2003).

A técnica Delphi foi desenvolvida, inicialmente, na década de 1950 com o intuito de obter consenso de especialistas sobre previsões de ataques em plena época de Guerra Fria (BOBERG; MORRIS-KHOO, 1992). Dessa forma, a técnica busca reunir a opinião de especialistas sobre um determinado assunto através de roteiros de entrevista autoadministrados, respondidos de forma individual e sequencial (OSBORNE et al., 2003).

Conforme o que exige a técnica, os resultados foram analisados entre cada rodada de perguntas, “[...] depois de conhecer as opiniões dos outros membros e a resposta do grupo, os participantes têm a oportunidade de refinar, alterar ou defender as suas respostas e enviar novamente aos pesquisadores, para que eles reelaborem o novo questionário a partir dessas novas informações” (MARQUES; FREITAS, 2018, p. 391). Esse processo de disponibilizar as respostas dos participantes a todos chama-se *feedback*, em que tanto as opiniões individuais quanto uma visão geral de grupo são apresentadas (Ibid).

Sendo assim, a técnica Delphi é capaz de proporcionar reflexões dentro de um debate em que é possível visualizar as opiniões dos outros participantes sem o contato presencial e sem a identificação deles. O primeiro roteiro da técnica Delphi pode ser visualizado no Quadro 1: Institucionalização dos estereótipos de gênero no Mundo do Trabalho, no qual buscou-se debater aspectos mais gerais sobre o assunto. Esse instrumento de coleta foi criado no *Google Forms*, permitindo que os participantes respondessem quando fosse conveniente, já que as perguntas abertas exigem mais reflexão e tempo de resposta.

Primeiramente foi criada uma lista de possíveis respondentes, classificados em: mulheres em carreiras masculinizadas; homens em carreiras masculinizadas; mulheres em carreiras feminizadas; homens em carreiras feminizadas; pesquisadores do campo da teoria institucional e de estudos de gênero. Logo após, foi feito o contato informal com cada um deles, através do *Facebook*, *WhatsApp* e telefone, explicando a proposta da pesquisa e os grupos de respondentes. Após o aceite para participar da pesquisa, foi enviado por e-mail um convite formal juntamente com o *link* da entrevista autoadministrada, gerado pelo *Google Forms*, a todos os participantes. O formulário esteve disponível para resposta durante o período de 10 de março de 2020 à 12 de maio de 2020, e contou com 18 perguntas abertas, além das questões: sexo, idade e profissão.

Quadro 1- Institucionalização dos estereótipos de gênero no Mundo do Trabalho (F1)

<b><u>Construto</u></b>	<b><u>Questões</u></b>	<b><u>Referências</u></b>
<b>INSTINTOS</b>	<p>1. Você acredita que homens e mulheres possuem características que os diferem e que, por sua vez, determinam espaços masculinos e femininos no mercado de trabalho? Justifique.</p> <p>2. Você considera essas características biológicas ou/e socialmente construídas?</p> <p>3. Você percebe a existência de “universos”, masculino e feminino, no que diz respeito a produtos, atividades, etc. que são esperados de um homem e de uma mulher desde a infância?</p>	<p><b><u>Veblen (1914)</u></b> Saffioti (1987) Louro (1997) Avelar (2010) Farber (2012)</p>
<b>HÁBITOS DE VIDA/PENSAMENTO</b>	<p>4. Em relação ao trabalho doméstico (de cuidado com a casa, crianças, idosos), você acredita que essas tarefas são divididas de forma igualitária entre homens e mulheres?</p> <p>5. Como você interpreta a frase: “Eu ajudo minha esposa/companheira nas tarefas domésticas/cuidado com os filhos”?</p> <p>6. Qual a sua opinião sobre a responsabilidade do orçamento doméstico?</p> <p>7. Você acredita que possa haver a plena igualdade de responsabilidades entre homens e mulheres (no espaço doméstico e do mercado de trabalho)? Justifique.</p>	<p><b><u>Veblen (1983)</u></b> Bruschini (1994) Hirata e Kergoat (2007)</p>
<b>AÇÕES</b>	<p>8. Você acredita que o mercado de trabalho oferece as mesmas condições para homens e mulheres (contratação, promoção, oportunidades)? Justifique.</p> <p>9. Ao visualizar a hierarquia das organizações, você enxerga homens e mulheres ocupando quais tipos de cargos? Caracterizar.</p>	<p><b><u>Veblen (1983)</u></b> Sorj (2004) IBGE (2018a) Proni e Proni (2018) Vaz (2013)</p>
<b>REPETIÇÃO</b>	<p>10. Qual a sua opinião sobre mulheres ocupando espaços tradicionalmente masculinos?</p> <p>11. Qual a sua opinião sobre homens ocupando espaços tradicionalmente femininos?</p> <p>12. Nesses dois casos, você acredita que ambos recebem o mesmo tratamento em seu espaço de trabalho? Ex: uma mulher engenheira e um homem enfermeiro.</p>	<p><b><u>Veblen (1983)</u></b> Saffioti (2004) Alves (2018)</p>
<b>INSTITUIÇÕES</b>	<p>13. Você percebe que há carreiras profissionais onde predominam os homens, e em outras as mulheres? Exemplifique.</p> <p>14. Em sua opinião, o que contribui para que essas divisões ocorram?</p>	<p><b><u>Veblen (1983; 1898)</u></b> Bruschini (2007) Yannoulas (2013) Oliveira e Yannoulas (2016) Alves (2018) Vieira et al. (2019)</p>
<b>PERPETUAÇÃO</b>	<p>15. Qual o papel da família na escolha de carreira do indivíduo?</p> <p>16. Você percebe como algo rotineiro a interferência da família na escolha da carreira?</p> <p>17. Você percebe a segmentação de mercado por gênero? Como você encara a questão “coisas de menino” e “coisas de menina”?</p> <p>18. Como você percebe a figura feminina e a figura masculina na publicidade e na mídia? (comerciais, anúncios, dramaturgia, propagandas, etc).</p>	<p>Silva (1976) <b><u>Veblen (1983)</u></b> Azambuja (1987) Botton et al (2015) Dias (2017)</p>

Fonte: Elaborada pela autora (2021) com base na literatura.

Os construtos demonstrados no Quadro 1 são os mesmos já apresentados nas figuras 1 e 3. As obras de Veblen aparecem destacadas em função de seus conceitos servirem de base

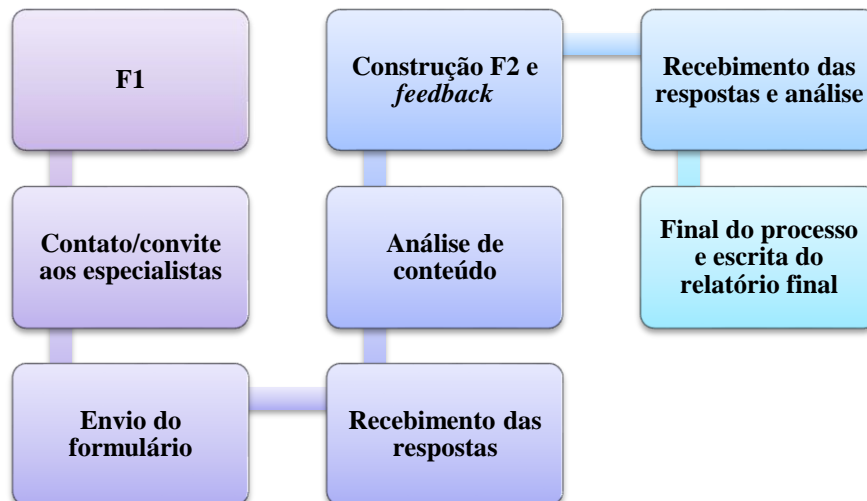
para os construtos, enquanto as obras dos demais autores contribuíram teoricamente para a elaboração das perguntas temáticas sobre o tema.

Antes de disponibilizar o roteiro para os participantes, foi realizado um pré-teste, como sugere a literatura, indicando que este pode auxiliar a identificar ambiguidades e melhorar o processo de administração (POWELL, 2003).

O pré-teste foi disponibilizado no dia 09 de março de 2020, e respondido no dia seguinte pelo participante escolhido. Os resultados indicaram que duas questões do roteiro estavam mal elaboradas, o que levou o participante a respondê-las de forma equivocada, não sendo o tipo de reflexão que se esperava. Dessa forma, houve a modificação dessas duas questões antes que o formulário fosse disponibilizado aos outros participantes. Ao acompanhar algumas respostas, percebeu-se que os ajustes foram necessários, pois as reflexões foram ao encontro do que se havia projetado previamente.

Acredita-se que a Delphi é uma técnica adequada para a primeira fase do método misto do tipo exploratório sequencial, pois permite profundidade na coleta das informações e a posterior construção de um questionário mais bem elaborado, com base não somente na literatura existente, como também no debate prévio com pessoas chave para enriquecer o estudo. Sendo assim, o processo da etapa Delphi pode ser visualizado na Figura 4.

Figura 4- Processo de implementação e análise com a técnica Delphi



Fonte: Elaborada pela autora (2021) com base na literatura.

A Figura 4 esclarece o passo a passo do tratamento da coleta e análise dos dados utilizando a Delphi. A F1 (fase 1) refere-se a rodada 1 de entrevistas, bem como a F2 (fase 2) a rodada 2. Os especialistas são o grupo de respondentes escolhidos para este estudo, que nesse

caso, são pessoas que trabalham em diversas carreiras e os especialistas no tema, o que segundo Rowe e Wright (1999) e Hair Jr. et al. (2005) indicam, torna o estudo mais qualificado.

Conforme indicado na Figura 4, geralmente há mais de uma rodada de entrevista tratando-se da técnica Delphi. Sendo assim, após a análise da primeira rodada da Delphi, construiu-se o segundo roteiro de entrevista, conforme pode ser visualizado no Quadro 2.

Quadro 2- Institucionalização dos estereótipos de gênero no Mundo do Trabalho (F2)

<b><u>CONSTRUTO</u></b>	<b><u>QUESTÕES</u></b>
<b>INSTINTOS</b>	1. Como você enxerga o contexto em que você cresceu, no que diz respeito a questão de gênero? (valores da família, costumes, hábitos, comportamentos etc.).
<b>HÁBITOS DE VIDA/ PENSAMENTO</b>	2. Você acredita que mesmo com a “divisão igualitária” de tarefas domésticas, a mulher é responsável por coordenar e supervisionar a maioria delas ou a sua totalidade? 3. Em sua opinião, sobre a quebra de estereótipos de gênero, é mais fácil ocorrer uma mudança de hábitos e ações no mercado de trabalho ou no espaço doméstico? Justifique.
<b>AÇÕES</b>	4. Entre um homem e uma mulher com a mesma qualificação, qual dos dois você acredita que tenha mais chances de ser promovido a um cargo de chefia/comando/liderança? Justifique. 5. Você acredita que as mulheres sejam menos propensas a contratações ou promoções a determinados cargos em função de uma eventual gravidez? Você já presenciou algum caso? 6. Você acredita que em determinados espaços de trabalho a mulher tende a ser objetificada/sexualizada?
<b>REPETIÇÃO</b>	7. Você acredita que em determinadas áreas de trabalho a mulher tenha que se comportar de forma masculina para ser respeitada e valorizada? 8. Você acredita que no trabalho exista mais empatia com a mulher em situação de vulnerabilidade (gravidez, doença, ciclo menstrual) se ela for comandada por outra mulher? Ou essa questão é independente de gênero? 9. Você acredita que homens sejam mais valorizados do que as mulheres em qualquer função que possam desempenhar ou eles precisam “provar que sabem fazer”? (cabeleireiros, enfermeiros, chefs de cozinha, engenheiros, serviços domésticos etc.)
<b>INSTITUIÇÕES</b>	10. Você percebe que a predominância de homens e mulheres em profissões distintas ocorre mais em carreiras que exige formação superior (saúde, engenharia, educação etc.) ou ocorre também em profissões de menor escolaridade (serviço doméstico, pintura, artesanato, costura, carpintaria etc.)? 11. Em sua opinião, qual seria o caminho para quebrar padrões de comportamento e hábitos de pensamento em relação a gênero?
<b>PERPETUAÇÃO</b>	12. Como você ingressou na carreira em que atua? Como foi esse processo? 13. Você acredita que a família possa educar refletindo preconceitos e vieses da sociedade? 14. Você acredita que a segmentação de mercado (“coisas de menino” e “coisas de menina”) possa moldar o comportamento dos indivíduos desde a infância? Conte sobre suas recordações nesse sentido e do que você percebe atualmente. 15. Você acredita que os meios de comunicação (televisão, mídia, marketing, publicidade) possam ser vetores capazes de quebrar estereótipos de gênero na sociedade?

Fonte: Elaborada pela autora (2021) com base nos resultados da primeira rodada de entrevistas (F1)

Após a elaboração do segundo roteiro de entrevista no *Google Forms*, este foi enviado por e-mail para todos os 10 participantes da primeira rodada. A elaboração do roteiro de entrevista ocorreu no dia 21 de maio de 2020, e esteve disponível para resposta no período de 1 mês (do 22 de maio à 22 de junho). Após analisar as respostas dos entrevistados, conclui-se

que não haveria a necessidade de realizar uma terceira rodada devido a saturação das informações, ou consenso entre os respondentes, o que neste caso indica que os pontos abordados não trouxeram elementos substancialmente novos a pontos de serem identificados com necessidade de novo foco de análise e reflexão por parte dos respondentes.

### 3.3.1 Respondentes da pesquisa – Fase qualitativa

Para participar da fase qualitativa foram escolhidas, por conveniência, 10 pessoas que se enquadrassem nos seguintes grupos:

1. Homens e mulheres em carreiras masculinizadas;
2. Homens e mulheres em carreiras feminizadas;
3. Pesquisadores do campo da teoria institucional e de estudos de gênero.

Não foram estabelecidos demais critérios para a escolha dos respondentes. Foram contatadas, ao todo, 16 pessoas que afirmaram interesse em participar da pesquisa. Entretanto, obteve-se um total de 10 participantes ao final, em que todos os grupos (1, 2 e 3) foram contemplados.

Figura 5- Respondentes da etapa Delphi

Carreira	Predominância	Gênero	Idade	Cidade-UF
Engenharia Civil	Masculina	Feminino	27	Santa Rosa - RS
Tecnologia da Informação	Masculina	Masculino	27	Santa Maria - RS
Militar (Exército)	Masculina	Masculino	46	Santa Maria - RS
Militar (Bombeiros)	Masculina	Feminino	33	Santana do Livramento - RS
Farmácia	Feminina	Masculino	35	Santana do Livramento - RS
Enfermagem	Feminina	Feminino	41	Santana do Livramento - RS
Fisioterapia	Feminina	Feminino	24	Santana do Livramento - RS
Pesquisador	*	Feminino	33	Santana do Livramento - RS
Pesquisador	*	Masculino	40	Curitiba - PR
Pesquisador	*	Masculino	35	Santana do Livramento - RS

Fonte: Elaborada pela autora (2021) a partir dos dados da pesquisa.

A Figura 5 mostra algumas informações acerca dos 10 respondentes da etapa Delphi, sendo três pesquisadores (\*) envolvidos com estudos de gênero e/ou teoria institucional, e sete

pessoas de diferentes áreas, do qual possuem vivência prática na área de formação. A faixa etária é de 24 a 46 e a maioria dos respondentes residem em Santana do Livramento – RS, e todos os respondentes participaram das duas rodadas de entrevista.

O critério de escolha dos tipos de carreira, teve como base o gráfico divulgado pelo INEP (2018), conforme Anexo 2, sobre a distribuição percentual dos concluintes de graduação, por sexo, segundo as grandes áreas dos cursos<sup>4</sup>. Essa distribuição demonstra que no ano em questão houve uma predominância feminina de 75% dos graduados em Saúde e bem-estar, assim como na Educação, enquanto a predominância masculina encontra-se na área de Computação e Tecnologias da Informação e comunicação (86,2%), e na área de Engenharia, produção e construção (62,6%). Também se optou por participantes da carreira militar por ser um espaço predominantemente masculino, com diferentes tipos de formação e processos seletivos.

Acredita-se que essa seleção de pessoas proporcionou resultados interessantes em função de suas diferenças de sexo, carreira e idade, sendo possível contribuir para a criação do instrumento quantitativo da pesquisa.

### **3.3.2 Técnica de análise de dados – Fase qualitativa**

Os roteiros da etapa Delphi foram analisados por meio da análise de conteúdo, com base em Bardin (2011), considerando o objetivo dessa técnica o de compreender de forma crítica o conteúdo explícito ou oculto das comunicações. Trata-se de um conjunto de técnicas de análise das comunicações, com uma disparidade de formas o qual se adapta ao domínio e objetivo pretendido, e que irá analisar o que foi apresentado nas entrevistas ou observado pelo pesquisador.

A análise é feita seguindo três fases. A primeira fase, **pré análise**, consiste em sistematizar as ideias iniciais colocadas pelo quadro referencial teórico e definir indicadores a fim de interpretar as informações coletadas. Dessa forma, compreende a leitura do material escolhido para a análise (no caso de análise de entrevistas, estas já deverão estar transcritas). De forma geral, trata-se do momento de organização do material a ser investigado.

A segunda fase é denominada a de **exploração do material**, tratando da construção das operações de codificação, dispondo os recortes dos textos em unidades de registros, a definição de regras de contagem e a classificação e agregação das informações em categorias simbólicas

---

<sup>4</sup> Corresponde aos dados de divulgação mais recente, contendo esse tipo de informação, até o momento de operacionalização da pesquisa

ou temáticas. Os textos das entrevistas, bem como dos documentos, são recortados em unidades de registro (palavras, frases, parágrafos), agrupadas tematicamente em categorias iniciais, intermediárias e finais.

Na terceira fase realiza-se o **tratamento dos resultados, inferência e interpretação**, o que resulta em captar os conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material coletado. É feita a análise comparativa por meio da justaposição das categorias existentes em cada análise, ressaltando os aspectos semelhantes ou divergentes.

Em resumo, foi preciso: 1) organizar o conteúdo já transcrito; 2) classificar as informações em categorias simbólicas ou temáticas; 3) realizar a análise comparativa por meio da justaposição das categorias existentes em cada análise, ressaltando os aspectos semelhantes ou divergentes.

Os resultados desta etapa balizaram a construção do instrumento da fase quantitativa, apresentada na sequência.

### **3.4 Técnica de coleta de dados – Fase quantitativa**

Os dados foram coletados através de um questionário estruturado em uma escala do tipo *Likert* de seis pontos, sendo este construído a partir dos resultados da técnica Delphi, utilizada na etapa qualitativa do estudo e associados ao modelo teórico proposto. Para a estruturação do questionário, seguiu-se as recomendações de Hair Jr. et al. (2005) de organização de no mínimo três e no máximo cinco variáveis para cada construto do modelo teórico de forma a garantir que a estrutura proposta pudesse ser testada em termos de confiabilidade com uma análise fatorial, após a coleta dos dados, permitindo que fosse verificado se o instrumento mede exatamente aquilo para o qual foi proposto.

Optou-se por uma escala par de seis pontos, obrigando o participante a posicionar-se sobre as afirmações, entendendo que a obrigatoriedade de posicionamento dos respondentes fornece resultados qualificados para a análise dos estereótipos de gênero na carreira.

Foi utilizada uma escala intervalar e métrica, como pode ser visualizada no Quadro 3. Nesse tipo de escala, a distância entre os números é igual e as diferenças entre os pontos podem ser analisadas de forma comparativa (HAIR JR. et al. 2005). Ainda conforme os autores, no campo da Administração essa escala pode ser aplicada para medir conceitos como atitudes, sentimentos, percepções, opiniões etc.

