

ÁREA TEMÁTICA: ESORG - Estudos organizacionais

MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES: CONTEXTOS, CARREIRAS E RELAÇÕES DE GÊNERO

RESUMO: As carreiras são compreendidas por diversas óticas. No presente estudo foram interpretadas em relação aos contextos. Nessas inter relações, encontram-se as perspectivas de gênero, conceituado como construído socialmente. Essas concepções se tornam fundamentais diante das distintas relações e obstáculos vivenciados nas carreiras. Observa-se que as adversidades são amplificadas quando conectadas a raça, gênero, etnia, sexualidade, dentre outros, sendo as opressões interseccionais um impasse para indivíduos que sofrem com distintas formas de violência. Sendo assim, o objetivo deste estudo foi compreender as possíveis relações de gênero vivenciadas nas carreiras de pessoas que se identificam com o gênero feminino. Para tanto, foram entrevistadas oito pessoas, formadas no curso de administração há pelo menos três anos e que atuavam, no momento da realização da pesquisa, em cargos de gestão. Ademais, foram realizadas entrevistas e interpretadas através da análise de conteúdo. Isto posto, delineou-se três categorias: liderança feminina; maternidade e família; assédio, sexismo e organizações. Como resultados, identificou-se a generalização de estereótipos relacionados ao gênero e a interferência da vida pessoal no aspecto profissional. Além disso, foram relatados os impactos da maternidade nas carreiras, independente de já terem vivenciado o momento ou não. Do mesmo modo, as entrevistadas conectaram as narrativas apresentadas aos impactos das atividades domésticas, ressaltando as dificuldades, principalmente no contexto pandêmico. Em relação ao assédio, percebeu-se o descrédito para o ato quando realizados de formas verbais ou através de constrangimentos. Em suma, as observações obtidas confirmam que para os estudos organizacionais e de carreiras as teorias feministas são vivas e vividas. Portanto, permitem expor as interações que estão relacionadas ao contexto vivenciado, impactando a teoria e a prática.

Palavras-chaves: Gestoras; Carreiras; Gênero; Organizações.

ABSTRACT: Careers can be understood from different perspectives. In this article careers were considered related to its contexts. In these interrelations, there are the perspectives of gender, conceptualized as socially constructed. These conceptions become fundamental because of the different relationships and obstacles experienced in careers. It is observed that adversities are amplified when connected to race, gender, ethnicity, sexuality, among others, with intersectional oppression being an impasse for individuals who suffer from different forms of violence. Therefore, the objective of this study was to understand the possible gender relations experienced in the careers of people who identify with the female gender. To this end, eight people were interviewed, who had graduated in the administration course for at least three years and who worked, at the time of the research, in management positions. In addition, interviews were conducted and interpreted through content analysis. That said, three categories were outlined: female leadership; maternity and family; harassment, sexism, and organizations. As a result, the generalization of stereotypes related to gender and the interference of personal life in the professional aspect were identified. In addition, the impact of motherhood on careers has been reported, regardless of whether they have already experienced the moment or not. Likewise, the interviewees connected the narratives presented to the impacts of domestic activities, highlighting the difficulties, especially in the pandemic context. Regarding harassment, it was perceived that the act was discredited when performed in verbal ways or through constraints. In short, the observations obtained confirm that for organizational and career studies feminist theories are alive and living. Therefore, they allow exposing the interactions that are related to the context experienced, impacting theory and practice.

Keywords: Managers; Careers; Gender; Organizations.

1. Introdução

Os estudos de carreiras podem ser fundamentados por diferentes óticas. Nessa pesquisa, serão compreendidas como um processo que envolve interações sociais. Desse modo, entende-se que estão articuladas a eventos, atividades e situações nos quais são vivenciadas as mais diversas experiências, sendo assim, são construídas em interação com o contexto (CARVALHO, 2015). O foco estará centrado nas nuances presentes nesse fenômeno, que envolve aspectos econômicos, sociais e organizacionais, indicando que as carreiras podem ser vistas como um reconhecimento explícito, no cruzamento das societais e a vida pessoal dos indivíduos (GUNZ; MAYRHOFER; LAZAROVA, 2019; LARSEN; ELLEHAVE, 2000 *apud* CARVALHO, 2015) Portanto, reforça-se a compreensão que as carreiras são construídas em contexto, isto é, em relação a uma entidade social, como um país, organizações empresariais, relações familiares, dentre outros. Estes contextos são alterados com o tempo, e, portanto, a carreira faz parte do espaço geográfico e social ocupado pelos indivíduos (GUNZ; MAYRHOFER; LAZAROVA, 2019).

Anexo a essa visão, identifica-se as interações entre carreiras e as relações de gênero, capazes de construir segregações nos mais diversos âmbitos (HUPPATZ, 2015). E se faz fundamental a participação de questões de gênero nos estudos de carreiras (MARSHALL, 1989). O gênero é compreendido como complexo, sendo assim, percebe-o construído através da interação do indivíduo com o contexto vivenciado (CAPPELLE et al., 2004), portanto, entende-se gênero como socialmente construído (AHL; MARLOW, 2012). A questão do gênero atinge diretamente as mulheres corporativas, pois há um “teto de vidro” quando alcançado determinado nível, impedindo ou reduzindo o progresso na carreira. Ainda, quando observado pela ótica racial, há menos possibilidades de superação desses dilemas, sendo considerado como um muro de concreto coberto com um teto de vidro (DREHER, 2003; SMITH; NKOMO, 2003).

A partir dessa perspectiva, bem como interações com outras vertentes teóricas, evidencia-se que a segregação vertical de gênero ainda se faz presente nos mais diversos ambientes organizacionais, reforçando a postura desse estudo em evidenciar essas vinculações (HUPPATZ, 2015). Sendo assim, o presente trabalho possui como objetivo compreender as possíveis relações de gênero vivenciadas nas carreiras de oito pessoas que se identificam com o gênero feminino, formadas no curso de administração e que atuam em cargos de gestão. Desta forma, acredita-se que pesquisas que tenham essa temática como cerne auxiliem a identificar práticas que reforcem as desigualdades de gênero e contribuir com o debate para elaboração de políticas e estratégias mais equânimes tanto para as organizações, quanto para o âmbito público, econômico e social, reiterando a urgência da necessidade de superar dilemas advindos dessas práticas (ACKER, 2006; HOLVINO, 2010; HUPPATZ, 2015).