Quadro 3- Escala de mensuração do nível de percepção de estereótipos de gênero na carreira

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo Pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6
Baixo nível de percepção de estereótipos de gênero na carreira		Médio nível de percepção de estereótipos de gênero na carreira		Alto nível de percepção de estereótipos de gênero na carreira	
Somatório de 20 a 40 pontos		Somatório de 41 a 80 pontos		Somatório de 81 a 120 pontos	

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Sendo assim, quanto mais o respondente marcou a opção 1 na escala, significa que menos ele percebe a institucionalização dos estereótipos de gênero na carreira. Da mesma forma, quanto mais o respondente marcou a opção 6 na escala, significa que mais ele percebe esse fenômeno.

Além das 20 afirmativas distribuídas através da escala e que contemplam os resultados do processo que começou a ser construído com o argumento teórico apresentado, e analisado na etapa qualitativa, o instrumento conta com mais 16 questões, entre sociodemográficas e outras questões relevantes para o estudo, conforme exposto no Apêndice A.

Antes da divulgação do questionário, um pré-teste foi realizado a fim de minimizar futuros problemas e garantir maior confiabilidade ao mesmo, sendo considerado um procedimento essencial por Hair Jr. et al. (2005). O pré-teste foi aplicado, entre 09 a 13 de outubro de 2020, a seis discentes de Pós-graduação em Administração e um docente que possui conhecimento das temáticas abordadas, assim como do tipo de instrumento empregado. Todos os apontamentos foram debatidos e considerados de forma que as variáveis que geraram dúvidas quanto a forma de escrita ou conteúdo foram reescritas. O questionário administrado ao público-alvo pode ser visualizado no Apêndice A.

### 3.4.1 Divulgação do questionário

Utilizou-se a base *SurveyMonkey* para criar e disseminar o instrumento, visto que esta plataforma permite criar diferentes links para o acompanhamento do retorno das respostas, podendo agrupá-los, e visualizar o número de retornos em diversas formas de envio.

A coleta ocorreu entre 26 de outubro de 2020 e 07 de fevereiro de 2021. Um dos meios utilizados foi a técnica da bola de neve, em que foi enviado um link do questionário para contatos próximos, por e-mail e *WhatsApp*, sendo estes do público-alvo ou não, solicitando pudessem compartilhar ou indicar o instrumento para colegas da área ou demais pessoas que se enquadrassem no público-alvo pretendido. O questionário foi amplamente disseminado pela rede social Instagram para profissionais que se enquadrassem no público-alvo, sendo o meio pelo qual obteve-se mais respostas.



Simultaneamente foi criada uma lista com todos os cursos de graduação e pós-graduação das áreas da saúde e das engenharias, das universidades federais do Rio Grande do Sul, identificando o e-mail da coordenação de cada curso (quando disponível via *site* institucional) para que pudessem auxiliar divulgando a pesquisa.

Dessa forma, foi criado um convite de e-mail padrão para os cursos de graduação e um outro e-mail padrão para os cursos de pós-graduação. Isso ocorreu porque para a graduação solicitou-se que o questionário fosse respondido por egressos, professores e demais profissionais que se encaixassem no público-alvo. Já nos cursos de pós-graduação, tanto egressos como discentes e docentes poderiam responder ao mesmo. Foi criado na plataforma *SurveyMonkey*, um link do questionário para cada universidade a fim de acompanhar o andamento das respostas.

### **3.4.2 Universo da pesquisa e amostragem – Fase quantitativa**

A fase quantitativa da pesquisa buscou responder o objetivo específico IV de “Verificar a percepção de estereótipos de gênero na carreira por profissionais formados nas áreas de saúde e engenharias e que atuam no Rio Grande do Sul/BR.”. Conforme o objetivo indica, a pesquisa foi realizada com profissionais das áreas da saúde e das engenharias. Essa escolha se deu porque as duas áreas são reconhecidas como, respectivamente, feminizadas e masculinizadas, tanto em número de matrículas (anexo 1) quanto em número de formados no ensino superior (anexo 2). Além disso, as duas grandes áreas possuem segmentação em diversas habilitações, o que poderia facilitar o alcance de respondentes para a amostra<sup>5</sup>.

Para tal, foi realizada uma coleta de dados com amostragem não probabilística, por conveniência, no Estado do Rio Grande do Sul, conforme Apêndice B, e por bola de neve (quando contatos iniciais repassam ou indicam o questionário para prováveis respondentes e assim sucessivamente). Essas escolhas justificam-se pela impossibilidade de levantamento total da quantidade de profissionais formados e atuantes, com ou sem registro profissional, nas respectivas áreas escolhidas como população para essa fase da pesquisa. No caso dessas amostras não probabilísticas, a chance de seleção de um elemento da população é desconhecida, conforme Hair Jr. et al. (2005).

Considerou-se uma amostra mínima desejável, neste caso, de 10 respondentes por variável, presente no instrumento de coleta de dados, considerando o que indicam Hair Jr. et al.

---

<sup>5</sup> Tipo de informação não disponibilizada pelos órgãos que regulamentam e fiscalizam o exercício do profissional.

(2009) como quantidade adequada para a realização das análises estatísticas pertinentes. Dessa forma, uma amostra mínima ideal seria a de 200 respondentes. A coleta de dados teve início em 26 de outubro de 2020, e término em 05 de fevereiro de 2021. Ao final da coleta obteve-se um total de 206 respondentes.

### **3.4.3 Técnica de análise de dados – Fase quantitativa**

Após a aplicação dos questionários, foi realizada a codificação dos dados, sendo um processo de resumo das informações coletadas que permite padronizar e tabular os dados para sua futura análise (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Dessa forma foi utilizado o *software Excel*®. Por conseguinte, os dados foram analisados por meio do *software* estatístico *Statistical Package for the Social Science SPSS*®. Primeiramente foi feita a análise descritiva, e posteriormente, a Análise Fatorial Exploratória e os Testes de Hipóteses. Esses procedimentos serão detalhados nos subtópicos a seguir.

#### **3.4.3.1 Análise Descritiva**

A análise descritiva foi utilizada para o levantamento das informações gerais dos respondentes e resultados principais da pesquisa. Sendo assim, foram aplicados procedimentos estatísticos tais como média, moda e mediana, que são medidas de tendência central (MTC). Essas medidas são utilizadas para indicar em torno de que valor tende a se concentrar um conjunto de dados numéricos (ALTMAN, 1997). Também foram obtidos os valores das medidas de dispersão dos dados, verificando desvio padrão e variância.

#### **3.4.3.2 Análise Fatorial Exploratória**

O objetivo da análise fatorial é “definir a estrutura inerente entre as variáveis na análise”, conforme Hair Jr. et al. (2009, p. 102). Esse tipo de análise permite definir conjuntos de variáveis que são inter-relacionadas, que por sua vez são denominados como fatores (HAIR JR. et al., 2009). Sendo assim, a análise fatorial exploratória foi utilizada com o intuito de validar o questionário construído após a etapa qualitativa do estudo.

Para verificar a adequação da aplicação da análise fatorial, foram empregados os testes de esfericidade de Bartlett, assim como o de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), medida de adequação da amostra. Sobre o teste de esfericidade de Bartlett, trata-se de “um teste estatístico da

significância geral de todas as correlações em uma matriz de correlação” (HAIR JR. et al., p. 102). Para ser um teste estatisticamente significativo, necessita apresentar índices menores que 0,050 ( $sig < 0,05$ ), o que garante que as correlações entre as variáveis são suficientes para dar continuidade ao processo analítico.

O teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), pode apresentar valores que oscilam entre 0 e 1, onde 0 indica que o somatório das correlações parciais é maior que o somatório das correlações, mostrando que a análise dos fatores é inapropriada. Em contrapartida, valores próximos a 1 mostram que a análise dos fatores é adequada (FIELD, 2009).

Para maximizar a carga das variáveis nos fatores foi utilizado o método de rotação fatorial ortogonal Varimax (HAIR et al., 2009). Para medir a confiabilidade do modelo, utilizou-se o coeficiente de *Alpha de Cronbach*, que diz respeito ao grau em que os fatores são consistentes em suas mensurações, sendo admitidos valores acima de 0,60 (HAIR JR. et al., 2005).

### 3.4.3.3 Testes de Hipóteses

Os testes de hipóteses têm como objetivo comprovar se uma afirmação sobre um parâmetro populacional é verdadeira. Foram utilizados testes não paramétricos para aceitar ou rejeitar as seguintes hipóteses alternativas:

- (H<sub>1</sub>): O gênero masculino percebe menos a institucionalização dos estereótipos de gênero na carreira do que o gênero feminino;
- (H<sub>2</sub>): A área de formação implica em percepções diferentes sobre os estereótipos de gênero na carreira;
- (H<sub>3</sub>): Ser seu próprio chefe ou ser subordinado a uma chefia masculina ou feminina implica na diferença de percepção sobre a institucionalização dos estereótipos de gênero na carreira;

O teste de Mann-Whitney, para duas amostras independentes, foi aplicado para as hipóteses (H<sub>1</sub>) e (H<sub>2</sub>), sendo um teste ideal quando a distribuição não apresenta normalidade<sup>6</sup>

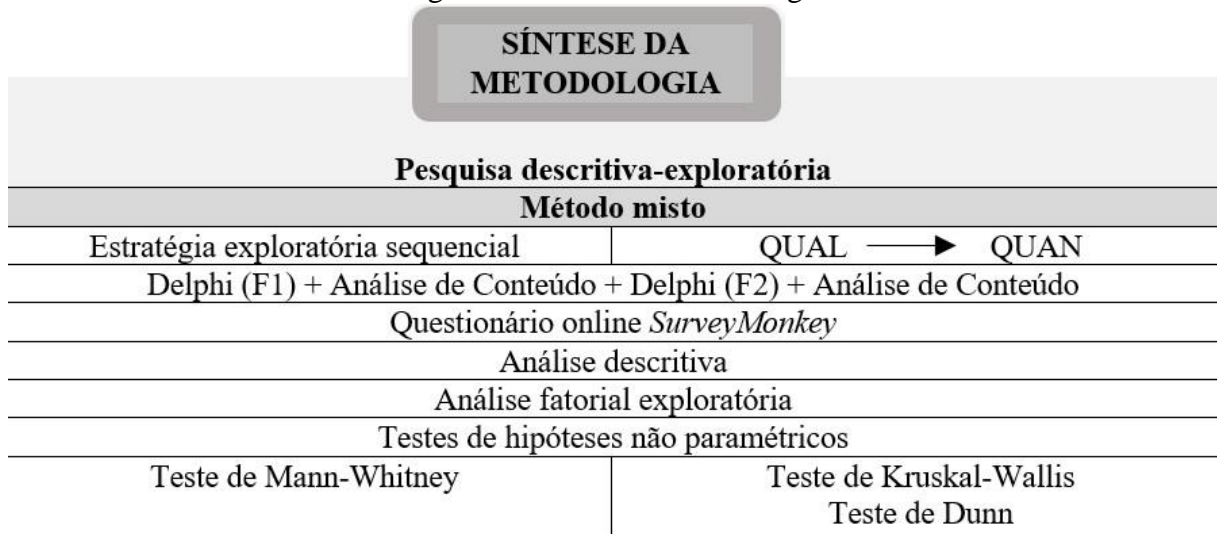
---

<sup>6</sup> Cabe destacar que esta escolha se deu apenas após a coleta dos dados e identificação de não normalidade da amostra coletada, a partir do teste de Kolmogorov-Smirnov. Considerando dados que expostos na sequência, a não normalidade da amostra também pode ser reflexo de tendência da população de reconhecimento dos estereótipos de gênero na carreira, uma vez que o percentual de respondentes com alta percepção ficou em 50,01%.

(SIEGEL; CASTELLAN, 2006). Para a hipótese com mais de dois grupos, como a (H<sub>3</sub>), foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis. No entanto, esse teste informa apenas que pelo menos dois grupos apresentaram diferenças estatísticas, o que tornou necessário aplicar um teste *post hoc*, como o Teste de Dunn (1964), para obter classificações separadas para cada par de amostras.

A fim de facilitar a visualização dos procedimentos metodológicos que conduziram essa pesquisa, apresenta-se uma síntese na Figura 6.

Figura 6- Síntese da metodologia



Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Após exposta a metodologia adotada nesse estudo, segue a seção de discussão e análise dos resultados, indicando em quais pontos os objetivos do estudo foram alcançados.

## 4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Fase qualitativa – etapa Delphi

A seguir são apresentados os desdobramentos da etapa Delphi, que contou com duas rodadas de entrevistas. Sendo assim, foi realizada uma análise após o término de cada uma das rodadas, conforme indica a Figura 4.

#### 4.1.1 Primeira rodada de entrevistas

A primeira rodada de entrevistas contou com duas fases de análise. A elaboração do roteiro de entrevista ocorreu na primeira semana de março de 2020, sendo este disponível para todos os participantes entre o período de 10 março de 2020 e 12 de maio do respectivo ano. A análise dos resultados ocorreu entre os dias 13 e 21 de maio de 2020. A **pré-análise** consistiu em ler as respostas das entrevistas, sendo essas já transcritas em função do tipo de roteiro empregado (*Google Forms*).

A **exploração do material** consistiu em criar um documento contendo a síntese das respostas de todos os participantes dessa primeira rodada, sendo um trabalho subjetivo da pesquisadora, em que foi realizado recortes do texto, identificando as palavras-chave, bem como os parágrafos e frases pertinentes para uma primeira categorização. O Quadro 4 apresenta os principais elementos encontrados na primeira fase da etapa Delphi, contemplando as categorias iniciais e suas características e o roteiro de perguntas para a segunda rodada de entrevista.

Quadro 4- Principais características identificadas na Delphi (F1)

<u>Construtos</u> (categorias iniciais)	<u>Características</u>	<u>Desdobramentos para a segunda rodada Delphi</u>
INSTINTOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construção social</li> <li>2. Mesmas capacidades para atividades</li> <li>3. Azul para meninos e rosa para meninas</li> <li>4. Influências da família, mídia, cultura, região.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Como você enxerga o contexto em que você cresceu, no que diz respeito a questão de gênero? (valores da família, costumes, hábitos, comportamentos etc.).</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. As tarefas domésticas recaem mais sob as mulheres</li> <li>6. A “ajuda” do homem nos afazeres domésticos</li> <li>7. Dificuldade em quebrar atribuições de gênero muito enraizadas na sociedade</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Você acredita que mesmo com a “divisão igualitária” de tarefas domésticas, a mulher é responsável por coordenar e supervisionar a maioria delas ou a sua totalidade?</li> <li>3. Em sua opinião, sobre a quebra de estereótipos de gênero, é mais fácil ocorrer uma mudança de hábitos e</li> </ol>

<b>HÁBITOS DE VIDA/ PENSAMENTO</b>		ações no mercado de trabalho ou no espaço doméstico? Justifique.
<b>AÇÕES</b>	8. Salários diferentes 9. Dupla jornada da mulher 10. Diferentes chances de promoção 11. Desproporção em cargos de confiança 12. Homens protagonistas e no comando 13. Mulheres em cargos operacionais e táticos 14. Demissão por gravidez 15. Não contratação por eventual gravidez 16. Objetificação da mulher	4. Entre um homem e uma mulher com a mesma qualificação, qual dos dois você acredita que tenha mais chances de ser promovido a um cargo de chefia/comando/liderança? Justifique. 5. Você acredita que as mulheres sejam menos propensas a contratações ou promoções a determinados cargos em função de uma eventual gravidez? Você já presenciou algum caso? 6. Você acredita que em determinados espaços de trabalho a mulher tende a ser objetificada/sexualizada?
<b>REPETIÇÃO</b>	17. Estereótipo de gênero é algo negativo 18. Rótulos nas profissões 19. Preconceito em função de estereótipo 20. Desvalorização da mulher	7. Você acredita que em determinadas áreas de trabalho a mulher tenha que se comportar de forma masculina para ser respeitada e valorizada? 8. Você acredita que no trabalho exista mais empatia com a mulher em situação de vulnerabilidade (gravidez, doença, ciclo menstrual) se ela for comandada por outra mulher? Ou essa questão é independente de gênero? 9. Você acredita que homens sejam mais valorizados do que as mulheres em qualquer função que possam desempenhar ou eles precisam “provar que sabem fazer”? (cabeleireiros, enfermeiros, chefs de cozinha, engenheiros, serviços domésticos etc.)
<b>INSTITUIÇÕES</b>	21. Mulheres nas áreas de saúde e educação 22. Homens nas engenharias, tecnologias, exatas etc. 23. Distinção em serviços específicos sem formação superior 24. Estereótipos 25. Cultura 26. Patriarcado 27. Padrão	10. Você percebe que a predominância de homens e mulheres em profissões distintas ocorre mais em carreiras que exige formação superior (saúde, engenharia, educação etc.) ou ocorre também em profissões de menor escolaridade (serviço doméstico, pintura, artesanato, costura, carpintaria etc.)? 11. Em sua opinião, qual seria o caminho para quebrar padrões de comportamento e hábitos de pensamento em relação a gênero?
<b>PERPETUAÇÃO</b>	28. Família como grande influenciadora de carreira 29. Família e preconceito 30. Segmentação por gênero 31. Conservadorismo 32. Mídia reproduz a figura da mulher frágil, delicada, indefesa e sentimental 33. Mídia reproduz a figura do homem super-herói e de negócios 34. Publicidade reproduz a figura do homem forte, agressivo e com poder 35. A mulher objetificada pela publicidade	12. Como você ingressou na carreira em que atua? Como foi esse processo? 13. Você acredita que a família possa educar refletindo preconceitos e vieses da sociedade? 14. Você acredita que a segmentação de mercado (“coisas de menino” e “coisas de menina”) possa moldar o comportamento dos indivíduos desde a infância? Conte sobre suas recordações nesse sentido e do que você percebe atualmente. 15. Você acredita que os meios de comunicação (televisão, mídia, marketing, publicidade) possam ser vetores capazes de quebrar estereótipos de gênero na sociedade?

Fonte: elaborado pela autora com base na etapa qualitativa do estudo.

De acordo com o Quadro 4, pode ser observado que a primeira etapa da Delphi resultou em 35 características em relação as categorias iniciais (construtos). No construto de **instintos**, questionou-se acerca de características masculinas e femininas que poderiam definir espaços no mercado trabalho, se essas características eram construídas socialmente ou apenas

biológicas. A maioria dos entrevistados as definiu como uma construção social, em que alguns afirmaram que homens e mulheres têm as mesmas capacidades de desenvolver atividades de modo geral. Alguns entrevistados acreditam que há uma mistura entre características biológicas e socialmente construídas. Todos concordaram que existe uma existência de “universos” masculino e feminino desde a infância, o que resulta na questão “azul para meninos e rosa para meninas” que é apontada por Botton et al. (2015). Essa questão da infância foi aprofundada na segunda rodada de entrevistas.

No construto, **hábitos de vida/pensamento**, os entrevistados foram interrogados no que diz respeito a questão da divisão sexual do trabalho. Todos eles acreditam que em relação ao trabalho doméstico, não há uma divisão igualitária entre homens e mulheres, mas que deveria haver. Sendo assim, buscou-se questionar esse ponto na segunda rodada, no sentido de compreender se, mesmo com a suposta divisão igualitária de responsabilidades, as mulheres ainda carregam a tarefa de supervisionar e coordenar tarefas voltadas ao lar e filhos, por exemplo. Ainda sobre essa primeira rodada, surgiram alguns pontos como a influência dos pais, que têm grande contribuição nesse processo de o que é de mulher e o que é de homem. A maioria dos entrevistados problematizou a frase “Eu ajudo minha esposa/companheira nas tarefas domésticas/cuidado com os filhos”, afirmando que o termo “ajuda” é uma constatação de que a responsabilidade nesse sentido é da mulher. A não problematização dessa afirmação pode indicar a naturalização dessa ideia na sociedade, a de que a mulher é responsável pelos afazeres domésticos e os demais membros da unidade familiar somente a “ajudam” nessas tarefas.

Sobre a igualdade de responsabilidades entre homens e mulheres, tanto no espaço doméstico quanto no mercado de trabalho, alguns entrevistados acreditam que no âmbito doméstico é mais fácil de romper a questão tradicional, em função de considerar menos pessoas, do que uma mudança estrutural no mercado de trabalho. Sendo assim, sentiu-se a necessidade de aprofundar essa questão na segunda rodada de entrevistas, a fim de levantar a opinião dos demais participantes. Contudo, reconhece-se a dificuldade em quebrar atribuições de gênero muito enraizadas, a corroborar com Veblen (1983).

Sobre o terceiro construto, as **ações**, foram realizadas perguntas acerca de ações presentes no mercado de trabalho e hierarquia das organizações. As respostas indicaram pontos que desfavorecem a mulher nas organizações, tais como: diferença de salários, entrada tardia no mercado de trabalho, dupla jornada, menores chances de promoção, menor ocupação em cargos de confiança, homens protagonistas e no comando, mulheres demitidas em função da gravidez, não contratar por eventual gravidez, objetificação da mulher. Dessa forma, a maioria

enxerga homens em cargos de chefia, e mulheres em cargos mais táticos e operacionais, entretanto, reconhecendo que lentamente está havendo uma mudança nesse cenário. Em função de vários pontos levantados, para a segunda rodada da Delphi esse construto foi pouco aprofundando, sendo as perguntas mais no sentido de conseguir obter a visão de todos os entrevistados sobre o que surgiu nessa primeira rodada.

No construto de **repetição**, as perguntas foram feitas abordando a existência de espaços tradicionalmente marcados por um gênero (masculino/feminino). As respostas indicaram uma preocupação no sentido de que os estereótipos de gênero é algo negativo na sociedade, sendo preciso quebrar esses rótulos nas profissões para se obter uma representatividade maior de ambos os gêneros em espaços marcados historicamente pela presença de um ou outro, e assim buscar diminuir as desigualdades no mercado de trabalho. Por exemplo, os “chefs” de cozinha são geralmente homens, mas a cozinha historicamente é marcada como espaço feminino no âmbito doméstico. Sendo assim, questionou-se sobre a valorização diferenciada para homens e mulheres no espaço de trabalho.

Acerca do construto de **instituições**, todos os entrevistados concordam que, na sociedade, se estabeleceram carreiras profissionais no qual algumas as mulheres predominam, enquanto outras, os homens, o que corrobora com Alves (2018). De certa forma houve um consenso entre os entrevistados de que cultura, estereótipos, e reprodução de pensamentos machistas sem questionamento contribuem para que essas divisões ocorram. Em função de vários pontos apresentados pelos entrevistados, demonstrando que percebem a institucionalização de estereótipos de gênero na sociedade como um todo, bem como em suas carreiras, questionou-se na segunda rodada qual seria o caminho para quebrar essa realidade.

O último construto, o de **perpetuação**, possui abordagens mais mistas, tendo em vista que se refere aos veículos que podem reforçar padrões na sociedade como também podem ser os caminhos para quebrá-los. A respeito da segmentação por gênero, a maioria percebe que é algo enraizado na sociedade, uma espécie de molde de comportamento. Também acreditam que há figuras, masculina e feminina, estereotipadas na publicidade e na mídia, sendo o conservadorismo usado para continuar atingindo esse público, a comprovar com Zajdsznajder (1980), na perspectiva de que o conservadorismo é uma instituição honorífica que pode atuar sobre outras. A maioria apontou que a família é uma grande influenciadora na escolha de carreira do indivíduo, em que muitas pessoas seguem a carreira que os pais escolheram ou as que são projetadas por eles. Nesse sentido, a família pode educar e influenciar refletindo preconceitos e vieses da sociedade. Na segunda rodada de entrevistas buscou-se aprofundar cada elemento, que de acordo com o argumento teórico proposto, contribuem para perpetuar os



estereótipos de gênero na sociedade, mas também podem servir como meios de mudança dessa realidade.

#### 4.1.2 Segunda rodada de entrevistas

Assim como a primeira rodada de entrevistas, a segunda contou com duas fases de análise. A elaboração do roteiro de entrevista ocorreu no dia 21 de maio de 2020, e este permaneceu disponível para resposta no período de 1 mês. A análise ocorreu entre os dias 22 e 30 de julho de 2020.

A **pré-análise** consistiu em ler as respostas das entrevistas, já transcritas, a partir do *Google Forms*. A **exploração do material** consistiu na síntese das respostas de todos os participantes dessa segunda rodada, em que foi realizado recortes do texto, identificando as palavras-chave, bem como os parágrafos e frases pertinentes para a posterior categorização. A seguir, o Quadro 5 apresenta as características encontradas em relação aos construtos durante a etapa Delphi (rodadas 1 e 2).

Quadro 5- Características encontradas na etapa Delphi

<b><u>Construtos</u></b> <b>(categorias iniciais)</b>	<b><u>Características Delphi F1</u></b>	<b><u>Características Delphi F2</u></b>
<b>INSTINTOS</b>	1. Construção social 2. Mesmas capacidades para atividades 3. Azul para meninos e rosa para meninas 4. Influências da família, mídia, cultura, região.	1. Educação diferente para homens e mulheres 2. Serviços do lar esporádicos (como consertos) para homens e o diário para mulheres
<b>HÁBITOS DE VIDA/PENSAMENTO</b>	5. As tarefas domésticas recaem mais sob as mulheres 6. A “ajuda” do homem nos afazeres domésticos 7. Dificuldade em quebrar atribuições de gênero muito enraizadas na sociedade	3. Mulher supervisiona e coordena os afazeres domésticos por hábito 4. Responsabilidade da mulher com os afazeres domésticos pode ser inconsciente 5. A cultura organizacional pode mudar hábitos do indivíduo 6. O debate para a mudança de hábito pode ocorrer no âmbito doméstico
<b>AÇÕES</b>	8. Salários diferentes 9. Dupla jornada da mulher 10. Diferentes chances de promoção 11. Desproporção em cargos de confiança 12. Homens protagonistas e no comando 13. Mulheres em cargos operacionais e táticos 14. Demissão por gravidez 15. Não contratação por eventual gravidez 16. Objetificação da mulher	7. Há atribuições ao sexo masculino que influenciam no alcance a cargos de chefia

<b>REPETIÇÃO</b>	17. Estereótipo de gênero é algo negativo 18. Rótulos nas profissões 19. Preconceito em função de estereótipo 20. Desvalorização da mulher	8. Mulher precisa “mostrar” trabalho em áreas predominantemente masculinas 9. Valorização e respeito pode implicar em mudança de comportamento para as mulheres
<b>INSTITUIÇÕES</b>	21. Mulheres nas áreas de saúde e educação 22. Homens nas engenharias, tecnologias, exatas etc. 23. Distinção em serviços específicos sem formação superior 24. Estereótipos 25. Cultura 26. Patriarcado 27. Padrão	10. Mudança institucional pode ocorrer a partir de debates, trabalho, mídias, leis 11. Questionar os próprios hábitos/comportamentos
<b>PERPETUAÇÃO</b>	28. Família como grande influenciadora de carreira 29. Família e preconceito 30. Segmentação por gênero 31. Conservadorismo 32. Mídia reproduz a figura da mulher frágil, delicada, indefesa e sentimental 33. Mídia reproduz a figura do homem super-herói e de negócios 34. Publicidade reproduz a figura do homem forte, agressivo e com poder 35. A mulher objetificada pela publicidade	12. Ingresso na carreira por aptidão, influência da família, hábitos/interesses desde a infância 13. Família garante o <i>status quo</i> 14. Postura cobrada para meninos e meninas costuma ser diferente 15. Acesso a brinquedos/produtos/brincadeiras costuma ser diferente para meninos e meninas

Fonte: elaborado pela autora com base na etapa qualitativa do estudo.

Como pode ser observado no Quadro 5, a segunda rodada de entrevistas resultou em 15 características. No primeiro construto, de **instintos**, pode-se destacar que a sociedade cria espaços distintos para homens e mulheres porque ambos recebem uma educação diferente da família. Esses aspectos podem ser relacionados com o instinto paternal, sendo uma preocupação inata do indivíduo para garantir a existência da próxima geração (VEBLEN, 1914), sendo assim, educando os filhos conformes moldes já estabelecidos na sociedade.

Um dos entrevistados ressaltou que existe também uma educação na qual reforçou que os serviços do lar esporádicos (como consertos) ficam a cargo dos homens, enquanto o serviço diário é realizado para as mulheres, o que conseqüentemente as deixa em desvantagem porque carregam uma carga de tempo e serviço superiores. No entanto, as mulheres podem não sentir interesse em aprender a realizar essas tarefas esporádicas, atribuindo a elas um caráter masculino, ainda conforme o entrevistado.

No segundo construto, o de **hábitos de vida/pensamento**, há conclusões de que mesmo com uma suposta divisão igualitária dos afazeres domésticos, a mulher supervisiona e coordena estes por hábito, sendo a responsabilidade com estas atividades algo que pode ser consciente (como um dever ou crença de que o resultado é melhor se realizado por si mesma) ou

inconsciente (em função do estereótipo). De acordo com os entrevistados, o debate para a mudança de hábitos, no que diz respeito a estereótipos de gênero, pode ocorrer no âmbito doméstico gerando mudanças para a sociedade, mas também pode vir de uma cultura organizacional que acaba incorporando-se no indivíduo, e este pode influenciar em sua volta.

Apenas uma nova categoria foi adicionada no construto de **ações**, conforme o Quadro 5, pois as falas dos entrevistados resumiram-se em indicar atribuições ao sexo masculino que influenciam no alcance a cargos de chefia, já salientado na primeira rodada de entrevista. No construto de **repetição**, surgiu a questão de a mulher precisar “mostrar” trabalho em áreas predominantemente masculinas, corroborando com Daniel (2011) e Medeiros e Cabral (2016). Nessas áreas, a sua valorização e respeito podem depender de uma mudança de comportamento, na tentativa adotar uma postura com características mais atribuídas aos homens, o que vai ao encontro de Meyerson e Fletcher (2000).

Em relação ao construto de **instituições**, os participantes indicaram possíveis caminhos para que estereótipos de gênero sejam quebrados na sociedade com o intuito de não haver essas distinções de espaços e profissões masculinizadas e feminizadas por imposição social. Sendo assim, de acordo com os entrevistados, a mudança institucional pode ocorrer a partir de debates na sociedade, ambiente de trabalho, mídias, escola, leis governamentais, além do próprio questionamento de hábitos/comportamentos. Dessa forma, surgiram outros elementos de perpetuação além do que foi construído no argumento teórico dessa pesquisa.

No último construto, o de **perpetuação**, a maioria dos entrevistados reforçou algumas questões já apontadas na primeira rodada. Para eles, a família é a grande responsável por garantir o *status quo* da sociedade, ou seja, o estado em que as coisas estão, que muitas vezes pode limitar as escolhas dos indivíduos na vida pessoal e laboral. Desde a infância, geralmente, a postura cobrada para meninos e meninas costuma ser diferente, bem como o acesso a brinquedos/produtos/brincadeiras em função de rótulos de gênero, como visto em Dias (2017). Alguns entrevistados afirmaram que o ingresso na carreira ocorreu por aptidão, influência da família ou hábitos/interesses desde a infância.

A criação das categorias intermediárias, presentes no Quadro 6, e da terceira fase da análise, que consiste no tratamento dos **resultados, inferência e interpretação**, foi empregada após a conclusão de todas as rodadas da Delphi, como pode ser visto no tópico a seguir.

### 4.1.3 Conclusão da fase qualitativa

Ao final da etapa Delphi obteve-se um total de 50 características relevantes para o estudo. Estes resultados permitiram manter os construtos como categorias iniciais e refletir para o avanço na construção das categorias intermediárias, conforme o Quadro 6.

Ao captar os conteúdos manifestos e latentes em todo o material que foi coletado (BARDIN, 2011), sendo nesse caso as entrevistas pelo método Delphi, foram criadas quatro categorias intermediárias a partir da comparação de aspectos semelhantes ou divergentes entre as 50 características distribuídas nas seis categorias iniciais.

O construto de **instintos** resultou na categoria “**I – Características biológicas e a criação de um espaço feminino ≠ masculino na sociedade**”, entendendo que não houve significativas semelhanças com os demais construtos no sentido de aproximá-los. Dessa forma, características anatômicas, de força física e de temperamento se relacionam com quais os espaços apropriados para homens e mulheres na sociedade, em que se cria, socialmente, um estereótipo de masculinidade e feminilidade. Esse resultado corrobora com Veblen (1983), além de Oliveira e Yannoulas (2016) ao mencionarem a divisão sexual do trabalho, cabendo aos homens o trabalho produtivo e às mulheres o trabalho reprodutivo. Ainda que atualmente o mercado de trabalho não seja tão dividido entre homens e mulheres como já fora, é possível ver trabalhos de ensino e cuidado mais ocupados pelas mulheres, e trabalhos braçais, assim como de comando e liderança à cargo dos homens.

Os construtos de **hábitos de vida/pensamento** e o de **ações**, juntos, resultaram na categoria “**II – Sexismo que desfavorece a mulher no mercado de trabalho, assim como no âmbito doméstico**”. Essa fusão ocorreu a partir da constatação de ambos os construtos apresentarem resultados de sexismos, papéis sociais atribuídos aos gêneros de forma diferente, que desfavorecem a mulher no mercado de trabalho (como em oportunidades e ascensão) e no âmbito doméstico (quando a sua figura fica associada à responsabilidade do lar). Os resultados são referentes a percepção dos participantes da Delphi, e a existência do sexismo não significa que a mulher necessariamente esteja em desvantagem sempre, mas sim, que a sobrecarga de trabalho doméstico quando atribuída a ela bem como as características automaticamente vinculadas ao feminino no senso comum podem restringir as suas oportunidades no mercado de trabalho, o que leva a categoria III.

Já os construtos de **repetição** e **instituições** formaram a categoria “**III – Consolidação de nichos femininos ≠ masculinos nas carreiras profissionais**”, em decorrência da percepção dos entrevistados de que existem carreiras estereotipadas, rótulos de gênero assim como

preconceito em torno desses nichos. Além disso, foram elencados diversos exemplos de carreiras tipicamente masculinas e femininas e demais ocupações diferenciadas por gênero.

O construto de **perpetuação** resultou na categoria “**IV – Agentes capazes de reforçar/quebrar padrões sociais de gênero**”, considerando um eixo temático que contém elementos como a família, o marketing, a publicidade a mídia, com questões específicas a estes veículos. Nesse construto, parte-se da ideia de que há veículos capazes de influenciar os indivíduos em quais seriam os espaços apropriados de acordo com o seu sexo biológico, salientando estereótipos de gênero. Uma mudança de postura desses veículos pode resultar em uma mentalidade mais aberta à diversidade nos espaços marcados por uma presença predominantemente masculina ou feminina, e isso consequentemente terá repercussão nas carreiras e ocupações laborais no mercado de trabalho.

Através da técnica Delphi, foi possível agrupar elementos em áreas temáticas já na fase qualitativa, como pode ser observado no Quadro 6. A técnica empregada serviu como um indicativo de que, por meio dos construtos do argumento teórico, poderia ser criado um debate com pesquisadores do assunto, como também com pessoas que atuam em carreiras masculinizadas e feminizadas.

Quadro 6- Categorias iniciais e intermediárias da etapa Delphi

CONSTRUTOS/CATEGORIAS INICIAIS					
Instintos	Hábitos de vida/pensamento	Ações	Repetição	Instituições	Perpetuação
CARACTERÍSTICAS					
1. Construção social 2. Mesmas capacidades para atividades 3. Azul para meninos e rosa para meninas 4. Influências da família, mídia, cultura, região 5. Educação diferente para homens e mulheres 6. Serviços do lar esporádicos (como consertos) para homens e o diário para mulheres	7. As tarefas domésticas recaem mais sob as mulheres 8. A “ajuda” do homem nos afazeres domésticos 9. Dificuldade em quebrar atribuições de gênero muito enraizadas na sociedade 10. Mulher supervisiona e coordena os afazeres domésticos por hábito 11. Responsabilidade da mulher com os afazeres domésticos pode ser inconsciente 12. A cultura organizacional pode mudar hábitos do indivíduo 13. O debate para a mudança de hábito pode ocorrer no âmbito doméstico	14. Salários diferentes 15. Dupla jornada da mulher 16. Diferentes chances de promoção 17. Desproporção em cargos de confiança 18. Homens protagonistas e no comando 19. Mulheres em cargos operacionais e táticos 20. Demissão por gravidez 21. Não contratação por eventual gravidez 22. Objetificação da mulher 23. Há atribuições ao sexo masculino que influenciam no alcance a cargos de chefia	24. Estereótipo de gênero é algo negativo 25. Rótulos nas profissões 26. Preconceito em função de estereótipo 27. Desvalorização da mulher 28. Mulher precisa “mostrar” trabalho em áreas predominantemente masculinas 29. Valorização e respeito pode implicar em mudança de comportamento para as mulheres	30. Mulheres nas áreas de saúde e educação 31. Homens nas engenharias, tecnologias, exatas etc. 32. Distinção em serviços específicos sem formação superior 33. Estereótipos 34. Cultura 35. Patriarcado 36. Padrão 37. Mudança institucional pode ocorrer a partir de debates, trabalho, mídias, leis 38. Questionar os próprios hábitos/comportamentos	39. Família como grande influenciadora de carreira 40. Família e preconceito 41. Segmentação por gênero 42. Conservadorismo 43. Mídia reproduz a figura da mulher frágil, delicada, indefesa e sentimental 44. Mídia reproduz a figura do homem super-herói e de negócios 45. Publicidade reproduz a figura do homem forte, agressivo e com poder 46. A mulher objetificada pela publicidade 47. Ingresso na carreira por aptidão, influência da família, hábitos/interesses desde a infância 48. Família garante o <i>status quo</i> 49. Postura cobrada para meninos e meninas costuma ser diferente 50. Acesso a brinquedos/produtos/brincadeiras costuma ser diferente para meninos e meninas
CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS					
<b>I</b> – Características biológicas e a criação de um espaço feminino ≠ masculino na sociedade	<b>II</b> – Sexismo que desfavorece a mulher no mercado de trabalho, assim como no âmbito doméstico		<b>III</b> – Consolidação de nichos femininos ≠ masculinos nas carreiras profissionais		<b>IV</b> – Agentes capazes de reforçar/quebrar padrões sociais de gênero

Fonte: elaborado pela autora com base na etapa qualitativa do estudo.

Sendo assim, indica-se o alcance do objetivo II “Discutir aspectos que influenciam na perpetuação dos estereótipos de gênero, nos espaços público e doméstico, a partir da percepção de profissionais que atuam em carreiras feminizadas e masculinizadas e de especialistas em estudos de teoria institucional e de gênero”. A partir das análises da etapa Delphi, e de um embasamento teórico antecedente, foi possível avançar para a criação das afirmativas do questionário, conforme o Quadro 7.