Além desta introdução, este artigo se encontra dividido em mais quatro sessões. A seguir se apresenta o referencial teórico que embasa a pesquisa e reflete sobre estudos que envolvem a temática carreiras e gênero. Em seguida é apresentado o percurso metodológico adotado para alcançar os objetivos do trabalho. Após é apresentado as análises dos resultados alcançados, e por fim as considerações finais, que também apresenta as limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

2. Referencial Teórico

Para a construção desse estudo, foi adotado o conceito de carreiras distinto da visão que a singulariza como uma trajetória linear de empregos, com mobilidade vertical ascendente e uma sensação de inevitabilidade de acontecimentos

(CUZZOCREA; LYON, 2011). Dessa forma, entende-se como “uma heurística aplicável a um gama muito maior de situações do que é típico do uso atual” (BARLEY, 1989, p. 45). Posicionar conceitualmente o termo carreiras se faz importante pois existem muitas abordagens que o permeiam, seja nas ciências sociais ou em grande parte dos estudos sobre humanidades (GUNZ; MAYRHOFER; LAZAROVA, 2019). Portanto, nesse estudo enfoca-se nas nuances presentes nesse fenômeno social e organizacional, situadas no cruzamento entre histórias societais e a vida dos indivíduos. Logo, reconhece-se a importância dos papéis desenvolvidos interna e externamente às organizações, os quais se tornam componentes constitutivos das mesmas (BARLEY, 1989; CARVALHO, 2015). Assim, estudar carreiras implica explorar contextos (GUNZ; MAYRHOFER; LAZAROVA, 2019; MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

Desse modo, perpassa-se a visão de carreiras objetivas, que implicam na avaliação da sequência de cargos ocupados ao longo da vida, para explorar percepções subjetivas que interpretam os significados atribuídos as carreiras como um todo, unindo ações, vivências, percepções e os mais diversos contextos experimentados (GUNZ; MAYRHOFER; LAZAROVA, 2019). Assim, atribui-se maior ênfase nas relações sociais, na identidade pessoal e social dos indivíduos, além do cenário em que atuam (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007). Portanto, adota-se como preceito fundamental a assertiva: “as carreiras são sempre carreiras no contexto” (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007, p. 215) em outras palavras, não são limitadas apenas a uma pessoa movendo-se em estruturas profissionais. Fora isso, está relacionado ao pertencimento dos indivíduos nos contextos em que atuam e se envolvem, portanto, as relações do ambiente micro e macro das relações sociais contemporâneas (GUNZ; MAYRHOFER; LAZAROVA, 2019; INKSON; DRIES, 2014).

Os contextos são entidades sociais, como por exemplo as nações, organizações, relações familiares, dentre outros. Estes não são estáticos, ao contrário, são alterados com o tempo. Por conseguinte, fazem parte do espaço geográfico e social, ocupado pelo ator (GUNZ; MAYRHOFER; LAZAROVA, 2019). Em consequência, as carreiras não são escadas, mas histórias de jornadas, nos quais algumas são lineares e outras improvisadas, até mesmo aleatórias (BARUCH, 2004; GUNZ; MAYRHOFER, 2017). Ikson e Dries (2014) destaca três abordagens, que são capazes de auxiliar na investigação sob o tema, são elas as abordagens sociológica, psicológica e administrativa. Contudo, as perspectivas ligadas aos estudos de carreiras não se findam nessas três áreas de conhecimento. Como exemplo, os estudos sobre gênero investigam como diferentes sujeitos atribuem significados, processos e manifestam percepções em suas trajetórias de carreiras (LEWIS; SIMPSON, 2015).

Vale destacar que sexo e gênero são compreendidos neste estudo como conceitos distintos. O “sexo” indica características biológicas que classificam os seres vivos. Essa definição, essencialmente orgânica, reitera aspectos reducionistas da sociedade e da identidade fixa dos atores sociais (ACKER, 1990, 2006; PERROT, 2007). Já o “gênero” é interpretado como um ponto de sobreposição de condições sociais, simbólicas e materiais que produzem experiências e constroem as definições de “masculino e feminino” (ACKER, 2006; ELY; MEYERSON, 2000). Portanto, para este estudo, gênero é entendido como socialmente construído (AHL; MARLOW, 2012). Ademais, suas performances ocorrem internamente as mais diversas instituições que fornecem narrativas e implicações para o seu “fazer” apropriado (CAPPELLE et al., 2004; PULLEN; SIMPSON, 2009).

Observa-se que segregação vertical relacionada as relações de gênero nas

organizações são um problema social generalizado que existe em todas as economias e em diversas ocupações (HUPPATZ, 2015). Para tanto, Marshall (1989) reforça que os estudos das carreiras devem atentar às questões de gênero. Para tanto, nesse estudo, enfoca-se em evidenciar as distintas experiências de indivíduos com dinâmicas amplas. Isto é, a realidade com a qual interagem todos os dias, por exemplo, nas relações cotidianas de (re) formulação de suas carreiras (KANG; CHAI; MCLEAN, 2015). Capturando, assim, como as relações de poder, privilégio e desvantagens são (re) produzidas (CASTRO; HOLVINO, 2016).

Atrelado a esta perspectiva, observa-se que em cargos de gestão, as mulheres avançam até certo ponto nas hierarquias corporativas, antes de encontrar um "teto de vidro" que reduz as possibilidades de alcançar a alta administração ou status executivos (DREHER, 2003). Contudo, esta teoria não explora, em profundidade, as barreiras para cargos de gestão que as mulheres e homens negros experimentam (BLOCH et al., 2021). Nesse sentido, a ascensão a cargos de níveis superiores, para esses indivíduos, seria melhor conceituado como um muro de concreto coberto com um teto de vidro em vez de apenas um teto de vidro (SMITH; NKOMO, 2003).

Holvino (2010) observa em seu estudo a necessidade de evidenciar experiências que por muito tempo foram negligenciadas. Para a autora, o caminho deve ser traçado através de uma agenda feminista interseccional, a qual expõe convergências com processos simultâneos de identidade, práticas institucionais e sociais, incluindo diferentes pessoas à agenda de pesquisa atual. A partir dessa compreensão, eleva-se as possibilidades de auxiliar as organizações, trazer aplicações práticas e possibilitar mudanças políticas nesses cenários (HOLVINO, 2010). Este posicionamento desafia e supera representações simplistas e monolíticas das organizações. Da mesma forma, corrobora com a criação de uma nova interpretação do contexto e de como as histórias são expostas (ACKER, 2006; PALUDI; MILLS; MILLS, 2019). Em suma, possui uma perspectiva viva e vivida, isto é, evidencia a forma com a qual os indivíduos interagem como diferentes esferas contextuais; como se desenvolvem durante o cotidiano; e as práticas do cenário moderno capazes de gerar impactos teóricos e práticos (ACKER, 1990; HOLVINO, 2010; MARSHALL, 1989).

3. Percursos Metodológicos

Tendo em vista atingir os objetivos desta pesquisa de compreender as possíveis relações de gênero vivenciadas nas carreiras de pessoas que se identificam com o gênero feminino, formadas no curso de administração e que atuam em cargos de gestão, o presente estudo se classifica como qualitativo e descritivo. Assim, valoriza-se o contato direto e prolongado do pesquisador com a situação que está sendo estudada, além de levar em consideração a perspectiva dos participantes (GODOI; BANDEIRA-DE-MELLO; SILVA, 2006).