Quadro 7- Operacionalização das variáveis

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6
<b><u>Categorias intermediárias</u></b>		<b><u>VARIÁVEIS</u></b>			
<b>I</b>	1.Na área em que atuo, percebe-se que a sociedade entende que homens e mulheres não são capazes de desempenhar qualquer função 2.Na área em que atuo, percebe-se que a sociedade entende que homens e mulheres possuem diferenças biológicas que devem definir diferentes postos de trabalho 3.Percebo que existe uma construção social sobre masculino e feminino e isso define o espaço de homem e mulher na área em que atuo 4.Aspectos culturais impactam na representatividade gênero da minha área de formação 5.As convenções sociais “coisas de menino” e “coisas de menina” impactam nas escolhas de carreira e isso se aplica na minha área de formação				
<b>II</b>	6.Na minha área de atuação, as responsabilidades domésticas e a maternidade restringem a mulher no mercado de trabalho e/ou no desenvolvimento da carreira 7.A representatividade de gênero, na minha área de formação, é impactada por diferentes incentivos e oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho 8.A figura histórica do homem como provedor financeiro é percebida como uma vantagem para que os homens consigam os melhores cargos na minha área 9.Em minha área de formação há mais homens nos altos cargos de poder e comando do que mulheres 10.No cargo em que ocupo a mulher precisa “provar que sabe fazer” para ter o seu trabalho valorizado				
<b>III</b>	11.É evidente que na sociedade existe uma compreensão de que há carreiras de homens e carreiras de mulheres, e isso se aplica na área em que atuo 12.Em minha área é perceptível que ocorre uma mudança de comportamento/identidade, com relação a gênero, para se adequar às características que se espera do gênero dominante 13.Em minha área, um homem tem mais chances de ser promovido/contratado, além de ser mais propenso a receber uma oferta de mobilidade no trabalho 14.A minha área de formação é rotulada/estereotipada em função de gênero 15.Existem áreas de formação em que há predominância masculina ou feminina, a minha é um exemplo				
<b>IV</b>	16.A mídia transmite um estereótipo de figuras masculina e feminina que auxiliam a manter a diferença de gênero na carreira em que atuo 17.Acredito que quebrar os estereótipos do que é visto como padrão masculino e feminino, através da mídia e da publicidade, auxilia a diminuir a diferença de gênero na carreira em que atuo 18.Na minha área de formação, é comum que os indivíduos tenham sido influenciados pela família a optarem por suas carreiras 19.As convenções sociais acerca de espaços e comportamentos, diferentes para os gêneros masculino e feminino, contribuem para a manutenção de estereótipo na minha carreira 20.A segmentação de mercado por gênero auxilia na manutenção de estereótipos e isso impacta na escolha por uma carreira como a minha, por exemplo				

Fonte: elaborado pela autora com base na etapa qualitativa do estudo.

Como já exposto nos procedimentos metodológicos da pesquisa, o questionário da fase quantitativa apresenta cinco variáveis por construto, como indicam Hair Jr. et al. (2005) sobre a organização para cada construto do modelo teórico ser de no mínimo três e no máximo cinco variáveis. Dessa forma, os construtos que eram seis no argumento teórico proposto, tornaram-se quatro na operacionalização da coleta de dados quantitativa a partir do agrupamento de construtos oriundos da etapa qualitativa da pesquisa (Delphi). Até o momento, apresentou-se as categoriais iniciais e intermediárias, considerando que as categorias finais só puderam ser obtidas após os resultados da análise fatorial, conforme o Quadro 8. Após a apresentação da análise qualitativa do estudo, segue o tópico referente a análise quantitativa do estudo, dando continuidade ao método misto escolhido.



## **4.2 Fase quantitativa**

Após os ajustes necessários no processo de tabulação dos dados, por meio do *software Excel*®, realizou-se a análise descritiva através do *software* estatístico *Statistical Package for the Social Science SPSS*®, do qual também foi utilizado para a Análise Fatorial e os Testes de Hipóteses.

### **4.2.1 Análise descritiva**

Em relação às 36 questões do questionário, tem-se que 14 buscavam coletar características sociodemográficas e 20 são as que compõem a escala Likert de seis pontos referente aos construtos de estereótipo de gênero. Além disso, o questionário contou com uma questão aberta para que os respondentes pudessem informar endereços de e-mail de contatos que se encaixassem no público-alvo pretendido, e ainda, uma questão aberta com comentários adicionais que pudessem colaborar com a análise da pesquisa, como por exemplo, alguma vivência no mercado de trabalho acerca da temática abordada.

Sobre a análise descritiva, num primeiro momento, serão expostas as características da população desta fase da pesquisa, que resultou em 206 respondentes. Posteriormente, foram feitas reflexões das variáveis dispostas na escala considerando os valores obtidos em relação as medidas de tendência central (MTC) e de dispersão dos dados.

#### **4.2.1.1 Características da amostra**

O público em relação a gênero correspondeu a 68,9% feminino e 31,1% masculino, não havendo demais categorias informadas. A idade dos participantes ficou entre 18 e 64 anos, sendo a média de 32 anos, e a média de renda mensal foi de R\$5.338,08. Sobre a etnia, 92,2% declararam-se brancos, 4,9% pardos, e 2,9% negros. Quanto a orientação sexual, 90,8% são heterossexuais, 4,9% homossexuais, 3,4% bissexuais, e 1,0% pansexuais. Nas alternativas referentes ao estado civil, obteve-se um público de 50% solteiros(as), 25,2% em união estável, 21,4% casados(as), e uma porcentagem pequena de divorciados(as) 2,4% seguidos de apenas 1% de separados(as). Os que não possuem filhos são a maioria, 68,9%, contra 31,1% que afirmaram ter.

A religião foi uma das perguntas abertas do questionário, e apresentou diversidade nas respostas. A religião católica foi a resposta de 39,8%. Pessoas que afirmaram não possuir

religião, seguidamente de ateus e agnósticos, somaram juntas 37,9%, correspondentes a 21,8%, 11,2% e 4,9% respectivamente. Por conseguinte, 8,7% são adeptos ao espiritismo, 4,9% ao evangelismo, e 3,4% ao cristianismo. Em menor número, 2,4% seguem religião luterana, 1,9% umbanda, 0,5% judaica e 0,5% budista.

Dos 206 respondentes, 53,5% estão na área da Engenharia, e 46,6% na área da Saúde. A escolaridade permitida era de no mínimo possuir ensino técnico em uma das duas grandes áreas, sendo engenharia ou saúde. Dessa forma, obteve-se 31,6% com a titulação de mestrado, 26,2% possuem especialização, 25,2% graduação, 13,6% doutorado, e apenas 3,4% ensino técnico. Questionou-se se o respondente é subordinado de um chefe homem ou mulher ou ainda se ele era o seu próprio chefe, como um empreendedor por exemplo. Sendo assim, 42,7% afirmaram ter um chefe homem, 32,2% afirmaram ter chefe mulher, e 25,2% são os seus “próprios chefes”.

Os dados apresentados são um panorama de quem foram os respondentes da pesquisa. Posteriormente são analisados, nos testes de hipóteses, a existência ou não de diferenças de respostas entre grupos, e assim, contribuir com a compreensão do fenômeno como um todo, sendo este a percepção acerca dos estereótipos de gênero na carreira.

#### **4.2.1.2 Variáveis da escala do tipo *Likert***

A escala do tipo *Likert* utilizada seguiu a pontuação de: 1= Discordo totalmente; 2= Discordo muito; 3= Discordo pouco; 4= Concordo pouco; 5= Concordo muito; e 6= Concordo totalmente.

Ao analisar os resultados da estatística descritiva fornecida pelo *SPSS*®, cabe destacar os valores da Moda, uma vez que se verificou que os dados estão majoritariamente concentrados nas extremidades de 6 e 1, o que faz com que poucos respondentes em outro extremo puxem a média de quase todas as variáveis para o centro, como pode ser observado na Tabela 1. Mesmo assim, identificou-se como relevante realizar algumas observações acerca das médias de algumas variáveis individualmente. Para tal, destacou-se as cinco variáveis que apresentaram as maiores médias, conforme a Tabela 1.

Tabela 1- Valores de média, mediana, moda, desvio padrão e variância das variáveis

VARIÁVEIS	Média	Mediana	Moda	Desvio padrão	Variância
1. Na área em que atuo, percebe-se que a sociedade entende que homens e mulheres não são capazes de desempenhar qualquer função	3,09	3,00	1	1,890	3,573
2. Na área em que atuo, percebe-se que a sociedade entende que homens e mulheres possuem diferenças biológicas que devem definir diferentes postos de trabalho	3,38	4,00	1	1,836	3,369
3. Percebo que existe uma construção social sobre masculino e feminino e isso define o espaço de homem e mulher na área em que atuo	3,71	4,00	6	1,833	3,359
4. Aspectos culturais impactam na representatividade gênero da minha área de formação	<b>4,28</b>	<b>5,00</b>	<b>6</b>	<b>1,793</b>	<b>3,126</b>
5. As convenções sociais “coisas de menino” e “coisas de menina” impactam nas escolhas de carreira e isso se aplica na minha área de formação	3,81	4,00	6	1,913	3,660
6. Na minha área de atuação, as responsabilidades domésticas e a maternidade restringem a mulher no mercado de trabalho e/ou no desenvolvimento da carreira	3,90	4,00	6	1,892	3,581
7. A representatividade de gênero, na minha área de formação, é impactada por diferentes incentivos e oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho	3,55	4,00	6	1,798	3,234
8. A figura histórica do homem como provedor financeiro é percebida como uma vantagem para que os homens consigam os melhores cargos na minha área	3,13	3,00	1	1,867	3,486
9. Em minha área de formação há mais homens nos altos cargos de poder e comando do que mulheres	<b>4,15</b>	<b>5,00</b>	<b>6</b>	<b>2,002</b>	<b>4,008</b>
10. No cargo em que ocupo a mulher precisa “provar que sabe fazer” para ter o seu trabalho valorizado	3,91	5,00	6	2,031	4,123
11. É evidente que na sociedade existe uma compreensão de que há carreiras de homens e carreiras de mulheres, e isso se aplica na área em que atuo	3,91	4,00	6	1,823	3,323
12. Em minha área é perceptível que ocorre uma mudança de comportamento/identidade, com relação a gênero, para se adequar às características que se espera do gênero dominante	3,69	4,00	6	1,837	3,374
13. Em minha área, um homem tem mais chances de ser promovido/contratado, além de ser mais propenso a receber uma oferta de mobilidade no trabalho	3,59	4,00	6	1,923	3,697
14. A minha área de formação é rotulada/estereotipada em função de gênero	<b>4,00</b>	<b>5,00</b>	<b>6</b>	<b>1,925</b>	<b>3,707</b>

15. Existem áreas de formação em que há predominância masculina ou feminina, a minha é um exemplo	<b>4,47</b>	<b>5,00</b>	<b>6</b>	<b>1,878</b>	<b>3,528</b>
16. A mídia transmite um estereótipo de figuras masculina e feminina que auxiliam a manter a diferença de gênero na carreira em que atuo	3,93	4,00	6	1,743	3,039
17. Acredito que quebrar os estereótipos do que é visto como padrão masculino e feminino, através da mídia e da publicidade, auxilia a diminuir a diferença de gênero na carreira em que atuo	<b>4,83</b>	<b>5,00</b>	<b>6</b>	<b>1,489</b>	<b>2,217</b>
18. Na minha área de formação, é comum que os indivíduos tenham sido influenciados pela família a optarem por suas carreiras	3,64	4,00	3	1,693	2,865
19. As convenções sociais acerca de espaços e comportamentos, diferentes para os gêneros masculino e feminino, contribuem para a manutenção de estereótipo na minha carreira	3,95	4,00	6	1,668	2,783
20. A segmentação de mercado por gênero auxilia na manutenção de estereótipos e isso impacta na escolha por uma carreira como a minha, por exemplo	3,82	4,00	4 6	1,691	2,860

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Todas as variáveis destacadas na Tabela 1 (sendo 4, 9, 14, 15, e 17, respectivamente) apresentaram um valor 6 de Moda, que de acordo com a escala *Likert* utilizada, significa que a opção “Concordo totalmente” se repetiu mais vezes entre os participantes da pesquisa. Essa opção sobressaiu-se não somente em relação às cinco variáveis destacadas, como também em dezesseis das vinte variáveis ao todo.

Em relação aos valores de Média, a primeira variável de destaque é a **“4. Aspectos culturais impactam na representatividade gênero da minha área de formação”**, que apresentou média de 4,28 em que, 69% dos respondentes concordaram de alguma forma com essa afirmativa. Para estes, a representatividade de gênero nas áreas da Saúde ou Engenharia são impactadas por questões culturais, o que permite ir ao encontro de Veblen (1914), ao colocar que os hábitos individuais são tendências adquiridas pelos humanos que são moldadas pelo ambiente natural e social, e transmitidos de forma cultural. Pode-se também corroborar com Alves (2018), ao firmar que os sexismos no mundo do trabalho fazem parte de uma cultura enraizada com o poder de atribuir a homens e mulheres, de forma distinta, as profissões que melhor podem desempenhar. Cabe também ressaltar que a palavra “cultura” apareceu em três das seis categorias iniciais exploradas na etapa Delphi, conforme o Quadro 5, sendo essas: instintos; hábitos de vida/pensamento; e instituições.

A segunda variável destacada foi a **“9. Em minha área de formação há mais homens nos altos cargos de poder e comando do que mulheres”**, que apresentou média de 4,15, em que 65,5% dos respondentes concordaram com essa afirmação de alguma forma. Esse resultado indica que apesar da área da Saúde ser historicamente feminizada (BRUSCHINI, 2007; CAPELLIN, 2008; ALVES, 2018, INEP, 2018ab, 2019), há respondentes que atuam na Saúde que reconhecem haver mais homens nos altos cargos de poder e comando do que as mulheres, já que do público respondente do atual estudo, 53,5% estão na área da Engenharia, e 46,6% na área da Saúde. Esse resultado também corrobora com o fato de que 42,7% dos respondentes que não são seus “próprios chefes” afirmaram serem subordinados(as) a um chefe homem.

A terceira variável em destaque foi a **“14. A minha área de formação é rotulada/estereotipada em função de gênero”**, que apresentou média 4,00, em que 64,2% dos respondentes concordaram com essa afirmação de alguma forma, corroborando com a literatura, bem como dados do Inep (2018ab; 2019) que podem ser visualizados no Anexo 1 e Anexo 2 desse estudo. Esse resultado reforça também a significância do público-alvo escolhido para a etapa quantitativa da pesquisa.

A quarta variável de destaque foi a **“15. Existem áreas de formação em que há predominância masculina ou feminina, a minha é um exemplo”**, do qual apresentou média

4,47, em que 70,4% dos respondentes concordaram com essa afirmação de alguma forma, reconhecendo a existência desse fenômeno além da sua própria área de formação.

As variáveis, 14 e 15, vão ao encontro dos resultados da etapa qualitativa da pesquisa, em que os participantes desta etapa apontaram ambas as áreas de formação em suas reflexões, contribuindo para a construção da categoria intermediária “III – Consolidação de nichos femininos ≠ masculinos nas carreiras profissionais”, conforme o Quadro 5.

A quinta variável destacada foi a **“17. Acredito que quebrar os estereótipos do que é visto como padrão masculino e feminino, através da mídia e da publicidade, auxilia a diminuir a diferença de gênero na carreira em que atuo”**, apresentando o valor de média 4,83, em que 83,5% dos respondentes concordaram de alguma forma com a afirmação. Trata-se então de um resultado muito positivo, pois indica que o modelo teórico proposto no estudo é percebido nessa amostra, já que o sexto construto do argumento, denominado de “perpetuação”, refere-se aos agentes capazes de reforçar/quebrar padrões sociais de gênero, e que consequentemente impactam nos direcionamentos de carreira em relação a gênero.

Ao visualizar a Tabela 1, também é possível refletir acerca das três variáveis que apresentaram Moda=1, bem como os menores valores de média ao todo. Tanto a primeira variável quanto a segunda, indicam algo que é percebido no pensamento da sociedade, mas não está sendo refletido na prática do mundo do trabalho, sendo estas: **“1. Na área em que atuo, percebe-se que a sociedade entende que homens e mulheres não são capazes de desempenhar qualquer função”** e **“2. Na área em que atuo, percebe-se que a sociedade entende que homens e mulheres possuem diferenças biológicas que devem definir diferentes postos de trabalho”**. Essas variáveis apresentaram média de 3,09 e 3,38, respectivamente, em que 55,8% dos respondentes discordaram de alguma forma da afirmativa 1, e 49,6% discordaram de alguma forma da afirmativa 2. Conclui-se que a percepção sobre igualdade de gênero é sentida por esta amostra, entretanto, vai de encontro com resultados em outras variáveis que indicaram o contrário em termos práticos.

Por fim, a variável **“8. A figura histórica do homem como provedor financeiro é percebida como uma vantagem para que os homens consigam os melhores cargos na minha área”** apresentou média 3,13, em que 59,7% dos respondentes discordaram de alguma forma dessa questão. Supõe-se que os homens consigam os melhores cargos por outros fatores como mérito, experiência na área ou até mesmo características da personalidade, sendo estas enraizadas em estereótipos atribuídos ao gênero masculino ou não, mas não necessariamente por ser historicamente associado ao provedor financeiro do lar.

A partir da escala par de 6 pontos adotada, pretendeu-se estabelecer um nível sobre a percepção de estereótipos na carreira, em que o resultado desse somatório pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2- Níveis de percepção de estereótipos de gênero na carreira

Classificação	Pontuação	Frequência	Percentual
Baixo	de 20 a 40 pontos	21	10,19%
Médio	de 41 a 80 pontos	82	39,80%
Alto	de 81 a 120 pontos	103	<b>50,01%</b>
		206	100%

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Sendo assim, tem-se que apenas (10,19%) dos respondentes dessa amostra apresentaram um baixo nível de percepção de estereótipos de gênero na carreira, seguido de (39,80%) apresentando um médio nível, e a maioria indicando um alto nível de percepção (50,01%).

Os resultados demonstram a coesão do percurso da pesquisa, já que o instrumento da fase quantitativa foi elaborado com base nos achados da fase qualitativa, da qual a maioria dos respondentes dessa fase demonstram uma grande percepção acerca de estereótipos de gênero em suas carreiras e na sociedade brasileira como um todo, incluindo o âmbito doméstico também.

Com o fechamento deste tópico é possível afirmar o alcance parcial do objetivo IV desta dissertação, sendo o de “Verificar a percepção de estereótipos de gênero na carreira por profissionais formados nas áreas de Saúde e Engenharias e que atuam no Rio Grande do Sul/BR.”. O objetivo IV será alcançado em sua totalidade ao final do tópico 4.2.3 que diz respeito aos testes de hipóteses realizados.

No tópico a seguir será mostrado o desenvolvimento da análise fatorial exploratória, realizada a fim de agrupar variáveis semelhantes em fatores, complementando dessa forma a categorização do argumento teórico proposto o qual foi iniciada na etapa qualitativa do estudo. Sendo assim, a análise fatorial pode agrupar o modelo teórico em categorias menores, validar a etapa Delphi e também validar o questionário criado para mensurar a percepção do indivíduo acerca de estereótipos de gênero na própria carreira.

#### 4.2.2 Análise Fatorial Exploratória

A análise fatorial exploratória foi realizada com as 20 variáveis oriundas da categorização do modelo teórico realizada na etapa qualitativa do estudo, sendo o seu objetivo o de validar essas variáveis como um instrumento de pesquisa capaz de medir o nível de percepção sobre estereótipos de gênero na carreira. Desse modo, a análise fatorial permite inter-relações entre variáveis, explicando-as em termos de fatores comuns.

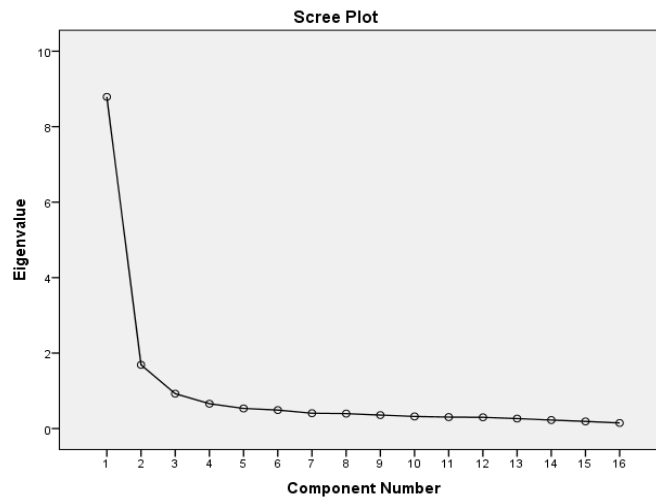
O *Alpha de Cronbach* apresentou valor de (0,942) em relação às 20 variáveis, indicando previamente, a confiabilidade do modelo. Por conseguinte, foram aplicados os testes de esfericidade de Bartlett e Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), por meio dos quais foi possível comprovar a adequação do modelo. O valor resultante do teste de esfericidade de Bartlett foi significativo (0,000), indicando que há correlações suficientes entre as variáveis para dar continuidade a uma análise fatorial, e o valor obtido no KMO foi de (0,942), considerando que valores próximos a 1 evidenciam que a análise dos fatores é adequada (FIELD, 2009).

Foi utilizada a rotação Varimax para maximizar a carga das variáveis nos fatores. Dessa forma, identificaram-se as variáveis presentes em cada fator, admitindo cargas fatoriais superiores a 0,50. Foram excluídas 3 variáveis que apresentaram comunalidade abaixo de 0,5, e uma variável que ficou isolada em um único fator. A última rotação realizada gerou um modelo com 65,490% de variância total explicada, representando-o com 16 variáveis em 2 fatores, conforme o Apêndice C. Esse resultado foi obtido após a exclusão das 4 variáveis (1,6, 17 e 18), sendo elas, respectivamente: a) Na área em que atuo, percebe-se que a sociedade entende que homens e mulheres não são capazes de desempenhar qualquer função; b) Na minha área de atuação, as responsabilidades domésticas e a maternidade restringem a mulher no mercado de trabalho e/ou no desenvolvimento da carreira; c) Acredito que quebrar os estereótipos do que é visto como padrão masculino e feminino, através da mídia e da publicidade, auxilia a diminuir a diferença de gênero na carreira em que atuo; d) Na minha área de formação, é comum que os indivíduos tenham sido influenciados pela família a optarem por suas carreiras

A Figura 7 diz respeito ao diagrama de declividade (*Scree Plot*), evidenciando que os autovalores declinam de forma aproximadamente linear a partir no segundo componente, em que há apenas dois fatores com autovalores superiores a 1 na análise de componentes realizada.



Figura 7: Diagrama de declividade (Scree Plot)



Fonte: *software SPSS* com base nos dados da pesquisa

Ao visualizar a extração dos componentes principais das variáveis, percebe-se que dois componentes apresentaram autovalores maiores que 1. Uma verificação nos autovalores evidencia que o primeiro componente principal apresenta um autovalor de 8,789, o que explica 54,934% da variação, enquanto o segundo componente apresentou um autovalor de 1,689, o que explica 10,556% da variação. Juntos, esses dois autovalores explicam 65,490% do total da variância dos dados observados. Por conseguinte, apresenta-se na Tabela 3 as cargas fatoriais obtidas na análise de componentes principais.

Tabela 3- Cargas fatoriais obtidas nas variáveis de convenções sociais e obstáculos do gênero feminino na carreira

VARIÁVEIS	Fatores*	
	1	2
Aspectos culturais impactam na representatividade gênero da minha área de formação	<b>,700</b>	,373
As convenções sociais “coisas de menino” e “coisas de menina” impactam nas escolhas de carreira e isso se aplica na minha área de formação	<b>,816</b>	,192
É evidente que na sociedade existe uma compreensão de que há carreiras de homens e carreiras de mulheres, e isso se aplica na área em que atuo	<b>,701</b>	,396
A minha área de formação é rotulada/estereotipada em função de gênero	<b>,881</b>	,211
Existem áreas de formação em que há predominância masculina ou feminina, a minha é um exemplo	<b>,798</b>	,142
A mídia transmite um estereótipo de figuras masculina e feminina que auxiliam a manter a diferença de gênero na carreira em que atuo	<b>,733</b>	,291
As convenções sociais acerca de espaços e comportamentos, diferentes para os gêneros masculino e feminino, contribuem para a manutenção de estereótipo na minha carreira	<b>,669</b>	,444

A segmentação de mercado por gênero auxilia na manutenção de estereótipos e isso impacta na escolha por uma carreira como a minha, por exemplo	,720	,371
Na área em que atuo, percebe-se que a sociedade entende que homens e mulheres possuem diferenças biológicas que devem definir diferentes postos de trabalho	,389	,623
Percebo que existe uma construção social sobre masculino e feminino e isso define o espaço de homem e mulher na área em que atuo	,560	,602
A representatividade de gênero, na minha área de formação, é impactada por diferentes incentivos e oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho	,296	,662
A figura histórica do homem como provedor financeiro é percebida como uma vantagem para que os homens consigam os melhores cargos na minha área.	,202	,756
Em minha área de formação há mais homens nos altos cargos de poder e comando do que mulheres	,154	,776
No cargo em que ocupo a mulher precisa “provar que sabe fazer” para ter o seu trabalho valorizado	,179	,823
Em minha área é perceptível que ocorre uma mudança de comportamento/identidade, com relação a gênero, para se adequar às características que se espera do gênero dominante	,431	,668
Em minha área, um homem tem mais chances de ser promovido/contratado, além de ser mais propenso a receber uma oferta de mobilidade no trabalho	,350	,794

\*Indicativo do fator em que a variável ficou alocada

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Após a análise de significância das cargas fatoriais e a divisão em dois fatores, contendo oito variáveis igualmente em cada fator, buscou-se interpretá-los e caracterizá-los. Denominou-se o primeiro fator de **convencões sociais** tendo em vista que as variáveis associadas neste fator dizem respeito a instituições comuns da sociedade que vão enraizando-se de modo informal, como os espaços e comportamentos distintos entre gênero, abarcando estereótipos oriundos de aspectos culturais, da imagem de masculino e feminino perpassadas pela mídia e da segmentação de mercado por gênero. Todas essas questões refletem na predominância de um gênero ou outro em uma carreira. A maior carga desse fator está na variável que reconhece que a área de formação é rotulada/estereotipada em função de gênero, e a segunda maior carga encontrada refere-se às convencões sociais “coisas de menino” e “coisas de menina” impactam nas escolhas de carreira, indicando a viabilidade do argumento teórico proposto no presente estudo.

O segundo fator foi denominado de **obstáculos do gênero feminino na carreira**, devido a um agrupamento em que todas as variáveis levam a essa conclusão. Ao contrário do primeiro fator que parece ter associado convencões sociais muitas vezes naturalizadas inconscientemente no pensamento da sociedade, o segundo fator contempla as variáveis correspondentes a práticas corriqueiras no mercado de trabalho com uma tendência a desfavorecer as mulheres. A maior carga deste fator está na variável sobre o indivíduo afirmar

se no cargo em que ele ocupa, a mulher precisa “provar que sabe fazer” para ter o seu trabalho valorizado. Corroborando com esse raciocínio, a segunda maior carga nesse fator está na variável em que na área de atuação do indivíduo, um homem tem mais chances de ser promovido/contratado, além de ser mais propenso a receber uma oferta de mobilidade no trabalho.

Cabe destacar que já na etapa qualitativa aparecia um indicativo de que a categorização realizada seguia uma linha de raciocínio coerente, pois as variáveis inicialmente dispostas na categoria intermediária **IV - Agentes capazes de reforçar/quebrar padrões sociais de gênero** foram agrupadas, em sua totalidade, no Fator 1. As variáveis inicialmente dispostas na categoria intermediária **II Sexismo que desfavorece a mulher no mercado de trabalho, assim como no âmbito doméstico** foram agrupadas, em sua totalidade, no Fator 2. E as variáveis das categorias intermediárias I e III foram agrupadas nos dois fatores. No Quadro 8 é possível visualizar o resultado da categorização do modelo teórico, do qual foi parcialmente atingido ao final da etapa qualitativa e concluído nesta análise.

Quadro 8- Síntese do modelo teórico após a análise fatorial

<u>Instintos</u>	<u>Hábitos de vida/pensamento</u>	<u>Ações</u>	<u>Repetição</u>	<u>Instituições</u>	<u>Perpetuação</u>	<u>CATEGORIAS INICIAIS</u>
<b>I</b> Características biológicas e a criação de um espaço feminino ≠ masculino na sociedade	<b>II</b> Sexismo que desfavorece a mulher no mercado de trabalho, assim como no âmbito doméstico	<b>III</b> Consolidação de nichos femininos ≠ masculinos nas carreiras profissionais	<b>IV</b> Agentes capazes de reforçar/quebrar padrões sociais de gênero		20	<u>CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS</u>
					8	
<b><u>I CONVENÇÕES SOCIAIS</u></b>					VARIÁVEIS	
<b><u>II OBSTÁCULOS DO GÊNERO FEMININO NA CARREIRA</u></b>					8	<u>CATEGORIAS FINAIS</u>
					VARIÁVEIS	

Fonte: elaborado pela autora.

Após realizada essa análise, tem-se o alcance do objetivo III “Validar um instrumento a fim de mensurar a percepção do indivíduo acerca de estereótipos de gênero na própria carreira”. No tópico a seguir serão apresentados os resultados dos testes de hipóteses não paramétricos a fim de complementar o último objetivo específico deste estudo.

### 4.2.3 Testes de Hipóteses

Para a escolha dos testes de hipóteses a serem empregados, aplicou-se o teste de Kolmogorov-Sminov a fim de identificar se a população apresentava distribuição normal. O resultado indicou a não normalidade da distribuição, o que levou a optar pelos testes de hipóteses não paramétricos dos quais são mais indicados para essa condição.

Como já mencionado no tópico correspondente ao percurso metodológico do estudo, o Teste U de Mann-Whitney, para duas amostras independentes, foi aplicado para as hipóteses (H<sub>1</sub>) e (H<sub>2</sub>). Para as hipóteses com mais de dois grupos, sendo (H<sub>3</sub>) e (H<sub>4</sub>), foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis. O Teste U de Mann-Whitney trabalha com as posições dos valores obtidos e gera um “rank” combinando-se as duas amostras, de forma que ordena esses valores em ordem crescente e testa se uma população apresenta valores superiores à outra ou se apresentam a mesma mediana.

Em razão de que a análise fatorial permitiu agrupar as variáveis em termos de fatores comuns, resultando em dois fatores, utilizou-se o Fator 1 (Convenções Sociais) e Fator 2 (Obstáculos do Gênero Feminino na Carreira) na aplicação dos testes de hipóteses com um nível de significância de 0,05 ( $\alpha$ ) para rejeição da hipótese nula e aceitação das hipóteses apresentadas.

Sobre a primeira hipótese alternativa, (H<sub>1</sub>) O gênero masculino percebe menos a institucionalização dos estereótipos de gênero na carreira do que o gênero feminino, tem-se para o Fator 1 os postos de média 85,81 para o gênero masculino e 111,47 para o gênero feminino; e para o Fator 2 os postos de média de 82,84 e 112,81, respectivamente. O teste mostrou que tanto para o Fator 1 (U= 3412,000; sig ,004 <  $\alpha$ ) quanto para o Fator 2 (U= 3221,500; sig ,001 <  $\alpha$ ) há diferenças de percepção sobre a institucionalização dos estereótipos de gênero na carreira em relação a variável gênero, conforme a Figura 8.

Figura 8- Resultado do Teste de Mann-Whitney para a hipótese 1

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Fator1 is the same across categories of Gênero.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,004	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Fator2 is the same across categories of Gênero.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,001	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Fonte: *software SPSS* com base nos dados da pesquisa.

Sendo assim, rejeita-se a hipótese nula ( $H_0$ ) e aceita-se a hipótese alternativa ( $H_1$ ), considerando também que se o gênero masculino possui mais vantagens na carreira em relação ao gênero feminino, e sofre pouca ou nenhuma discriminação nesse sentido, é provável que perceba menos a institucionalização de estereótipos de gênero por estar dentro de um sistema que o privilegia.

Da mesma forma, aplicou o teste U de Mann Whitney para a segunda hipótese alternativa, ( $H_2$ ) A área de formação implica em percepções diferentes sobre os estereótipos de gênero na carreira. Obteve-se para o Fator 1 os postos de média 93,55 para a área da Saúde e 112,19 para a Engenharia; e para o Fator 2 os postos de média de 81,73 e 122,50, respectivamente. O teste mostrou que tanto para o Fator 1 ( $U= 4324,500$ ;  $sig ,025 < \alpha$ ) quanto para o Fator 2 ( $U= 3190,500$ ;  $sig ,000 < \alpha$ ) há diferenças de percepção sobre a institucionalização dos estereótipos de gênero na carreira em relação a variável área, conforme a Figura 9.

Figura 9- Resultado do Teste de Mann-Whitney para a hipótese 2

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Fator1 is the same across categories of Area.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,025	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Fator2 is the same across categories of Area.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Fonte: *software SPSS* com base nos dados da pesquisa.

Sendo assim, rejeita-se a hipótese nula ( $H_0$ ) e aceita-se a hipótese alternativa ( $H_2$ ). Atuar na engenharia significa, no presente estudo, uma maior percepção de estereótipos de gênero na carreira. Corroborando com esse resultado, evidencia-se alguns comentários realizados em uma das questões abertas presentes no questionário, a qual teve como propósito justamente coletar informações acerca das vivências e percepções na carreira, não possuindo caráter obrigatório de resposta. A maioria dos comentários realizados vêm de mulheres da engenharia, visto que é uma área de predominância masculina. Mesmo assim, obteve-se alguns relatos sobre as disparidades vivenciadas pelas mulheres na área da saúde.

Embora não tenha sido realizada uma categorização sobre a ocupação dos respondentes, visto que há uma amplitude de áreas derivadas da saúde e das engenharias, e conseqüentemente uma gama de possíveis ocupações, essa questão ficou em aberto no questionário e pode ser útil

para relacionar os comentários dos respondentes com as suas respectivas ocupações, sendo resguardado o anonimato.

Os comentários mais relevantes serão expostos a seguir, em que se buscou também realizar um alinhamento com afirmações presentes na literatura sobre essa temática. O primeiro comentário selecionado manifesta a indignação com o estigma do “homem engenheiro” na sociedade:

Sou formada em Engenharia Civil e percebo que muitos não conseguem me chamar de “engenheira”, algumas pessoas, inclusive da minha família, me chamam de arquiteta só por eu ser mulher. Não estou querendo diminuir a carreira de arquitetos e arquitetas dizendo isso, só que a sociedade impõe que homens são engenheiros e mulheres são arquitetas, então grande parte das pessoas me chama de arquiteta e isso me incomoda, porque quero ser reconhecida pelo que realmente sou (Engenheira civil, Lagoa Vermelha/RS)

Além desse estigma, engenheiras relataram o estereótipo de gênero quando a mulher engenheira está ao lado do colega de profissão, mas é automaticamente reconhecida como a sua “secretária”, como é trazido por: “[...] a mulher ser taxada de secretária ou cargo inferior quando acompanhada de colega homem do mesmo cargo, por exemplo” (Engenheira bioquímica, Santana do Livramento/RS); “as vezes quando falo com alguém sobre algo de engenharia sem a pessoa saber que eu sou a engenheira, sempre perguntam pelo engenheiro” (Engenheira civil, Rio Grande/RS). Além do rótulo de secretária, o quarto comentário selecionado evidencia a dificuldade de exercer a liderança, a corroborar com estudo de Ramos e Félix (2019):

Embora muitos acreditem que não exista preconceito ou tratamento diferente devido ao gênero, já vivi isso em 4 anos de atuação. Se tem eu e meu sócio (homem) na sala, e a pessoa não conhece nenhum de nós, a tendência é achar que meu chefe é ele eu assistente ou secretária. Em obras, muitas vezes os pedreiros não atendem o que eu peço, e precisa ele (homem) pedir. Também já me senti assediada por clientes e trabalhadores da obra (Engenheira Civil, Lagoa Vermelha/RS).

O preconceito de gênero é evidenciado em “No ramo de construção civil existe muito preconceito com a mulher no ambiente de obra. Porém diferente do que muitos falam, a discriminação não vem dos chamados "peões" e sim dos próprios colegas de profissão” (Engenheira civil, Pelotas/RS) indo ao encontro de Ramos e Félix (2019) acerca da resistência dos colegas homens em aceitar a autoridade feminina.

O “provar que sabe fazer” (DANIEL, 2011; MEDEIROS; CABRAL, 2016) atribuído ao gênero feminino é ressaltado em “Precisamos ter mais conhecimento técnico do que o colega. Mostrar/provar que somos boas no que fazemos” (Engenheira agrônoma, Independência/RS), bem como:

Gostei muito da pesquisa. Acredito ser um tema extremamente relevante na minha área de atuação. Vivenciei e presenciei muitos casos em que as afirmações quanto as questões do questionário e, é impressionante, principalmente no mercado de trabalho, como nós mulheres somos desvalorizadas em relação aos homens. Temos que trabalhar o dobro para ganharmos algum reconhecimento, enquanto que homens, somente por serem homens, já são vistos como bons profissionais. Em entrevistas de emprego perguntaram a mim e a colegas de profissão se queríamos filhos, se sim, quando, quantos... e já aos colegas homens, com idade similar e mesma profissão, para trabalhar na mesma empresa, não receberam este tipo de pergunta na entrevista (Mestranda em engenharia sanitária e ambiental, Novo Hamburgo/RS).

Além do “provar que sabe fazer” esse comentário exprime como os processos de seleção nas organizações podem ser compostos e enviesados por estereótipos de gênero, a corroborar com Ramos e Félix (2019), trazendo o fator filhos como um diferencial negativo somente para o gênero feminino. Dessa forma, reifica-se a existência do “teto de vidro” nas organizações, que também é salientado no comentário “Na área onde atuo existe uma grande divulgação e marketing em torno de ações que promovem igualdade. No entanto é claramente visível que as promoções e melhores cargos estão predominantemente dedicados a homens” (Engenheiro elétrico, Eldorado do Sul/RS). Essa observação pode ser respaldada por Proni e Proni (2018) ao afirmarem que “as iniciativas de promoção da equidade de gênero no mundo corporativo, contempladas em programas de responsabilidade social empresarial, produzem avanços lentos e requerem uma mudança da cultura organizacional”. Pode haver ações que buscam a promoção de igualdade de gênero na área da engenharia, mas de que forma isso ocorre na prática?