Para tanto, tornou-se necessário munir-se de recursos interpretativistas para perceber que o objeto de estudo é nutrido "de significado simbólico, sendo o lócus em que se reafirmam, entre outras questões, identidade, pertencimento, hierarquia, status e poder" (ROCHA; ROCHA, 2007, p. 72). Logo, para a realização desta pesquisa foram selecionadas oito pessoas, que se enquadram nas características pré-definidas, sendo a identificação com o gênero feminino; formadas há no mínimo três anos no curso de Administração; e que atuam em cargos de gestão nas organizações. A escolha das participantes se deu pela amostragem em bola de neve, que é não probabilística e utiliza cadeias de referência para selecionar os participantes. Portanto, não é do interesse desse tipo de amostragem alcançar informações relacionadas à

probabilidade (VINUTO, 2014).

Considerando o momento e a importância do distanciamento social, este método foi operacionalizado de maneira virtual. Sendo assim, as entrevistas individuais em profundidade conduzidas por um roteiro semiestruturado ocorreram através de videoconferência na plataforma GoogleMeet®. A coleta dos dados ocorreu nos meses de outubro e novembro de 2020, com duração média de 1h30min. Ademais, foram conduzidas a partir de um roteiro semiestruturado que abordou tópicos sobre carreira; maternidade; e vivência na carreira como gestora. Ressalta-se que todas as participações foram gravadas (áudio e vídeo) e transcritas mediante a autorização das participantes, por meio do termo de consentimento livre e esclarecido.

Posteriormente, optou-se pela técnica Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2009) para aprofundar as narrativas obtidas. A finalidade desse instrumento é obter indicadores que permitam inferir conhecimentos relacionados às mensagens (BARDIN, 2009). Para tanto, executou-se a análise por categoria com grade mista, que consistiu em criar operações de desmembramento do texto em unidades de categorias preexistentes à coleta, do mesmo modo, utilizar de categorias emergentes pós coleta de dados. Segundo Bardin (2009), essa opção auxilia a descobrir os “núcleos do sentido” que constituem o enunciado, cuja presença pode significar algo importante para o objetivo analítico proposto (BARDIN, 2009; MINAYO, 2000). Após a transcrição, leitura e categorização das entrevistas, foram construídos três “núcleos do sentido” para compreender os enunciados, sendo eles: (1) Liderança feminina; (2) Maternidade e família; e (3) Assédio, sexismo e organizações. Nos tópicos seguintes, adentra-se nos resultados construídos alinhando a estrutura semântica e sociológica com as teorias que fundamentam esse estudo, a fim de atingir um nível mais aprofundado de interpretação (BARDIN, 2009; MINAYO, 2000).

3.2 Observações sobre as participantes e trajetórias de suas carreiras

A partir dos critérios de seleção definidos previamente e com a utilização da amostragem bola de neve (VINUTO, 2014), foram selecionadas oito participantes para o escopo desse estudo. O Quadro 1 sintetiza a faixa etária e o tempo de formação em administração das entrevistadas, o estado civil e presença ou não de filhos, no momento da realização das entrevistas.

Quadro 1 – Relação de participantes da pesquisa

Participante	Idade	Tempo de formação	Estado Civil	Filhos
Entrevistada 1	37 anos	14 anos	Casada	Um filho
Entrevistada 2	31 anos	8 anos	Casada	Sem filhos
Entrevistada 3	33 anos	12 anos	Solteira	Sem filhos
Entrevistada 4	45 anos	23 anos	Casada	Sem filhos
Entrevistada 5	Não informado	9 anos	Solteira	Sem filho
Entrevistada 6	40 anos	18 anos	Casada	Um filho
Entrevistada 7	26 anos	3 anos	Solteira	Sem filhos
Entrevistada 8	35 anos	12 anos	Casada	Três filhos

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dentre o perfil das mulheres entrevistadas encontra-se uma grande distinção em vários aspectos, como idade, estado civil, maternidade, tempo no mercado de trabalho e aspirações para carreira. Ademais, há uma diversidade de setores e empresas em que as entrevistadas atuam. Entre as participantes, há uma

preocupação com a divisão da realização de atividades domésticas no dia-a-dia pessoal. E, no que tange a maternidade, há um receio quanto a estabilidade do emprego e do suporte que lhes foram prestados durante esse período. É de suma importância reconhecer os papéis desenvolvidos internamente e externamente às organizações, construtivos entre si (BARLEY, 1989; DE PADUA CARVALHO, 2015).

Em síntese, visualiza-se uma grande distinção em vários aspectos em relação ao perfil das entrevistadas. Essas vivências múltiplas agregaram diferentes percepções para o estudo. Entretanto, os tópicos abordados em suas narrativas, guiados pelo roteiro semiestruturado, expuseram observações coerentes, que permitiram formular análises dos conteúdos transmitidos. As compreensões advindas da análise do conteúdo das narrativas serão aprofundadas nos próximos tópicos.

4. Resultados

4.1 Liderança feminina

A Segregação vertical de gênero é um problema social que existe em todas as economias (HUPPATZ, 2015), muitas vezes, esses cenários são dominados por homens (ACKER, 1990, 2006) e as mulheres encontram um "teto de vidro" que delimitam a sua ascensão (DREHER, 2003). Ademais, o gênero trata-se do resultado dos diversos e sucessivos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições (CAPPELLE; FONSECA; MIRANDA, 2008). A partir dessas percepções, esse tópico busca apresentar visões das entrevistadas sobre liderança feminina relacionados aos cenários com os quais convivem.

Inicialmente, cabe ressaltar que as participantes deste estudo, quando perguntadas sobre aspectos de liderança, relataram que suas carreiras e vidas pessoais estão interligadas ao estudo da administração. Essa relação foi observada através do uso demorado, por parte das entrevistadas, de conceitos e habilidades advindas do ensino e da prática da gestão. Essa observação reitera a visão de que identidade pessoal e social dos indivíduos são fatores cruciais, e os cenários em que atuam exercem influência sobre suas escolhas cotidianas (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

Outro ponto comum observado nas entrevistas, foram falas que reiteram os riscos da divisão sexual dos indivíduos. Sendo assim, afirmaram sobre os riscos das generalizações de características advindas dos sexos; sobre os estereótipos sexuais; vivências e comportamentos que impendem relações equânimes em suas realidades. Entretanto, percebeu-se que, entre a maioria delas, foram expostas algumas contradições, reforçando intrinsecamente a crença de que firmeza de decisões, ser enérgico e racional; são características masculinas. Enquanto, características como: trabalhar em grupo; comunicação assertiva; habilidades interligadas à empatia e afeto; são características femininas. As misturas de caracterizações interligadas ao papel de liderança, preveem às mulheres características masculinas e femininas, a fim de elaborar uma nova forma de gestão, como define Cramer et al. (2012, p. 55) "(...) a mulher vivencia um processo ambíguo, porque precisa desenvolver habilidades, às vezes, são opostas, como sensibilidade e frieza, por exemplo." Desta maneira, para algumas entrevistadas, características "femininas", possibilitam maior abertura e flexibilidade nas relações entre líder e liderado (CRAMER et al., 2012)

Observa-se essa relação nos fragmentos de fala a seguir: "Eu acho que a mulher, facilita, algumas características sim. É, mas volto a dizer, não é generalista, né? Tem mulheres que tem mais facilidade na comunicação né? Das relações, na empatia..." (Entrevistada 1). De outro modo, as características identitárias definidas como masculinas são consideradas mais necessárias em momentos onde há

necessidade de imposições, falas firmes e trabalhos braçais: “Talvez dificulte em alguns serviços, às vezes alguns serviços, como eu falei, alguns serviços mais braçais, alguns serviços mais de peso, sabe? Que às vezes a gente não tenha tanta aquela força” (Entrevistada 3). Essa generalização contradiz a caracterização deste estudo quanto às reflexões sobre gênero, entendido como socialmente construído (AHL; MARLOW, 2012). Para as entrevistadas, que ressaltaram a distinção sexual dos seres, há biologicamente características que distinguem homens e mulheres. Reforçando que as relações de poder se constroem como garantia da contínua dominação masculina, no qual as mulheres ocasionalmente são cúmplices. Com base na percepção identificada nas falas, observa-se que o meio organizacional tem dificuldades em reconhecer a subjetividade dos indivíduos, independente das suas expressões identitárias (CAPPELLE et al., 2004).

Além desse aspecto, na maior parte das entrevistas, as percepções de sucesso em suas carreiras foram fortemente ligadas à realização pessoal; satisfação com a carreira; e a felicidade, sendo ainda citado que o sucesso está pouco ligado à questão salarial ou a cargos de liderança. Para além das definições comuns acerca do sucesso, na percepção de uma das entrevistadas, a superação de algumas opressões interseccionais vivenciadas (HOLVINO, 2010) formulou a sua concepção sobre o que é sucesso. Pode-se observar esses símbolos na fala seguinte:

“Hoje eu sou uma executiva em uma multinacional de saúde, então visto de fora do panorama, dos rótulos que me eram colocados, hoje eu sou uma profissional de sucesso, na minha concepção eu poderia estar muito mais longe se não fosse vieses inconscientes e racismo estrutural que impermeia em todas as organizações aqui no Brasil...” (Entrevistada 6).

A partir desse fragmento de fala reafirma-se que a segregação de gênero se interliga a relações de classe, raça, sexualidade, dentre outros (ACKER, 2006; BLOCH et al., 2021; HOLVINO, 2010; SMITH; NKOMO, 2003). Assim, recapitula-se as visões sobre as teorias do teto de vidro, no qual apenas poucas mulheres e homens negros podem escalar a parede de concreto e rachar o teto de vidro, contudo, isso não é recorrente em todos os contextos (SMITH; NKOMO, 2003). Portanto, no contexto vivenciado pela participante supracitada, a composição do local de trabalho privado, se orienta por condições e processos sociais interseccionalmente situados no qual gênero influencia a estrutura racial e vice versa. Sendo assim, ao explorar narrativas como a anterior, permite-se evidenciar e ressaltar meios, através de políticas públicas e organizacionais, para reduzir a desigualdade sem ressaltá-la em outros meios de opressão (BLOCH et al., 2021).

4.2 Maternidade e família

Dentre as entrevistadas, algumas vivenciaram a fase da maternidade, e com isso enfrentam consequências no trabalho e em suas carreiras. Os indivíduos que se identificam com o gênero feminino, muitas vezes, acreditam que interrupções em suas rotinas podem significar preocupações com o emprego, o salário e o potencial de progresso (BUZZANELL; LIU, 2007).

Ademais, há um dilema que relaciona a pausa nas atividades com a idade, onde a partir de 30 anos as mulheres são expostas a ilusão da diminuição da fertilidade, causando um conflito no futuro de suas carreiras e familiar (KELAN, 2014). A Entrevistada 2, atualmente com 31 anos de idade, pontua: “Então... eu tenho um receio tanto de pausar o que faço empresa agora e do meu crescimento profissional pra poder me dedicar a maternidade.”. Já a Entrevistada 1 expõe a situação que vivenciou, considerando que estaria no momento adequado por já estar estabelecida

na empresa que atuava:

“E aí eu escolhi ser mãe tardiamente. Tardio não, uma idade ótima, trinta anos, mas eu estava num estágio da minha carreira, já tinha meu nome, já tinha consolidado, tinha sete anos na mesma empresa, já tava na gerência da empresa. Então, beleza, bacana. Vou interromper e ter um filho.” (Entrevistada 1)

A licença-maternidade é um direito obrigatório concedido pelas empresas, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo art. 392 da lei nº 5.452 da constituição brasileira, sendo esse período de no mínimo 120 dias. Após o nascimento, existe uma pressão social para postergar o retorno as funções, contudo, também há a pressão organizacional para regressar ao trabalho e retomar a carreira prontamente (BELTRAME; DONELLI, 2012). As entrevistadas que usufruíram da licença maternidade relataram uma volta turbulenta, com dificuldades no ritmo de trabalho e acúmulo de tarefas. Como ilustra a Entrevistada 1: “depois que você volta, tudo é novo (...) Então, quando eu voltei, a primeira decisão que eu tomei é, eu não tenho como fazer as três coisas juntas (trabalhar, cuidar da filha e da mãe)”.

Outro exemplo, diz respeito ao padrão de feminilidade estabelecido pela sociedade, no qual a mulher tem como destino natural exercer a função de progenitora, e, muitas vezes, quando negado este papel sofre condenações (PATIAS; BUAES, 2012). A Entrevistada 5, que durante as entrevistas afirmou não querer ser mãe, relatou ter sofrido, segundo ela, uma “agressão” em uma entrevista de emprego, onde “o gestor, que era o presidente da empresa, me chamou de mentirosa. Ele falou, você está mentindo, porque você quer arrumar um emprego para arrumar um filho”. Segundo Kelan (2014), as mulheres sempre são vistas como potenciais mães, independentemente de suas opiniões. Segundo Ceribeli e Da Silva (2017), muitas mulheres optam por postergar ou evitar a maternidade, justamente para não afetar suas carreiras e não terem que lidar com conflitos e conciliação entre filhos, carreiras e as funções maternas. A Entrevistada 3 demonstra esse receio apresentado pelos autores, pontuando: “Não quero abdicar da minha vida profissional pra isso, eu quero tentar conciliar os dois. Se vai ser possível, talvez, na frequência que eu gostaria, talvez não seja, mas o máximo que eu conseguir conciliar os dois, eu vou tentar conciliar os dois.”