Dentro da grande área da engenharia, os respondentes indicam que há cursos de maior predominância masculina e outros de maior predominância feminina. A área acadêmica foi apontada como uma área com menor evidência de estereótipo de gênero, mas ainda existente, a comprovar em “Acredito que a engenharia, principalmente a mecânica, ainda é vista como uma profissão masculina. No mundo acadêmico apesar de termos mulheres influentes, a grande maioria ainda é masculina. Mas estamos mudando isso aos poucos” (Engenheira Mecânica, docente, Porto Alegre/RS), e mais adiante:

Engenharia de alimentos tem predominantemente mulheres, mas é bastante frequente se ver homens nos cargos mais altos de empresas. Como professora, não há tanta diferença na carreira, mas precisamos nos impor várias vezes para chegar em cargos ou ter respeito por parte dos colegas. **Muitas vezes o machismo está enraizado e o colega nem percebe que o faz** até que se chame a atenção (Engenheira de alimentos, docente, Santo Antônio da Patrulha/RS, grifo nosso).

Esse comentário evidencia não somente a existência do “teto de vidro” na engenharia como um todo, como também o machismo enraizado na sociedade e muitas vezes praticado de

forma inconsciente, o que reforça o argumento teórico aqui proposto. O comentário a seguir também apresenta termos-chave interessantes para esse argumento e está relacionado a sexualização da mulher nessa área:

Além da desconfiança, há toda a questão de assédio, mesmo que seja velado contra as mulheres. Piadas e comentários sobre roupa, sobre estar ou não bonita, sobre a aparência que não são necessários nos ambientes de trabalho, o que se torna inclusive desconcertante. Comentários de homens sobre aparências de outras mulheres, **vejo que a sociedade “aceita” isso como convenção**. Esse tipo de comentário ocorre menos com os homens. Além disso os homens se protegem em suas atitudes e as mulheres não. E se alguma mulher é promovida, é porque teve um caso ou deu mole para alguém (sempre fazem esses comentários). **É difícil ser mulher nas corporações, e isso é em várias áreas. O machismo (mesmo velado) está inerente à sociedade** (Engenheira florestal, Porto Alegre/RS, grifo nosso).

De acordo com Daniel (2011), a sexualização no ambiente de trabalho é um dos inconvenientes da tentativa de feminizar espaços que historicamente vem sendo ocupados majoritariamente pelo gênero masculino. Além de ir ao encontro dessa passagem, o comentário expõe a objetificação da mulher como uma convenção aceita pela sociedade, e traz o machismo como um elemento inerente dela, sendo algo que atinge “várias áreas”.

Em menor número, comentários advindos de profissionais da saúde foram tecidos, sendo a maioria voltados para o fenômeno “teto de vidro”, como este:

A Enfermagem é uma profissão majoritariamente feminina, porém sempre quando tem um enfermeiro, em geral ele costuma ocupar os cargos de chefia. Creio que os estereótipos também trazem como consequência a prática da masculinidade tóxica nas relações profissionais entre enfermeiras e enfermeiros, na equipe multidisciplinar e também na relação profissional - usuário (Enfermeira, docente, Rio Grande/RS).

O comentário mostra que mesmo a enfermagem sendo uma área historicamente de predominância feminina, senão a área mais evidente nesse sentido, se há um enfermeiro na equipe é provável que ele ocupe um cargo de chefia. Dessa forma, corrobora-se com Schiebinger (2001, p. 79) sobre que os homens “se dão melhor” em áreas tradicionalmente femininas, como a enfermagem, do que as mulheres em áreas tradicionalmente masculinas, do qual a autora evidenciou a engenharia. Na etapa qualitativa do presente estudo, a enfermagem e a engenharia são as duas primeiras áreas que os respondentes indicaram como exemplos de carreiras estereotipadas por gênero, e dentro dessas duas áreas há atividades divididas entre mais masculinas ou mais femininas e que são valorizadas de forma diferente.

A Saúde é uma área de predominância feminina, mas... “A odontologia ainda é uma área com predomínio de mulheres, mas há casos que os pacientes (homens) não veem a dentista com



“bons olhos”, principalmente procedimentos cirúrgicos. Subestimam a capacidade de uma mulher extrair um dente difícil, por exemplo” (Dentista, Novo Hamburgo/RS). Dessa forma, o estereótipo de gênero está presente na sociedade, e a discriminação pode ocorrer por parte dos colegas de trabalho, dos chefes, dos subordinados e do público consumidor. O comentário a seguir fortalece essa constatação:

Os cargos administrativos da área da saúde de universidades, são ocupados majoritariamente por homens, incluindo a pós-graduação. As mulheres sempre têm que se provar mais para serem reconhecidas e frequentemente são menosprezadas em função do gênero. Na área clínica dos dentistas, ocorre o mesmo. As clínicas procuram contratar homens, inclusive às vezes colocam este requisito ao anunciar a vaga, pois julgam que esses são mais capazes de realizar cirurgias ou procedimentos mais complexos. Ao procurar um profissional, os próprios pacientes às vezes preferem ser atendidos por homens, ao invés de mulheres, principalmente se estas forem novas, julgando uma inferioridade de capacidade também (Cirurgiã dentista, Lajeado/RS)

Novamente a área acadêmica é citada como uma área não tão igualitária como aparenta quando o assunto é gênero e cargos de chefia, e novamente o “provar que sabe fazer” surge nos relatos da pesquisa (DANIEL, 2011; MEDEIROS; CABRAL, 2016), assim como as políticas de contratação nas organizações que muitas vezes são segmentadas por gênero. Mais além, o próximo relato demonstra as disparidades que podem ocorrer na carreira, entre homens e mulheres, em relação a salário e nível de formação:

Trabalhei em uma ESF (Estratégia Saúde da Família) com contrato igual ao meu colega de mesma profissão, com a diferença que possuo 2 mestrados e 2 especializações e o salário dele sempre foi maior que o meu. Este é um exemplo de uma camada elitista. Se no serviço público é assim, A disparidade só aumenta em outros setores da sociedade (CEO e odontopediatra, Santa Maria/RS).

Esse relato reafirma o que indica Vaz (2013) sobre o fenômeno “teto de vidro” até mesmo em órgãos públicos, em que poderia ser um campo de trabalho mais igualitário quanto a gênero, considerando que uma das formas de trabalho é por meio de nomeações oriundas de concurso público, o que indicaria a investidura no cargo por competências. No entanto, também existem os funcionários contratados, em que nesse ponto o “teto de vidro” acentua-se.

Cabe ressaltar que foram selecionados os comentários mais relevantes, e que alguns demonstraram otimismo em relação a igualdade de gênero nas carreiras, indicando que mudanças estão ocorrendo nesse sentido, ainda que numa velocidade lenta. Entretanto, de forma geral, o que majoritariamente obteve-se foram relatos e observações corroborando o que na etapa qualitativa desse estudo já se indicava entre homens e mulheres: diferença de cargos e

salários com relação a estereótipos de gênero, de reconhecimento e valorização profissional, sexualização/objetificação da mulher, fenômeno “teto de vidro”.

O Teste de Kruskal-Wallis para  $k$  amostras foi aplicado para a hipótese (H<sub>3</sub>) Ser seu próprio chefe ou ser subordinado a uma chefia masculina ou feminina implica na diferença de percepção sobre a institucionalização dos estereótipos de gênero na carreira. O Fator 1 não apresentou resultado estatisticamente significativo, enquanto o Fator 2 apresentou *sig* de ,008 rejeitando a hipótese nula de que não há diferença de percepção entre os grupos, conforme a Figura 10.

Figura 10- Resultado do Teste de Kruskal-Wallis para a hipótese 3

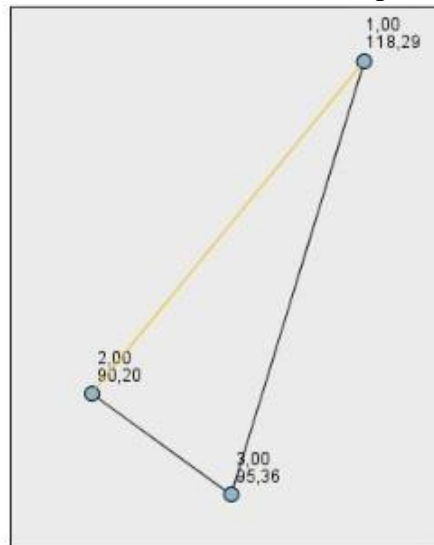
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Fator2 is the same across categories of Meu chefe é.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,008	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Fonte: *software SPSS* com base nos dados da pesquisa

Os postos de média no Fator 2 foram de 118,29 para o grupo 1 (chefia masculina), 90,20 para o grupo 2 (chefia feminina) e 95,36 (é o próprio chefe). O teste informou que pelo menos dois grupos apresentaram diferenças estatísticas significativas, o que tornou necessário aplicar um teste *post hoc*, como o Teste de Dunn (1964), para classificar separadamente cada par de amostras e identificar quais grupos diferem significativamente, conforme a Figura 11.

Figura 11- Resultado do Teste de Dunn para a hipótese 3



Each node shows the sample average rank of Meu chefe é.

Sample1-Sample2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj.Sig.
2,00-3,00	-5,159	11,048	-.467	,641	1,000
2,00-1,00	28,093	9,702	2,896	,004	,011
3,00-1,00	22,934	10,421	2,201	,028	,083

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,05.

Fonte: *software SPSS* com base nos dados da pesquisa.

Sendo assim, as diferenças estatisticamente significativas foram entre os grupos 1 e 2, isto é, quem respondeu que tem um chefe homem percebe mais o estereótipo de gênero na carreira do que quem respondeu que é subordinado a uma chefe mulher. Dessa forma, aceita-se a hipótese alternativa com o entendimento de que não há controvérsias nos resultados, pois se os homens percebem menos os estereótipos de gênero na carreira e há uma tendência em ocuparem melhores cargos, é provável que suas ações tenham algum viés em relação a esse fenômeno em maior grau do que deve haver se praticadas por chefias femininas.

Conclui-se que para a amostra obtida na pesquisa, ser do gênero feminino corresponde a uma percepção maior de estereótipos de gênero na carreira do que o gênero masculino, e estar na área da engenharia corresponde a uma percepção maior de estereótipos de gênero na carreira do que estar na área da saúde. Além disso, ser subordinado (a) a um chefe homem implica em uma maior percepção desse fenômeno do que estar subordinado (a) a uma chefe mulher.

Ao final do teste de hipóteses, pode-se afirmar em sua totalidade o alcance do objetivo IV “Verificar a percepção de estereótipos de gênero na carreira por profissionais formados nas áreas de Saúde e Engenharias e que atuam no Rio Grande do Sul/BR”. A seguir apresenta-se as considerações finais desse estudo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há quem diga que a desigualdade de gênero não existe atualmente, e que os relatos sobre a discriminação do gênero feminino são pontuais, isolados, esporádicos. No entanto, os estudos qualitativos e as estatísticas mostram que a desigualdade persiste, sendo, às vezes, velada e naturalizada na sociedade. A presente dissertação foi desenvolvida com o objetivo de investigar a percepção sobre estereótipos de gênero na carreira de profissionais que atuam em carreiras tradicionalmente feminizadas ou masculinizadas, a partir da perspectiva institucional de Thorstein Veblen. Para atingir esse objetivo, o estudo ocorreu em três etapas. Na primeira etapa foi apresentado um argumento teórico entrelaçando estudos sobre carreira e gênero com a teoria institucional de Thorstein Veblen. Posteriormente foi realizada uma etapa qualitativa com duas rodadas de entrevista através de formulários online autoadministrados. O público-alvo dessa etapa foi composto por 10 participantes, dos quais sete deles são homens e mulheres que atuam em carreiras tradicionalmente feminizadas ou masculinizadas, e os demais três participantes são pesquisadores de teoria institucional ou de gênero. A terceira etapa foi a fase quantitativa, caracterizando essa dissertação como um estudo utilizando método misto, com estratégia de pesquisa exploratória sequencial. Os resultados da etapa qualitativa serviram como base para a criação do instrumento de pesquisa construído e aplicado a profissionais da área da saúde e das engenharias, tendo como recorte o Estado do Rio Grande do Sul, na etapa quantitativa. A amostra não probabilística resultou em 206 respondentes, e para fins de análise, utilizou-se estatística descritiva, análise fatorial e testes de hipóteses não paramétricos.

Para atender ao objetivo geral, quatro objetivos específicos foram traçados. **O primeiro objetivo específico** constituiu em apresentar um modelo teórico a fim de explicar a perpetuação de carreiras feminizadas e masculinizadas à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen. O autor considera instintos, hábitos de vida e de pensamento como elementos centrais na criação de instituições, e em algumas de suas obras, teceu análises sobre a divisão sexual do trabalho. Dessa forma, vislumbrou-se a possibilidade de que essa teoria poderia fornecer uma lente para compreender as desigualdades de gênero desde a infância e que posteriormente refletem no desenvolvimento e progressão das carreiras profissionais.

Ao entrelaçar a teoria institucional de Thorstein Veblen com estudos sobre carreira e gênero, utilizou-se um ciclo para explicar a institucionalização de carreiras masculinizadas e feminizadas composto por seis elementos: I) instintos; II) hábitos de vida/pensamento; III) ações; IV) repetição; V) instituições; e VI) perpetuação. Os instintos correspondem a teoria dos instintos de Veblen, sendo estes os motivos para as ações humanas na busca por objetivos. De

acordo com a ótica vebleniana, considera-se o aspecto biológico humano, havendo então um limite para o condicionamento do indivíduo pela sociedade, o que amplia essa teoria a nível social e biológico. Entretanto, mais significativo do que os instintos para compreender o comportamento humano, são os hábitos de vida e de pensamento, em que nessa dissertação, trabalhou-se com a ideia da divisão sexual do trabalho como um hábito. Os hábitos de pensamento, provenientes dos hábitos de vida, vão gerar reflexos nas ações presentes no mercado de trabalho já que as organizações são constituídas por pessoas, agentes. Nessa lógica, existem ações no mercado de trabalho que tendem a desfavorecer as mulheres, e a constante repetição dessas ações as institucionaliza, pois, a sociedade as aceita como um padrão, naturalizando-as.

Considera-se então que a existência de carreiras masculinizadas e feminizadas foi institucionalizada na sociedade, não descartando que possa haver alguma propensão biológica que direcione distintas preferências para o gênero masculino e feminino desde a infância. No entanto, ao analisar a segmentação de mercado por gênero, o papel da mídia e da publicidade em relação aos padrões de masculinidade e feminilidade, e o mais importante, a criação recebida pela família, percebe-se como o indivíduo nasce em meio a uma malha institucional composta por padrões determinados socialmente que direcionam o que se deve ser, agir e consumir, e como isso se apresenta de forma diferente para homens e mulheres geralmente. Por consequência, com nenhuma ou com leves mudanças incrementais, os padrões criados socialmente perpetuam-se na sociedade geração após geração, impactando em diversos aspectos, inclusive nos incentivos e oportunidades de carreira.

**O segundo objetivo específico** teve o propósito de discutir aspectos que influenciam na perpetuação dos estereótipos de gênero, nos espaços público e doméstico, a partir da percepção de profissionais que atuam em carreiras feminizadas e masculinizadas e de especialistas em estudos de teoria institucional e de gênero. É estabelecida então uma relação entre estereótipos de gênero e os espaços vistos como ideais para serem ocupados por homens e mulheres. Para o alcance desse objetivo, que correspondeu a etapa qualitativa da pesquisa, adotou-se a técnica Delphi, constituindo em rodadas de entrevistas. O primeiro roteiro de entrevista foi estruturado com base na literatura, em que os seis elementos apresentados no argumento teórico serviram como construtos. Após realizada a análise de conteúdo, o segundo roteiro de entrevista foi criado com base nessa primeira análise, aprofundando aspectos que alguns respondentes relataram, e tendo posteriormente o seu conteúdo analisado. Um dos principais resultados da etapa qualitativa é a concordância de que existem “universos” masculino e feminino desde a infância, o que resulta na questão “azul para meninos e rosa para

meninas”. Para os respondentes, a família é a grande responsável por garantir o *status quo* da sociedade, isto é, o estado em que as coisas estão, que muitas vezes pode limitar as escolhas dos indivíduos na vida pessoal e laboral.

Além disso, os respondentes indicaram que muitas pessoas seguem a carreira que os pais escolheram ou as que são projetadas por eles. Sem dúvidas, as percepções e vivências sobre o mercado de trabalho foram de grande contribuição. Foram apontadas circunstâncias em que a mulher é desfavorecida nas organizações, tais como: diferença de salários, entrada tardia no mercado de trabalho, dupla jornada, menores chances de promoção, menor ocupação em cargos de confiança, homens protagonistas e no comando, mulheres demitidas em função da gravidez, não contratar por eventual gravidez, objetificação da mulher, e além da questão de que a mulher precisa “provar que sabe fazer” para ser reconhecida em áreas tradicionalmente masculinas.

Dessa forma, a maioria enxerga homens em cargos de chefia, e mulheres em cargos mais táticos e operacionais na sociedade como um todo. Houve um consenso entre os respondentes de que cultura, estereótipos, e reprodução de pensamentos machistas sem questionamento contribuem para que essas divisões ocorram. Conclui-se que demonstraram possuir uma preocupação no sentido de que os estereótipos de gênero são negativos para a sociedade, reconhecendo que é necessário quebrar esses rótulos nas profissões para se obter uma representatividade maior de ambos os gêneros em espaços marcados historicamente pela presença de um ou outro, e assim buscar diminuir as desigualdades no mercado de trabalho. A partir dos resultados da etapa qualitativa, avançou-se para a fase quantitativa da pesquisa.

Ao final da análise qualitativa, os seis construtos (também denominados de categorias iniciais) foram agrupados em quatro categorias intermediárias em função da semelhança de características identificadas: I) Características biológicas e a criação de um espaço feminino  $\neq$  masculino na sociedade; II) Sexismo que desfavorece a mulher no mercado de trabalho, assim como no âmbito doméstico; III) Consolidação de nichos femininos  $\neq$  masculinos nas carreiras profissionais; e IV) Agentes capazes de reforçar/quebrar padrões sociais de gênero. Com base nessas quatro categorias foi criado o instrumento de pesquisa da fase quantitativa.

**O terceiro objetivo específico** teve como intuito “Validar um instrumento a fim de mensurar a percepção do indivíduo acerca de estereótipos de gênero na própria carreira”. Esse instrumento foi aplicado a profissionais formados nas áreas de Saúde e Engenharias e que atuam no Rio Grande do Sul/BR, sendo tradicionalmente áreas em que uma é feminizada e a outra masculinizada, respectivamente. Para a validação do instrumento e alcance do objetivo, foi realizada a análise fatorial exploratória, e através de seus procedimentos e valores obtidos, o modelo apresentou-se satisfatório para o que se propôs. O modelo resultou em dois fatores,

compostos por oito variáveis em cada fator. Desse modo, o resultado obtido pode concluir a categorização dos construtos que havido sido iniciada na etapa qualitativa, agrupando as quatro categorias intermediárias em duas categorias finais em função dos fatores comuns que apresentaram. Sendo assim, denominou-se o primeiro fator de I) Convenções sociais tendo em vista que as variáveis associadas no mesmo dizem respeito a instituições comuns da sociedade que vão enraizando-se de modo informal, como os espaços e comportamentos distintos entre gênero, abarcando estereótipos oriundos de aspectos culturais, da imagem de masculino e feminino perpassadas pela mídia e da segmentação de mercado por gênero. O segundo fator foi denominado de II) Obstáculos do gênero feminino na carreira; e ao contrário do primeiro fator que parece ter associado convenções sociais muitas vezes naturalizadas inconscientemente no pensamento da sociedade, o segundo fator contempla as variáveis correspondentes a práticas corriqueiras no mercado de trabalho com uma tendência a desfavorecer as mulheres.