Para a Entrevistada 2: “É difícil (...) a gente também não acha tanto apoio, tantas pessoas que conversem claramente sobre isso e a gente ver os exemplos, é sempre tratado um pouquinho também como um tabu”. As autoras Buzzanell e Liu (2007), confirmam a afirmação ao expor que a gravidez e a maternidade são um período associado a alto estresse para as mães. Esse fator é fortemente influenciado pela falta de acomodações necessárias de suas empresas e poucas informações mencionadas sobre o período de licença maternidade. Ademais, muitas mulheres aceitam esse estresse como uma parte inevitável, demonstrando a falta de apoio e conforto advindas de seus contextos organizacionais (BUZZANELL; LIU, 2007).

Outro papel designado, em muitos casos, exclusivamente às mulheres, evidenciado nas narrativas das entrevistadas, refere-se à divisão de tarefas realizadas dentro das residências. Essa função pode ser considerada uma dificuldade para as mulheres, devido ao peso histórico da responsabilidade pelas atividades domésticas (BRUSCHINI, 2007). No contexto investigado, grande parte das entrevistadas realiza a separação de tarefas de acordo com a disponibilidade do momento, dividindo as atividades do lar entre todos os membros. Porém, em alguns cenários ainda há uma cobrança maior sobre a mulher, esse símbolo foi exposto na fala da Entrevista 1:

“Ainda existe na consciência e na concepção da mulher, que ela tem algumas coisas que ela tem que fazer a mais. Então, às vezes acaba

nas minhas reflexões, nos meus pensamentos, se eu tô deixando de fazer algo, por acreditar que isso teria que ser um papel meu.” (Entrevistada 1).

Em decorrência da pandemia causada pelo Coronavírus, momento no qual as entrevistas foram realizadas, aspectos relacionados ao Home Office foram abordados nas entrevistas. As participantes relataram que houve uma maior dificuldade na separação dos afazeres domésticos, apesar da maior flexibilidade para realizar as tarefas. Contudo, as obrigações se fundiram e surgiu nos debates internos aos seus lares a necessidade de uma maior atenção para a divisão das funções relativas ao lar e também à maternidade. A fala da Entrevistada 7 evidencia a situação:

“Então, eu diria que nesse momento a gente sente uma interferência bem forte, né? Porque a gente tá dentro da nossa casa e a gente tem que conseguir equilibrar bem a rotina do trabalho, como fazer o almoço, manter uma casa, enfim, entre essa loucura” (Entrevistada 7).

Além disso, a Entrevistada 4 argumentou sobre o aumento da carga de trabalho: “Se eu falar pra vocês que não impactou na rotina de trabalho é mentira, até porque a rotina ficou muito mais extenuante, né, ah, durante a pandemia, é impossível alguém falar que está trabalhando menos em home office do que nos escritórios”. Estes relatos, confirmam o exposto por Lemos, Barbosa e Monzato (2020) sobre os impactos que a adoção do home office no trabalho e na família de mulheres, no período da quarentena da Covid-19. Os autores acusam, o crescimento do volume de atividades atrelado aos impactos da pandemia, pois além de se dedicarem ao trabalho remoto, muitas mulheres, assumiram atividades relacionadas ao cuidado da casa e dos filhos, simultaneamente.

Em suma, percebeu-se que as atividades historicamente relegadas às mulheres as afetam diretamente, gerando consequências em diferentes esferas. Portanto, concorda-se que esse modelo de atuação construídos com base nas rotinas históricas das mulheres possuem armadilhas de gênero, sendo mais difícil para os indivíduos que se identificam como mulheres alcançarem o equilíbrio em suas carreiras (ÇOBAN, 2021).

4.3 Assédio, sexismo e as organizações

O estudo de McDonald (2012) – abordando o que a literatura apresenta sobre assédio sexual no local de trabalho nos últimos 30 anos – permitiu compreender pontos relevantes para as entrevistas investigadas. Em primeiro lugar, o assédio ocorre frequentemente em organizações dominadas pelo gênero masculino. Ademais, muitos dos comportamentos que indicam assédio no meio organizacional são minimizados (MCDONALD, 2012). Entretanto, a partir das análises das falas das entrevistadas, as percepções de assédio em suas carreiras, levando em consideração o local de trabalho; relações organizacionais; relacionamentos externos; dentre outros, não são apresentadas de forma coesa e sem desvios. Sendo assim, concorda-se com Mason e Chapman (2003), os autores afirmam que a definição de assédio passa por interpretações progressistas e regressivas e não simplistas. Portanto, produz-se riscos em banalizar ou excluir experiências (MASON; CHAPMAN, 2003). Anexa a essa visão, vale ressaltar que apenas duas entre as oito mulheres entrevistadas relataram de forma direta ter vivenciado relações de assédio em suas carreiras.

A partir das investigações, notou-se que para algumas das entrevistas o assédio incorpora tanto agressões físicas, verbais ou simbólicos (MCDONALD, 2012). No entanto, para outras entrevistadas, apenas agressões sexuais ou físicas explícitas podem ser consideradas assédio:

“Assédio? Eu não, eu nunca, é nunca aconteceu comigo e eu nunca vi assim dentro da empresa também não, mas já, já vi assim, abusos de autoridade por ser duas autoridades um homem e uma mulher. Isso já aconteceu comigo. Então, já aconteceu, sim, de ocorrer gritos e eu acho que uma falta de respeito” (Entrevistada 8)

Notou-se que as entrevistadas que compreenderam assédio apenas como abuso sexual e físico, também evitaram relatar tais ações. Sendo assim, mesmo quando afirmaram ter intenção de denunciar, a ideia de que apenas agressões sexuais e físicas caracterizam assédio, e o silenciamento da organização e de seus membros frente as ações, levaram as participantes a não recorrer por tal ação. A partir dessas percepções e dos relatos, observa-se que a estrutura social pode ser compreendida como um impeditivo às denúncias. Desse modo, a existência de um suporte organizacional é compreendida como um meio fundamental para que mulheres se sintam confortáveis para expor os assédios e alterar as lógicas experienciadas (MCDONALD, 2012). Logo, a falta de abertura para o diálogo livre e esclarecedor reforça o medo de perder o emprego, ser excluída, estagnar em sua carreira e até mesmo alcançar condições de baixa renda. Esses fatores foram apontados nas falas como geradores de vulnerabilidade e impeditivos à denúncia.

Em contrapartida, relataram que ao resistir a culturas misóginas, algumas mulheres que diminuíram a possibilidade de conquistas em distintos meios organizacionais (MCLAUGHLIN; UGGEN; BLACKSTONE, 2017). Por esse prisma, identifica-se o predomínio de relações sexistas. O sexismo pode ser entendido como um sistema que atua através da dominação institucionalizada, capaz de limitar os papéis dos indivíduos por meio de definições simplistas e ausência de opções ao limitar as experiências (HOOKS, 2015, 2020). Contudo, não são todas as pessoas que estão sujeitas a essa forma de opressão. O sexismo impacta sobremaneira a vivência de indivíduos que sofrem opressões de raça, gênero e classe, dentre outros. Isto é, (re) produzem limitações identitárias particulares e definem como os indivíduos são vistos nas organizações (ACKER, 2006; HOLVINO, 2010). De forma unânime, todas as entrevistadas relataram, implícita ou explicitamente, atitudes sexistas em suas carreiras. As ações foram realizadas por colegas de trabalho, superiores e clientes, ou mantidas pelo ambiente organizacional (JONES et al., 2016). As observações concordam com Acker (2006) a qual afirma que todas as organizações têm regimes de desigualdade, definidos como práticas, ações e significados que mantêm ações capazes de replicar distinções.

A Entrevistada 1, menciona relações sexistas em sua trajetória ao lembrar que: “...Existe o homem que ainda enxerga as mulheres como inferiores sim, tem uma dificuldade, um pouco de machismo ainda, tem, mas acho que isso nunca vai inexistir, né?”. Os fragmentos de fala a seguir ressaltam algumas experiências das entrevistadas, que foram fundadas em perspectivas sexistas:

“...Eu tive uma chefe muito ruim, minha gestora era péssima, esse foi um dos motivos que me levou a trabalhar durante minha licença maternidade, porque quando você tem filhos e tem um cargo executivo é uma mulher negra e você sabe o quanto difícil é para se recolocar, sua régua sobe demais, sabendo que você tinha uma gestora que não sabia ser líder, ela era chefe e nunca foi líder...” (Entrevistada 6)

“... por exemplo, em relação a clientes, às vezes eu dar um retorno, dar um feedback e da pessoa virar e falar assim, ah, só podia ser uma mulher falando isso. Já me aconteceu isso, e assim, ó, cê pra pensar que tem a ver. A pessoa me perguntou algo, eu respondi, ela vira “só podia ser uma mulher falando isso”, sabe?” (Entrevistada 3)

A partir das observações anteriores, observa-se que as distinções quanto ao

gênero atuam como um meio de limitar habilidades, reforçadas por características biológicas específicas, através dos estereótipos que foram reforçados por características sociais, psicológicas e históricas (ACKER, 2006; ELY; MEYERSON, 2000; IZQUIERDO, 1994). Essa diferenciação, reflete atitudes e suposições sexuadas do papel dos homens e mulheres em suas carreiras. Fortalece-se essa visão na fala da Entrevista 1, que apesar de relatar vivências sexistas reforçou premissas estereotipadas em seu discurso: "...Tem áreas que homens são melhores, às vezes se encaixam mais (...) tem esses dois lados, mas eu acho que a mulher acaba escolhendo, em um estágio da carreira, voltar, né? A sua essência..."

Assim, reforça suposições sexualizadas que colocam o "masculino" como a norma de conduta ideal. Além de revelar uma assimetria de valores entre esses dois polos de distinção ligados ao sexo (ACKER, 2006). Outro aspecto que vale destaque é o reforço de que o papel "feminino" foi "escolhido" ou, de certa forma compreendido como um privilégio, em vez de ser moldado, ou até mesmo influenciado, pelas forças discriminatórias que atuam nos mais diversos contextos organizacionais e de carreiras (ACKER, 2006; NORTH-SAMARDZIC; TAKSA, 2011).

As desigualdades são frequentemente legitimadas por meio de argumentos que a naturalizam (GLENN; TAM, 2004). Em Jones et al. (2016) encontra-se sugestões que a sub-representação de mulheres em posição de liderança em muitos contextos se deve, em partes, por atitudes subjetivamente positivas e tendenciosas reconhecidas por homens e mulheres. Essas atitudes podem ser particularmente difíceis de identificar e erradicar, mas são tão prejudiciais quanto as formas mais evidentes de preconceito. Desse modo, afetam o status de classe dos indivíduos e podem ser alteradas, porém, requer esforços constantes (ACKER, 2006).

Outro aspecto identificado das análises foi a percepção da baixa representatividade feminina nas organizações e em algumas carreiras majoritariamente masculinas. A partir dessa visão, emergem-se observações nos mais diversos níveis que visam esclarecer a segregação do trabalho por sexo, que são parcialmente criados através de práticas organizacionais destinadas aos homens, que compõem a maioria dos cenários organizacionais (ACKER, 1990, 2006). Segundo os dados da pesquisa do IBGE do ano de 2019, as mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais e recebiam 77,7% do rendimento dos homens, mesmo elas possuindo mais anos de estudos. As afirmativas da autora e também dos dados estatísticos coletados no Brasil são visualizadas explicitamente no seguinte excerto:

"... Não sei se vocês sabem, mas a predominância de mulheres em conselho no Brasil é uma das piores do mundo. Eu não tô fazendo um recorte racial não, tô falando só de mulheres no conselho. Então, se eu não me engano, nos grandes conselhos, a gente mapeou oito. E dessas oito, quatro, fazem parte do conselho, porque a empresa é da família delas. Mentira cinco, né? Que é a Lili Safra, a Luiza Trajano. Então, é meio louco, né? Parar pra pensar nisso. Então, se a gente pensar como se esse nível, se a gente descer pra diretoria, gerência, a gente chega também e aí vai, né? Conforme vai baixando a base a gente encontra mais mulheres. Então isso é fato. Se eu pudesse escolher o gênero, se eu tivesse preferência, eu queria não ter que escolher o gênero."
(Entrevistada 6)

A partir desse conteúdo exposto pela participante recapitula-se a literatura que expõe os conceitos do "teto de vidro", a qual afirma que as mulheres avançam até certo ponto nas hierarquias corporativas, antes de encontrar uma barreira que as impede ou reduz as probabilidades de alcançar a alta administração (DREHER, 2003). Em contrapartida, indivíduos que se identificam com o gênero masculino, encontram uma "escada rolante de vidro" que permite sua ascensão facilitada à medida que se

movem pela hierarquia organizacional (HUPPATZ, 2015).

Contudo, Bloch et al. (2021), agrega uma nova visão ao observar que nas organizações modernas, a segregação de gênero atua em conexão com outras formas de opressão, como raça, classe, gênero, sexualidade, etnia, dentre outros. A partir dessa visão, aborda-se as opressões interseccionais vividas pelas participantes, especialmente a Entrevistada 6, como um meio útil para capturar as consequências de interação entre duas ou mais formas de subordinação, como sexismo e o racismo (ILMONEN, 2019; PISCITELLI, 2008; SAMUELS; ROSS-SHERIFF, 2008).

Logo, este posicionamento desafia e supera representações simplistas e monolíticas das organizações. Da mesma forma, corrobora com a criação de uma nova interpretação do contexto e de como as histórias são expostas (ACKER, 2006; PALUDI; MILLS; MILLS, 2019). Por esse prisma, o fragmento de fala supracitado, é interpretado evitando o reducionismo ou a obscuridade dos conceitos que estão relacionados (PALUDI; MILLS; MILLS, 2019; SAMUELS; ROSS-SHERIFF, 2008). Com isso, desvenda-se como gênero, raça, classe, sexualidade e as carreiras se entrecruzam, relacionando-as com categorias que repercutem diferença social interligadas e mutualmente constitutivas no nível micro, da experiência individual, e no nível macro, das estruturas institucionais, culturais e sociais. Reiterando, assim, como as relações de poder, privilégio e desvantagens são (re) produzidas (CASTRO; HOLVINO, 2016).