**O quarto objetivo específico** foi o de verificar a percepção de estereótipos de gênero na carreira por profissionais formados nas áreas de Saúde e Engenharias e que atuam no Rio Grande do Sul/BR. Para tal, foram estabelecidos níveis de percepção de estereótipos de gênero na carreira, classificados em baixo (somatório de 20 a 40 pontos) médio (somatório de 41 a 80 pontos) e alto (somatório de 81 a 120 pontos). Sendo assim, (10,19%) dos respondentes apresentaram um baixo nível de percepção, (39,80%) um médio nível, e (50,01%) um alto nível. Além disso, para o alcance total desse objetivo, foram criadas e testadas quatro hipóteses de pesquisa, que serão exibidas a seguir.

A H<sub>1</sub> (o gênero masculino percebe menos a institucionalização dos estereótipos de gênero na carreira do que o gênero feminino) foi aceita. Esse resultado segue a lógica de que se o gênero masculino possui mais vantagens na carreira em relação ao gênero feminino, e sofre pouca ou nenhuma discriminação nesse sentido, é provável que perceba menos a institucionalização de estereótipos de gênero por estar dentro de um sistema que o favorece.

A H<sub>2</sub> (a área de formação implica em percepções diferentes sobre os estereótipos de gênero na carreira) foi aceita. Portanto, atuar na engenharia significa, no presente estudo, uma maior percepção de estereótipos de gênero na carreira. Considerando que a engenharia é uma área de predominância masculina, é provável que haja maiores discriminações em relação ao gênero feminino do que na área da saúde que é historicamente de predominância feminina.

A H<sub>3</sub> (ser seu próprio chefe ou ser subordinado a uma chefia masculina ou feminina implica na diferença de percepção sobre a institucionalização dos estereótipos de gênero na



carreira) foi aceita. O resultado indica que ter chefe homem implica em perceber mais o estereótipo de gênero na carreira do que ter uma chefe mulher.

No que diz respeito às contribuições desta dissertação, acredita-se que os resultados podem fornecer contribuições metodológicas, teóricas e sociais. Houve uma aplicabilidade qualitativa e quantitativa, à teoria institucional de Thorstein Veblen, a qual é alvo de críticas por não fornecer um arcabouço metodológico. O estudo gerou um instrumento a fim de medir o nível de percepção de estereótipos de gênero na carreira, sendo este construído baseado no argumento teórico proposto e nos desdobramentos da fase qualitativa, já que não fora adaptado de escalas já existentes.

Deve-se considerar os esforços de pesquisa já realizados em relação ao estudo dos estereótipos de gênero, mas o que se percebe é que as escalas visam mensurar a ideia de estereótipo presente no próprio respondente e as suas inclinações a partir das afirmativas, sendo mais voltadas à estudantes como público-alvo. Sendo assim, a presente pesquisa não teve como objetivo captar o quanto o respondente pratica a discriminação em função de estereótipo de gênero, mas sim qual a sua percepção do fenômeno na carreira em que atua.

Teoricamente, acredita-se que o estudo é uma contribuição para as pesquisas de carreira e gênero, sobretudo em relação a divisão sexual do trabalho e os estereótipos que se perpetuam na sociedade. Os resultados e discussões aqui expostos não necessitam limitar-se ao meio acadêmico, pois têm potencial de serem levados a debates externos no sentido de melhorar políticas públicas voltadas a mulher no que tange a carreira, e refletir sobre os processos de recrutamento e seleção nas organizações para que sejam considerados os aspectos intelectuais, as habilidades e competências, bem como a capacidade de desenvolvimento de cada um, sem que haja viés por estereótipos de gênero enraizados na sociedade.

Embora os objetivos desse estudo tenham sido atingidos, deve-se reconhecer algumas limitações. Houve dificuldade em conseguir respondentes na fase quantitativa da pesquisa, o que tornou o tempo de coleta de dados maior do que o previsto até que se pudesse obter o mínimo de respostas sugeridas pela literatura para dar continuidade aos procedimentos estatísticos. Ainda que o instrumento tenha sido repassado pelas universidades federais do RS, e que tenha sido adotada a técnica da bola de neve, o esforço em conseguir respostas era diário, e a divulgação via redes sociais era limitada pelas mesmas para não configurar como SPAM, e gerar um bloqueio de acesso indesejado. As outras formas de apoio para a disseminação do instrumento não foram atendidas, sendo algumas vezes com a premissa de envolver questões éticas, ainda que se tratasse de uma pesquisa de opinião resguardada por uma resolução do Código de Ética, e de caráter anônimo. Outra limitação que pode ser apontada é a aplicação do

instrumento somente de forma online em função do momento de pandemia em que a sociedade mundial se encontra, sendo preferível o distanciamento social. Talvez por esse mesmo motivo, houve um menor número de respondentes da área da saúde, o que pode ser justificado pelo período de desgaste físico e mental que muitos profissionais da área devem estar vivenciando, e em alguns postos, a jornada excessiva de trabalho. Uma outra limitação é em relação às buscas realizadas nas bases de dados para a construção teórica, pois nem sempre as palavras-chave abrangem todos os estudos que poderiam ser citados e valiosos para a construção do conhecimento.

Por fim, são apontadas as sugestões para estudos futuros. Primeiramente, é preciso reconhecer que a mudança institucional pode ocorrer a partir de outros vetores além dos que foram indicados no modelo teórico. Foram mencionados na etapa qualitativa, via respondentes, o ambiente de trabalho, a escola, as leis governamentais (instituições formais e coercitivas), por exemplo. Dessa forma, pode-se realizar um esforço teórico e metodológico com esses elementos para ampliar a discussão do fenômeno. Outra sugestão de estudo consiste na aplicação da escala de percepção de estereótipos de gênero na carreira em outras áreas como, Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação (predominantemente masculina), e Educação (predominantemente feminina). Sugere-se que outras áreas em que não há predominância de um único gênero em razão de outro, sejam unidade de análise numa tentativa de obter resultados e discussões sobre estereótipos e principalmente em relação ao “teto de vidro” nas organizações, pois os achados aqui sugerem a ocorrência desse fenômeno em diversas áreas.

Cabe destacar as mudanças que vêm ocorrendo na sociedade em relação às figuras masculinas e femininas na sociedade, cada vez mais rápidas, e sendo percebidas por vários respondentes desse estudo. Entretanto, as mudanças que visam alcançar a plena igualdade de gênero nas carreiras e organizações, ainda não favorecem as mulheres em sua totalidade. E infelizmente, os estereótipos de gênero continuam a lograr na sociedade e a ditar os espaços mais apropriados para homens e mulheres em vários âmbitos da vida, e conseqüentemente alimentando um sistema de discriminação e limitação ao gênero feminino.

Assim, finalizo este trabalho com a satisfação de ter alcançado todos os objetivos traçados, e concluindo que as relações de gênero e de trabalho são complexas e compostas por diversos elementos interligados de alguma forma, sendo preciso incrementar análises multidisciplinares para haver um entendimento diversificado. Carrego também a esperança de uma sociedade mais igualitária, considerando que nem o ser humano e nem as instituições são

inertes. Desvendar o comportamento humano e a formação de instituições na sociedade tornou-se um grande desafio que pretendo continuar a investigar.

## REFERÊNCIAS

ABBONDANZA, M. V.; SCHERER, L.; FLECK, C. Os Meus, os Seus, os Nossos Planos: a Questão da Mobilidade a Partir de Histórias de Casais Dual Career. In: Revista ADM.MADE, v. 24, n. 1, p. 01-18, 2020.

ALCANTARA, P. P. T.; PEIXOTO, C. L.; SILVA, A. M. S. As relações patriarcais de gênero na família: influência da mídia televisiva. **Holos**, v. 7, p. 270-277, 2017.

ALMEIDA, M. H. T. Apresentação. In: Veblen, Thorstein. **A Teoria da Classe Ociosa**: um estudo econômico das instituições. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

ALTMAN, D. **Practical statistics for medical research**. London: Chapman e Hall, 1997.

ALVES, D. M. **Mulheres nas ciências**: a carreira das docentes pesquisadoras dos programas de pós-graduação stricto sensu na perspectiva de gênero - UNESC (2010 - 2015). Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Educação, Criciúma, 2018.

ANDRADE, A. L. S. et al. Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. **RAE-eletrônica**, v. 1, n. 2, p. 1-15, jul./dez. 2002.

AVELAR, M. de F. Mídia e construção de identidades sociais. In: **Gênero, educação, trabalho e mídia**. Tânia Suely Antonelli Marcelino Brabo (Orgs.). São Paulo: Ícone, 2010.

AZAMBUJA, D. **Introdução à ciência política**. 6. ed. Rio de Janeiro, Globo, 1987.

BACKERS, A. J.; DA COSTA, M. M. O papel da educação na prevenção à violência de gênero. In: IX salão de ensino e extensão XXIV seminário de iniciação científica. **Anais...** 2016. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/semic/article/view/15621>> Acesso em: 25 de outubro de 2019.

BARBOSA, A. F. O mercado de trabalho antes de 1930: Emprego e “desemprego” na cidade de São Paulo. **Novos Estudos**, CEBRAP, n. 80, p. 91-106, mar. 2008.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, S. C. da V.; SILVA, L. M. C e. Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**. Rio de Janeiro, v. 71, n. 2, p. 68-83, 2019.

BETZ, N. E.; FITZGERALD, L. F. **The career psychology of women**. Orlando, FL: Academic Press, 1987.

BIROLI, F. Mulheres e política nas notícias: Estereótipos de gênero e competência política. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 90, p. 45-69, set. 2010.

BLANCO, V. F. S. Efectos de los medios de comunicación sobre la opinión pública: los paradigmas sobre el poder del público. **Comunicação & Política**, v. 6, n. 1, p. 129-155, 1999.

BOBERG, A. L.; MORRIS-KHOO, S. A. The Delphi method: a review of methodology and an application in the evaluation of a higher education program. **The Canadian Journal of Program Evaluation**, v. 7, n.1, p. 27-39, 1992.

BOTTON, A. et al. Os papéis parentais nas famílias: analisando aspectos transgeracionais e de gênero. **Pensando famílias**, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 43-56, dez. 2015.

BOTTON, A.; STREY, M. N. **E o prêmio vai para...** os Estereótipos de Gênero nos Livros Infantis. Porto Alegre. Editora Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2011.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectiva para o futuro. **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 17-32, 1994.

\_\_\_\_\_. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CAMIC, C.; HODGSON, G. **Essential writings of Thorstein Veblen**. New York, Routledge, 2011.

CAPES. **Mulheres são maioria na pós-graduação brasileira**. 2017.

Disponível em: <<https://www.capes.gov.br/36-noticias/8315-mulheres-sao-maioria-na-pos-graduacao-brasileira>> Acesso em: 04 abr. 2020.

CAPELLE, M. et al. A Produção Científica Sobre Gênero nas Organizações: Uma Metanálise. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 57, n. 13, p. 502-528, 2007.

CAPPELLIN, P. As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? **Revista Gênero**, v. 9, n. 1, p. 89-126, 2008.

CARNEIRO, S. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003.

CARVALHO, M. de; CASAGRANDE, L. S. Mulheres e Ciência: Desafios e Conquistas. **Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 20-35, jul./dez. 2011.

CAVALIERI, M. A. R. **O Surgimento do Institucionalismo Norte Americano: Um Ensaio Sobre o Pensamento e o Tempo de Thorstein Veblen** (tese de doutorado). Belo Horizonte, MG Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional Faculdade de Ciências Econômicas – UFMG, 2009.

CERVO, A. L.; BERVIAN, A.; DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHALÁ, P. Capital de género y segregación vertical: efectos en la trayectoria creativa publicitaria. **Cuadernos.info.**, v. 42, p. 197-215, 2018.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

CONCEIÇÃO, O. A. O conceito de instituição nas modernas abordagens institucionalistas. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, jul./dez. 2002.

CYRINO, R. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. **Sociologias**, n. 21, p. 66 – 92, jun. 2009.

DAMBRIN, C.; LAMBERT, C. Lessariéssont de plus en plus autonomes, c'estl'ère de l'empowerment! In: Anne Pezet, Samuel Sponem (Eds.), **Petit Bréviaire des Idées Reçues en Management**. Paris: La Découverte, p. 120-128.

DANIEL, C. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, n. 25/26, p. 323-344, jan./dez. 2011.

DA SILVA, L. V.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento e gênero em organizações mineiras da construção civil. **Revista de Gestão**, v. 18, n. 4, p. 531-548, out./dez. 2011.

DE CARVALHO, M. P. et al. Cuidado e gerencialismo: para onde vai o trabalho das professoras. **Educação em Revista**, v. 34, p. 1-29, dez. 2018.

DE GARAY, A.; DEL VALLE-DÍAZ-MUÑOZ, G. Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. **Revista iberoamericana de educación superior**, México, v. 3, n. 6, jan. 2012.

DEMO, P. **Pesquisa e informação qualitativa**. Campinas: Papyrus, 2001.

DE SOUZA, F. M; VOESE, S. B.; ABBAS, K Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glassceiling? **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 8, n. 2, p. 244-270, mai./ago. 2015.

DIAS, J. S. **Gênero na publicidade infantil**: estratégias de marketing e representações. Dissertação (mestrado) 146 f. – Universidade Federal Fluminense, Instituto de Arte e Comunicação Social, 2016.

DUNN, O. J. Multiple Comparisons Using Rank Sums. **Technometrics**, v. 6, n. 3, p. 241–252, 1964.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras, uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas**. Ed. Atlas, 1996.

ESCOURA, M. **Girando entre Princesas**: performances e contornos de gênero em uma etnografia com crianças. Orientadora: Heloisa Buarque de Almeida (dissertação de mestrado). São Paulo, 2012.

FARBER, S. Envelhecimento do corpo: noções díspares nas mídias atuais. **Comunicação e Sociedade**, v. 21, p. 123-133, 2012.

FARAH, M. F. S. Políticas públicas e gênero. In: Tatau Godinho, Maria Lúcia da Silveira (Orgs). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, 188 p. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8).

FERRAZ, I.; GALLI, D.; TREVISAN, L. Âncoras de carreira: uma questão de gênero? **Revista Administração em Diálogo**, v. 10, n. 2, p. 90-117, jul./dez. 2008.

FERNANDES, S. F. A. **Os estereótipos de gênero na publicidade televisiva: uma comparação entre spots publicitários brasileiros e portugueses.** (Tese de doutorado). Portugal, Instituto de Ciências Sociais - Universidade do Minho, 2014.

FERNANDES, V.; GOMES, D.; RIBEIRO, J. A contabilidade, o acesso e o exercício da profissão de contabilista certificado/a na perspectiva das mulheres. **exæquo**, n. 33, p. 49-65, 2016.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS.** Porto Alegre: Bookman Editora, 2009.

FINAMORE, C. M.; CARVALHO, J. E C. Mulheres candidatas: relações entre gênero, mídia e discurso. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 14, n. 2, mai./ago. 2006.

FOX, R.; LAWLESS, J. Entrando na arena? Gênero e a decisão de concorrer a um cargo eletivo. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 8, p. 129-163, mai./ago. 2012.

FRAGA, A. M.; GEMELLI, C. E.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Cenário das Publicações Científicas em Carreira e Gênero. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 13, n. 3, p. 158-178, 2019.

GADASSI, R.; GATI, I. The effect of gender stereotypes on explicit and implicit career preferences. **The Counseling Psychologist**, v. 37, n. 6, p. 902-922, 2009.

GAMA, Andréa de Souza. **Trabalho, Família e Gênero impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil.** 1.Ed. São Paulo: Cortez, 2014.

GANDRA, A. Brasil ocupa 115º lugar em ranking de mulheres na política. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, mar. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03/brasil-ocupa-115o-lugar-em-ranking-de-mulheres-na-politica>> Acesso em: 10 jan. 2020.

GODINHO, T. Construir a igualdade combatendo a discriminação. In: Tatau Godinho, Maria Lúcia da Silveira (Orgs). **Políticas públicas e igualdade de gênero.** São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, 188 p. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8).

GOLLO, A. L. **Como as representações do feminino na publicidade contemporânea podem influenciar na formação das identidades de gênero.** 2017.90 f. Trabalho de Conclusão de Curso - Curso de Comunicação Social: Publicidade e Propaganda do



Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação (DACEC), Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

GOMES, M. Women neurologist: a worldwide and Brazilian struggle. **Arquivos de Neuro-Psiquiatria**, v. 69, n. 5, p. 838 – 840, out. 2011.

GUIMARÃES, A. L. Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos anos 90. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 82-102, 2001.

HAIR JR, J. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR, JR, J. et al. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman Editora, 2009.

HALE, H. C. The development of British military masculinities through symbolic resources. **Culture & Psychology**, v. 14, n. 3, p. 305-332, 2008.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, pp. 595-609, set./dez. 2007.

HODGSON, G. **Thorstein Veblen and post-Darwinian economics**. Cambridge Journal of Economics, v. 16, n. 3, p. 285-301, 1992.

\_\_\_\_\_. The Approach of Institutional Economics. **Journal of Economic Literature**, v. 36, p. 166-192, 1998.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**. Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. 2018a.

Disponível em:

<[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/9d6f4faeda1f1fb7532be7a9240cc233.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9d6f4faeda1f1fb7532be7a9240cc233.pdf)>. Acesso em: 25 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Estatísticas Sociais**. PNAD Contínua 2017: realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo. 2018b. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20911-pnad-continua-2017-realizacao-de-afazeres-domesticos-e-cuidados-de-pessoas-cresce-entre-os-homens-mas-mulheres-ainda-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo>> Acesso em: 04 abr. 2020.

INEP. **Mulheres são maioria na Educação Superior brasileira**. 2018. Disponível em: <[http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206](http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206)> Acesso em: 04 abr. 2020.

INEP. **Censo da educação superior 2017**. 2018b. Divulgação dos principais resultados. Diretoria de Estatísticas Educacionais – Deed. Brasília, set. 2018. Disponível em: <<https://abmes.org.br/arquivos/documentos/principais%20resultados.pdf>> Acesso em: 04 abr. 2020.

INEP. **Censo da educação superior 2018**. Divulgação dos resultados. Diretoria de Estatísticas Educacionais – Deed. Brasília, set. 2019. Disponível em: <[https://abmes.org.br/arquivos/documentos/apresentacao\\_censo\\_superior2018.pdf](https://abmes.org.br/arquivos/documentos/apresentacao_censo_superior2018.pdf)> Acesso em: 04 abr. 2020.

LAVINAS, L. **Emprego feminino**: O que há de novo e o que se repete, Dados. Rio de Janeiro. v. 40, n. 1, 1997. Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S001152581997000100003&lng=en&nrm=isso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152581997000100003&lng=en&nrm=isso)> Acesso em: 10 jan. 2020.

LEITÃO, A. P et al. O consumo conspícuo na era dos influenciadores digitais. Em: Alessandro Pinon Leitaão, Antonia Lucineide Francisco de Lima, Klebson Felismino Bernardo (Orgs.). **Olhares científicos e mercadológicos do marketing**. Cabedelo, PB: Editora IESP, 2019. 123 p.

LIMA, B. S. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 3, set./dez. 2013.

LIPPMANN, W. Estereótipos. In: C. Steinberg (Org.). **Meios de comunicação de Massa**. São Paulo: Cultrix, 1972.