Em suma, as teorias feministas para os estudos de carreira possuem uma perspectiva viva e vivida, o que significa que as carreiras, e suas interações com diferentes esferas contextuais, se desenvolvem durante o cotidiano dos indivíduos gerando impactos na teoria e na prática do cenário moderno, bem como academicamente (ACKER, 1990, 2006; HOLVINO, 2010; MARSHALL, 1989).

5. Considerações Finais

O objetivo deste artigo foi compreender as possíveis relações de gênero vivenciadas nas carreiras de oito pessoas que se identificam com o gênero feminino, formadas no curso de administração e que atuam em cargos de gestão. Visando identificar as relações vivenciadas que reforçam as desigualdades de gênero e contribuir para o debate de elaboração de políticas que superem os dilemas advindos dessas limitações. Este é um problema social generalizado que existe em todas as organizações, economias e carreiras (HUPPATZ, 2015). Por esse prisma, foram entrevistadas oito pessoas que se identificam com o gênero feminino, formadas há no mínimo três anos no curso de Administração e que atuam em cargos de gestão nas organizações. As entrevistas ocorreram por videoconferência utilizando a plataforma GoogleMeet® devido as circunstâncias geradas pela pandemia.

Os aspectos deste estudo permitiram identificar as seguintes categorias: (1) Liderança feminina; (2) Maternidade e família; e (3) Assédio, sexismo e organizações. Preliminarmente, identificou-se perfis e vivências das entrevistadas. A diversidade nos segmentos das empresas em que atuavam; faixa etária; experiências de vida distintas; agregam as diferentes percepções e, do mesmo modo, reforçaram compreensões coesas expostas ao longo do estudo. Sendo assim, observou-se, demasiadamente a ligação entre carreiras, vida pessoal e os estudos de administração. Ademais, apesar da percepção generalizada que estereótipos de gênero desfavorecem as relações internas e externas às organizações, muitas das entrevistadas externalizam contradições quanto a este tópico reforçando visões limitantes acerca das identidades dos indivíduos.

Em relação à maternidade, percebe-se a sua influência direta nas trajetórias

das carreiras, causando situações de desconforto tanto para aquelas que já vivenciaram quanto para as que não querem ou ainda não vivenciaram. Tanto as atividades maternas como as atividades domésticas causam interferência nas relações com suas carreiras. Entretanto, parte das observações analisadas evidenciou o impacto contexto histórico nessas relações, estimulando limitações de ascensão nas carreiras, desafios para se manter nas organizações e sobrecarga, elevada pela pandemia atual. Além disso, percebeu-se a influência direta dos cenários organizacionais para superação ou intensificação das adversidades relatadas.

Em relação ao assédio, sexismo e organizações masculinas, em primeiro lugar percebeu-se que as mulheres vivenciaram assédio no local de trabalho, apesar de não existir consenso sobre esse conceito entre as participantes. As entrevistadas percebem que em ambientes dominados por homens elevam as possibilidades de vivenciar assédio. Já o sexismo esteve presente explícita ou implicitamente em todos os relatos. Essas atitudes ecoavam suposições sexualizadas que moldaram os contextos das carreiras de homens e mulheres, refletindo a visão que coloca o “masculino” como norma de conduta ideal.

Outro aspecto observado foi a percepção da baixa representatividade feminina nas organizações, foi possível perceber que elas avançam até certo ponto nas hierarquias organizacionais, antes de esbarrar com um “teto de vidro”, que reduz a probabilidade de alcançar a alta administração. A partir dessa visão, observou-se ainda entre uma das entrevistadas as vivências de opressões interseccionais, que reafirmam o que Smith e Nkomo (2003) reiteraram como muro de concreto coberto com um teto de vidro. Com base nos resultados alcançados por meio da análise de conteúdo, confirma-se que para os estudos organizacionais e de carreiras as teorias feministas são vivas e vividas. Portanto, permitem expor as interações que estão relacionadas ao contexto vivenciado, impactando a teoria e a prática (ACKER, 1990, 2006; HOLVINO, 2010; MARSHALL, 1989).

Sendo assim, para futuros estudos, propõe a utilização dessa lente para interpretar relações advindas dos cenários organizacionais e de carreiras, enfatizando a sua relevância tanto para o cenário acadêmico quanto para a alteração de diversas práticas, que podem impactar no cenário público e privado. No entanto, foram identificadas algumas limitações para a construção do estudo. Destaca-se, a dificuldade advinda do método qualitativo que não permite generalizações. O número reduzido de entrevistas, muitas não foram realizadas devido as dificuldades advindas da pandemia. Além disso, reitera-se a pouca diversidade quanto a raça, classe e gênero. Nenhuma das entrevistadas considerou-se de classe social baixa, todas eram heterossexuais e apenas uma negra. Contudo, considerando o determinado fenômeno contextual, as informações adquiridas demonstram que há reproduções conectadas, sendo possível identificar as relações de gênero vivenciadas nas carreiras. E a partir das limitações reforçadas, permite-se a construção de novos estudos fundada em abordagem teórica feministas que exponha as opressões interseccionais vivenciadas pelos indivíduos em suas carreiras e em contextos distintos.

REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations.

Gender & Society, v. 4, n. 2, p. 139–158, 30 jun. 1990.

_____. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. **Gender & Society**, v. 20, n. 4, p. 441–464, 30 ago. 2006.

AHL, Helene; MARLOW, Susan. Exploring the dynamics of gender, feminism and

entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? **Organization**, v. 19, n. 5, p. 543–562, 2 set. 2012.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BARLEY, Stephen R. Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. **Handb. Career Theory**. Cambridge University Press, 1989. p. 41–65.

BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. **Career Development International**, v. 9, n. 1, p. 58–73, jan. 2004.

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, 2012.

BLOCH, Katrina R. et al. An Intersectional Approach to the Glass Ceiling: Gender, Race and Share of Middle and Senior Management in U.S. Workplaces. **Sex Roles**, v. 84, n. 5, p. 312–325, 22 mar. 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537–572, dez. 2007.

BUZZANELL, Patrice; LIU, Meina. It's "give and take": Maternity leave as a conflict management process. **Human Relations**, v. 60, n. 3, p. 463–495, 22 mar. 2007.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves et al. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE eletrônica**, v. 3, n. 2, dez. 2004.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; FONSECA, Fernanda Pierangeli; MIRANDA, Adílio Renê Almeida. O Papel da Organização e do Sujeito na Dinâmica de (Re)Construção da Identidade: uma Proposta Teórica. **Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração**, p. 1–12, 2008.

CARVALHO, Flaviana Andrade de Pádua. **Carreira E Aprendizagem: um estudo com gestores públicos federais egressos da Escola Nacional de Administração Pública**. 2015. 197 f. Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), 2015.