LITTLE, J. Rural geography: rural gender identity and the performance of masculinity and femininity in the countryside. **Progress in Human Geography**, v. 26, n. 5, p. 665-67, 2002.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 127, p. 173-202, jan./abr. 2006.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**. Petrópolis: Vozes, 1997.

MACÊDO, G. S.; MACEDO, K. B. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 61-90, jan./jun. 2004

MACIEL, A.; DE PAULA, R.; DA SILVA, W. Jovens executivas: um estudo sobre sua autopercepção em relação à carreira. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo**, v. 5, n. 3, p. 401-413, jul./dez. 2014.

MARQUES, J.; FREITAS, D. Método Delphi: caracterização e potencialidades na pesquisa em Educação. **pro.posições**. v. 29, n. 2, p. 389-415, mai./ago. 2018.

MEDEIROS, C.; BORGES, J.; MIRANDA, R. Estereótipos de Gênero e Carreira Executiva na Literatura Gerencialista. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 1, p. 81-97, jan./abr. 2010.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. Abram-se às Mulheres Todas as Portas!?: Conversas em Blogs de Mulheres em Carreira de TI. **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 1, p. 27-54, jan./abr. 2014.

MEDEIROS, A.; CABRAL, P. M. F. Liderança feminina nas organizações: discursos sobre a trajetória de vida e de carreira de executivas. **RMP – Revista de Mestrados Profissionais**, v. 5, n. 1, p. 1-18, abr. 2016.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research and case study applications in education**. San Francisco: Allyn and Bacon, 1998.

MEYERSON, D.; FLETCHER, J. A modest manifesto for shattering the glass ceiling. **Harvard Business Review**. Boston: Harvard Business Press, 2000.

MEYROWITZ, J. **No sense of place: the impact of electronic media on social behavior**. New York, Oxford: Oxford University Press, 1985.

MIGUEL, L. F.; BIROLI, F. Práticas de gênero e carreiras políticas: vertentes explicativas. **Revista Estudos Feministas**, v. 18, n. 3, p. 653 – 679, dez. 2010.

MONASTÉRIO, L.M. **Guia para Veblen: um estudo acerca da economia evolucionária**. Pelotas: EDUFPEL, 1998. 128 p.

MONASTERIO, L. Veblen e o Comportamento Humano: uma avaliação após um século de “A Teoria da Classe Ociosa”. **Cadernos IHU Ideias**, v. 3, n. 42, p. 1-20, 2005.

MOREIRA, M. G. **Discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho: uma análise à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen**. Dissertação apresentada ao Mestrado em Administração da Unipampa. Santana do Livramento: Unipampa, 2019.

MORENO, M. **Como se ensina a ser menina: o sexismo na escola**. São Paulo: Moderna, 1999.

MORGAN, C.; ISAAC, J.D.; SANSONE, C. The Role of Interest in Understanding the Career Choices of Female and Male College Students. **Sex Roles**, Estados Unidos, v. 44, n. 5/6, p. 295–320, mar. 2001.

MORGAN, D. Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: applications to health research. **Qualitative Health Research**, v. 8, n. 3, p. 362-376, 1998.

NETO, A. et al. **Estereótipos de Gênero**. Lisboa: Coleção Cadernos Coeducação, 2000.

NEVES, C.S.B.; BRAMBATTI, L.E. (2019). O comportamento do turista LGBT com relação ao consumo em viagens de lazer. **Rosa dos Ventos – Turismo e Hospitalidade**, v. 11, n. 4, p. 832-846, out./dez. 2019.

NOGUEIRA, E. C.; KUBO, E. K. Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 2, p. 114-133, jul./dez. 2013.

NUNES, A. R.; CASACA, S. F. As mulheres perante o desafio de uma carreira internacional. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Lisboa, n. 77, p. 77-94, jan. 2015

OLIVEIRA, T. S. de; YANNOULAS, S. C. Qualificação profissional de mulheres para a indústria da construção civil: entre o enfrentamento e a reprodução da divisão sexual do trabalho. In: Nanci Stancki da Luz, Lindamir Salete Casagrande (Orgs.). **Entrelaçando gênero e diversidade: matizes da divisão sexual no trabalho**. Curitiba: Ed. UTFPR, 2016. 396 p.

OLIVEIRA, C. de. **A participação feminina nos Conselhos de Administração e o desempenho corporativo: um estudo sobre as empresas listadas na BM&BOVESPA de 2002 a 2011**. 2013. 74 f. Dissertação (mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2013.

OSBORNE, C.; RATCLIFFE, M.; MILLAR, R.; DUSCHL, R. What “Ideas-about-Science” should be taught in school science? A Delphi study of the expert community. **Journal of Research in science teaching**, v. 40, n.7, p. 692-720, 2003.

PEREIRA, N. A.; TEIXEIRA, A. Fatores de motivação no consumo de itens de luxo. **Revista Brasileira de Marketing – ReMark**, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 401-414, jul./set. 2018.

POWELL, A.; DAINY, A.; BAGILHOLE, B. Gender Stereotypes among Women Engineering and Technology Students in the UK: Lessons from Career Choice Narratives. **European Journal of Engineering Education**, Londres, v. 37, n. 6, p. 541–556, set. 2012.

POWELL, C. The Delphi technique: myths and realities. **Journal of Advanced Nursing**, v. 41, n. 4, p. 376-382, 2003.

PRONI, T. T.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 1-21, 2018.

RAMOS, A. M.; FÉLIX, B. Efeitos do gênero sobre a decisão de contratação e promoção de líderes. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v. 18, n. 1, p. 71-89, jan./mar. 2019.

RIBEIRO, B. C. et al. Discutindo estereótipos de gênero. Análise das representações de novas masculinidades em campanhas publicitárias. **CPMark - Caderno Profissional de Marketing – UNIMEP**, v. 7, n. 1, p. 1-16, jan./mar. 2019.

RODRIGUES, J.; GUIMARÃES, M. C. A Fundação Oswaldo Cruz e a ciência no feminino: a participação feminina na prática e na gestão da pesquisa em uma instituição de ensino e pesquisa. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 46, p. 197-222, jan./abr. 2016 .

ROWE, G.; WRIGHT, G. The Delphi technique as a forecasting tool: issues and analysis. **International Journal of Forecasting**, v. 15, p. 353-375, 1999.

RUBIM, L. S.; DANTAS, F. A. Presidentas em declínio: a mídia e os estereótipos sobre a incapacidade das mulheres na política. **Comunicação Midiática**, v. 12, n. 2, p. 70-85, mai./ago. 2017.

RUIZ, E. Imágenes y estereotipos de género en la programación y en la publicidad infantil: análisis cuantitativo. **Revista Latina de Comunicación Social**, v. 9, n. 61, p. 02-21, jan./dez. 2006.

RUIZ, F. O. Vida familiar y trayectorias académicas: una aproximación biográfica en una universidad chilena. **Polis**, Santiago, v. 16, n. 47, p. 1-19, ago. 2017.

RUIZ, Y. **Los presupuestos públicos con enfoque de género**: instrumento de análisis de la política económica desde la perspectiva feminista. 2006. 647 f. Tese (Doutorado) - Universidad Publica del País Vasco, Bilbao, 2006.

RUTHERFORD, M. Veblen's evolutionary programme: a promise unfulfilled. **Cambridge Journal of Economics**, v. 22, p. 463-477, 1998.

SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. 3 ed. São Paulo: Moderna, 1987.

\_\_\_\_\_. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A.O. ; BRUSCHINI, C. (Orgs.) **Uma Questão de gênero**. São Paulo/Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

\_\_\_\_\_. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAMPIERI, R.; COLLADO, C.; LUCIO, M. **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: AMGH, 2013.

SCHEIN, E. **Career anchors**: discovering your real values. San Francisco, California: Jossey-Bass/Pfeiffer, 1990.

SCHIEBINGER, L. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru, SP: Edusc. 2001.

SIEGEL, S.; CASTELLAN, J. N. **Estatística não paramétrica para ciências do comportamento**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

SILVA, M. A. R.; FARIAS, W. C. B. A concepção do feminino na publicidade contemporânea: estudo de caso da campanha #LikeAGirl da Always. **Temática**, n. 07, jul. 2017.

SILVA, V. L. Fundamentos do institucionalismo na teoria social de Thorstein Veblen. **Política & Sociedade**, v. 9, n. 17, p. 289-323, out. 2010.

SILVA, Z. C. **Dicionário de marketing e propaganda**. Rio de Janeiro: Pallas, 1976.

SILVEIRA, M. L da. Políticas públicas de gênero: impasses e desafios para fortalecer a agenda política na perspectiva da igualdade. In: Tatau Godinho, Maria Lúcia da Silveira (Orgs). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, 188 p. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8).

SOARES, V. Políticas públicas para igualdade: papel do Estado e diretrizes. In: Tatau Godinho, Maria Lúcia da Silveira (Orgs). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, 188 p. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8).

SORJ, B. Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais? In: Tatau Godinho, Maria Lúcia da Silveira (Orgs). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, 188 pp. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8).

STEINER, L. Women war reporters' resistance and silence in the face of sexism and sexual violence. **Media & Jornalismo**, Lisboa, v. 17, n. 30, p.11-26, jun. 2017.

TILMAN, R. **Thorstein Veblen and his critics**, 1891-1963: conservative, liberal, and radical perspectives. Princeton, New Jersey, 1992.

TRINDADE, E. **Propaganda, identidade e discurso**: brasilidades midiáticas. Porto Alegre: Sulina, 2012.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2013.

VEBLEN, T. Why is economics not an evolutionary science? **The Quarterly Journal of Economics**, v. 12, n. 4, p. 373-397, jul. 1898.

\_\_\_\_\_. **The Instinct of Workmanship, and the State of the Industrial Arts**, New York: Augustus Kelley, 1914.

\_\_\_\_\_. **A Teoria da Classe Ociosa**: Um Estudo Econômico das Instituições. Apresentação de Maria Hermínia Tavares Almeida. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

VIEIRA, A. et al. Um estudo das relações entre gênero e âncoras de carreira. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, jul./set. 2019.

VIEIRA, M. M. F.; CARVALHO, C. A. **Organizações, instituições e poder**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003

VIEGAS, P. R.; CARVALHO, C. M. Estereótipos de gênero e rupturas de sentido no discurso publicitário. In: XVII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul – Curitiba - PR – 26 a 28/05/2016.

WADDOUPS, J.; TILMAN, R. Thorstein Veblen and the Feminism of Institutional Economists. **International Review of Sociology**, v. 3, n. 3, p. 182-204, nov. 1992.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Introdução – Sobre o que nós, mulheres, fazemos. In: YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.). **Trabalhadoras**: análise da feminização da profissões e ocupações. Brasília: Editorial Abaré, 2013.

ZAJDSZNAJDER, L. A economia institucional de Thorstein Veblen. **Revista de Administração Pública**. v. 14, n. 1, p. 79-101, jan./mar. 1980.



## APÊNDICE A – Questionário da pesquisa

### **Carreira e estereótipos de gênero: uma pesquisa com profissionais das áreas de saúde e de engenharias**

Prezado(a):

Essa pesquisa é parte da minha dissertação de Mestrado no Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA. O objetivo consiste em verificar a percepção de estereótipos de gênero na carreira.

O público-alvo são profissionais formados nas áreas de saúde e engenharias e que atuam no Rio Grande do Sul-BR.

O questionário é anônimo! Os dados da pesquisa são considerados confidenciais e somente serão usados agrupados para fins de análises estatísticas e produção de resultados de pesquisa científica que contribuam para responder o objetivo desta.

Destacamos que esta pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa de opinião, sendo assim, de acordo com a CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa) não necessita de aprovação de Comitê de Ética. Uma vez que, a Resolução CNS nº 510/16, em seu art. 1º dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Parágrafo único. Não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP: I - pesquisa de opinião pública com participantes não identificados;[...].

Sua participação é de extrema importância!

Estou à disposição para esclarecimentos adicionais.

Muito obrigada!

Márcia Abbondanza      [marciaabbondanza.aluno@unipampa.edu.br](mailto:marciaabbondanza.aluno@unipampa.edu.br)

Prof. Dra. Carolina Freddo Fleck  
Orientadora

Utilizamos uma escala par de 6 pontos, na qual você deve se posicionar de acordo com o grau de concordância em relação às afirmativas. Em função da necessidade em obter resultados pertinentes ao estudo, não há opção neutra/indiferente de resposta. A escala está disposta em: discordo totalmente; discordo muito; discordo pouco; concordo pouco; concordo muito; concordo totalmente.





\* 15. Existem áreas de formação em que há predominância masculina ou feminina, a minha é um exemplo

1 - Discordo totalmente	2	3	4	5	6 - Concordo totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 16. A mídia transmite um estereótipo de figuras masculina e feminina que auxiliam a manter a diferença de gênero na carreira em que atuo

1 - Discordo totalmente	2	3	4	5	6 - Concordo totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 17. Acredito que quebrar os estereótipos do que é visto como padrão masculino e feminino, através da mídia e da publicidade, auxilia a diminuir a diferença de gênero na carreira em que atuo

1 - Discordo totalmente	2	3	4	5	6 - Concordo totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 18. Na minha área de formação, é comum que os indivíduos tenham sido influenciados pela família a optarem por suas carreiras

1 - Discordo totalmente	2	3	4	5	6 - Concordo totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 19. As convenções sociais acerca de espaços e comportamentos, diferentes para os gêneros masculino e feminino, contribuem para a manutenção de estereótipo na minha carreira

1 - Discordo totalmente	2	3	4	5	6 - Concordo totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 20. A segmentação de mercado de trabalho por gênero auxilia na manutenção de estereótipos e isso impacta na escolha por uma carreira como a minha, por exemplo

1 - Discordo totalmente	2	3	4	5	6 - Concordo totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 21. Gênero

Masculino

Feminino

Outro (especifique)

\* 22. Idade

\* 23. Etnia

Branco

Pardo

Negro

Outro (especifique)

\* 24. Religião

\* 25. Orientação sexual

\* 26. Estado civil

Solteiro(a)

Casado(a)

Em união estável

Divorciado(a)

Separado(a)

Viúvo(a)

Outro (especifique)

\* 27. Possui filhos?

Sim

Não

\* 28. Renda média pessoal em R\$

\* 29. Escolaridade

- Ensino técnico
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

\* 30. Área

- Saúde
- Engenharia

\* 31. Formação em/Profissão

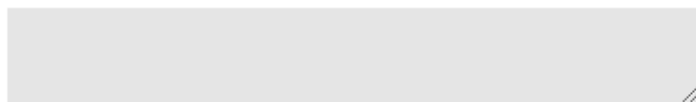
\* 32. Ocupação/Cargo

\* 33. Meu chefe é

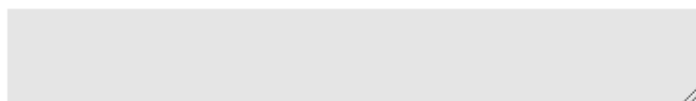
- Homem
- Mulher
- Sou o(a) meu(minha) próprio(a) chefe

\* 34. Cidade de residência


35. Este espaço você pode utilizar para fazer alguma reflexão ou comentário acerca do tema, de modo que possa contribuir com a pesquisa.



36. Você poderia compartilhar o link da pesquisa com possíveis respondentes? Você conhece alguém que possa responder? (indique endereço(s) de e-mail de pessoas que possam responder essa pesquisa - pessoas formadas na área da saúde ou engenharias).



Concluído

Desenvolvido pela  
 SurveyMonkey®  
Veja como é fácil [criar um questionário](#).



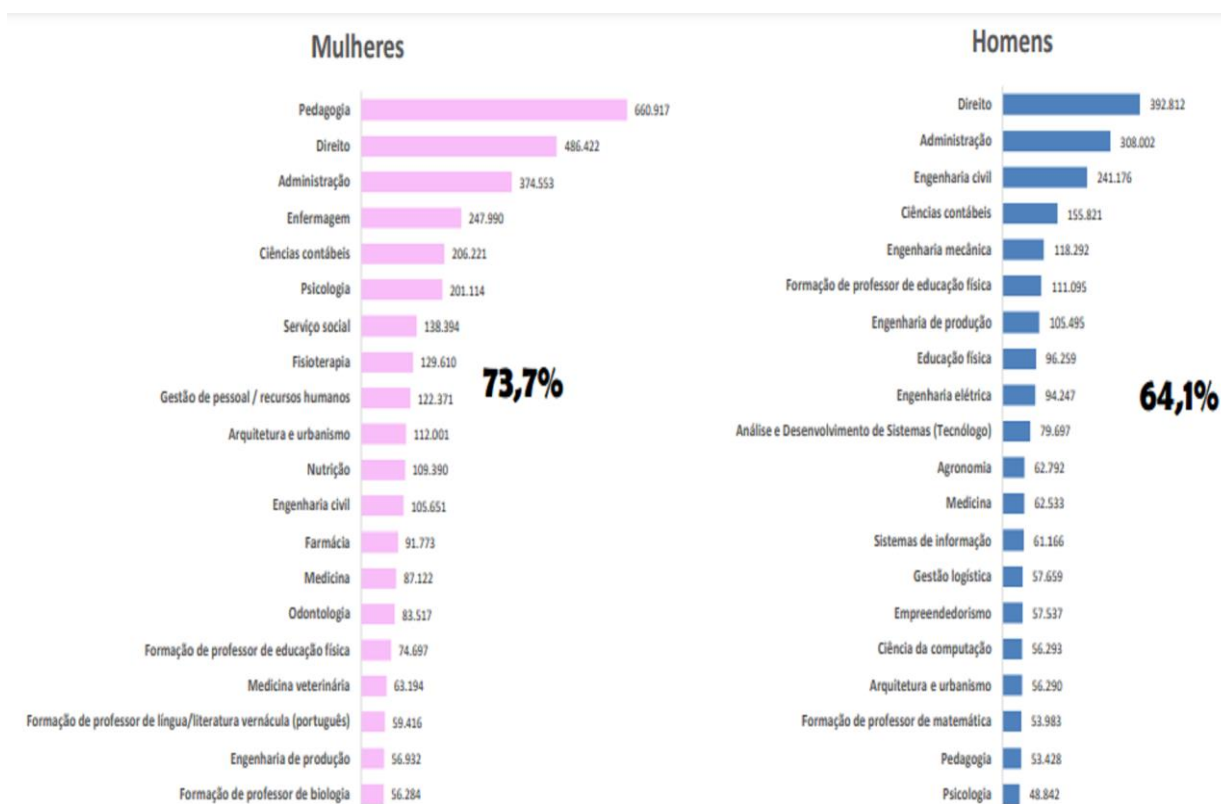


### APÊNDICE C– Variância Total Explicada

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,789	54,934	54,934	8,789	54,934	54,934	5,520	34,497	34,497
2	1,689	10,556	65,490	1,689	10,556	65,490	4,959	30,993	65,490
3	,925	5,780	71,270						
4	,658	4,115	75,385						
5	,534	3,336	78,721						
6	,490	3,063	81,784						
7	,407	2,544	84,328						
8	,396	2,474	86,802						
9	,358	2,238	89,041						
10	,321	2,007	91,048						
11	,304	1,899	92,947						
12	,299	1,867	94,814						
13	,266	1,661	96,475						
14	,226	1,413	97,888						
15	,190	1,187	99,075						
16	,148	,925	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

## ANEXO 1 – As matrículas no ensino superior: principais cursos e a divisão por sexo segundo INEP 2018



**ANEXO 2 – Distribuição percentual dos concluintes de graduação, por sexo, segundo as grandes áreas dos cursos – Brasil INEP 2018**

**1.264.288**