CASTRO, Mayra Ruiz; HOLVINO, Evangelina. Applying Intersectionality in Organizations: Inequality Markers, Cultural Scripts and Advancement Practices in a Professional Service Firm. **Gender, Work & Organization**, v. 23, n. 3, p. 328–347, maio 2016.

CERIBELI, Harrison Bachion; DA SILVA, Edlane Regis. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116, 14 dez. 2017.

CRAMER, Luciane et al. Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **REGPEPE - Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 1, n. 1, p. 53, 23 jul. 2012.

CUZZOCREA, Valentina; LYON, Dawn. Sociological Conceptualisations of "Career": A Review and Reorientation. **Sociology Compass**, v. 5, n. 12, p. 1029–1043, dez. 2011.

DREHER, George F. Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top. **Human Relations**, v. 56, n. 5, p. 541–562, 22 maio 2003.

ELY, Robin J.; MEYERSON, Debra E. Theories of Gender in Organizations: A New Approach to Organizational Analysis and Change. **Research in Organizational Behavior**, v. 22, p. 103–151, 2000.

ÇOBAN, Sevgi. Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle class, married women with children during the Covid19 pandemic in Turkey. **GenderWork Organ**, 2021.

GLENN, Evelyn Nakano; TAM, Sandra. Unequal freedom: how race and gender

shaped American citizenship and labor. **Canadian Woman Studies**, v. 23, n. 2, p. 172, mar. 2004.

GODOI, Christiane Kleinübing; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo; SILVA, Anielson Barbosa. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GUNZ, Hugh; MAYRHOFER, Wolfgang. **Rethinking Career Studies**. Cambridge University Press, 2017.

GUNZ, Hugh; MAYRHOFER, Wolfgang; LAZAROVA, Mila. The concept of career and the field(s) of career studies. In: GUNZ, Hugh; LAZAROVA, Mila; MAYRHOFER, Wolfgang (Org.). **Routledge Companion to Career Stud.** New York: Routledge, 2019. p. 11–24.

HOLVINO, Evangelina. Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies. **Gender, Work & Organization**, v. 17, n. 3, p. 248–277, 14 maio 2010.

HOOKS, Bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 16, p. 193–210, abr. 2015.

_____. **Teoris Feminista: da margem ao centro**. [S.l.]: Editora Perspectiva S/A, 2020.

HUPPATZ, Kate. Theories of vertical segregation in feminized occupations: rethinking dominant perspectives and making use of Bourdieu. In: BROADBRIDGE, Adelina M.; FIELDEN, Sandra L. (Org.). **Handb. Gendered Careers Manag.** Edward Elgar Publishing, 2015. p. 179–193.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censos 2019. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2019.

ILMONEN, Kaisa. Identity politics revisited: On Audre Lorde, intersectionality, and mobilizing writing styles. **European Journal of Women's Studies**, v. 26, n. 1, p. 7–22, 8 fev. 2019.

INKSON, Kerr; DRIES, Nicky. **Understanding careers: The metaphors of working lives**. 2. ed. [S.l.]: SAGE Publications, 2014.

IZQUIERDO, María Jesús. Uso y abuso del concepto de género. **Pensar las Difer.** Barcelona: Prom ociones y Publicaciones Universitarias, S. A, 1994. p. 31–53.

JONES, Kristen P. et al. Not so subtle: a meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. **Journal of Management**, v. 42, n. 6, p. 1588–1613, 10 set. 2016.

KANG, Hyoun Ju; CHAI, Dae Seok; MCLEAN, Gary N. An intersectionality and hope-based career development model for female international marriage immigrants in Korea. **Human Resource Development International**, v. 18, n. 5, p. 538–555, 20 out. 2015.

KELAN, Elisabeth K. From Biological Clocks to Unspeakable Inequalities: The Intersectional Positioning of Young Professionals. **British Journal of Management**, v. 25, n. 4, p. 790–804, out. 2014.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388–399, dez. 2020.

LEWIS, Patricia; SIMPSON, Ruth. Understanding and researching 'choice' in women's career trajectories. In: BROADBRIDGE, Adelina M.; FIELDEN, Sandra L. (Org.). **Handb. Gendered Careers Manag.** Edward Elgar Publishing, 2015. p. 44–60.

MARSHALL, Judi. Re-visioning career concepts: a feminist invitation. In: ARTHUR, Michael B.; HALL, Douglas T.; LAWRENCE, Barbara S. (Org.). **Handb. Career Theory**. Cambridge University Press, 1989. p. 275–291.

MASON, Gail; CHAPMAN, Anna. Defining Sexual Harassment: A History of the Commonwealth Legislation and its Critiques. **Federal Law Review**, v. 31, n. 1, p. 195–224, 13 mar. 2003.

MAYRHOFER, Wolfgang; MEYER, Michael; STEYRER, Johannes. Contextual Issues in the Study of Careers. In: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury (Org.). **Handb. Career Stud.** SAGE Publications, Inc., 2007. p. 215–240.

MCDONALD, Paula. Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. **International Journal of Management Reviews**, v. 14, n. 1, p. 1–17, mar. 2012.

MCLAUGHLIN, Heather; UGGEN, Christopher; BLACKSTONE, Amy. The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. **Gender & Society**, v. 31, n. 3, p. 333–358, 10 jun. 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7ª ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

NORTH-SAMARDZIC, Andrea; TAKSA, Lucy. The impact of gender culture on women's career trajectories: an Australian case study. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 30, n. 3, p. 196–216, 29 mar. 2011.

PALUDI, Mariana I.; MILLS, Jean Helms; MILLS, Albert. Cruzando fronteras: the contribution of a decolonial feminism in organization studies. **Management & Organizational History**, v. 14, n. 1, p. 55–78, 2 jan. 2019.

PATIAS, Naiana Dapieve; BUAES, Caroline Stumpf. “Tem que ser uma escolha da mulher”! representações de maternidade em mulheres não-mães por opção. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 2, p. 300–306, ago. 2012.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. 2ª ed. Editora Contexto, 2007.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura**, v. 11, n. 2, 18 dez. 2008.

PULLEN, Alison; SIMPSON, Ruth. Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. **Human Relations**, v. 62, n. 4, p. 561–587, 1 abr. 2009.

ROCHA, Angela da; ROCHA, Everardo. Paradigma interpretativo nos estudos de consumo: retrospectiva, reflexões e uma agenda de pesquisas para o Brasil. **Revista de Administração de Empresas**, v. 47, n. 1, p. 71–80, mar. 2007.

SAMUELS, Gina Miranda; ROSS-SHERIFF, Fariyal. Identity, oppression, and power: Feminisms and intersectionality theory. **Affilia: Journal of Women and Social Work**, v. 23, n. 1, p. 5–9, 1 fev. 2008.

SMITH, Ella L. J. Bell; NKOMO, Stella M. **Our Separate Ways: Black and White Women and the Struggle for Professional Identity**. Harvard Business Review Press, 2003.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203–220, 30 dez. 2014.