

Gênero, carreira e instituições: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações

Márcia Vanessah Pacheco Abbondanza

Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, Brasil

Email: marciaabbondanz@gmail.com

Carolina Freddo Fleck

Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, Brasil

Email: carolinafleck@unipampa.edu.br

João Garibaldi Almeida Viana

Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, Brasil

Email: joaoviana@unipampa.edu.br

Recibido: 04.03.2020 | **Aceptado:** 28.07.2020

Resumo: Este ensaio tem como objetivo apresentar uma proposição teórica sobre a relação que se estabelece entre Carreira e Gênero a partir da perspectiva de Thorstein Veblen na Teoria Institucional. A separação de um universo masculino versus feminino foi criada e enraizada geração após geração, carregada de preconceitos e discriminações frente ao gênero feminino, legitimando a desigualdade. O modelo teórico aqui apresentado, debate a institucionalização de carreiras feminizadas e masculinizadas. O estudo dos instintos, hábitos, formas de pensamento, sua repetição e legitimação até originar as instituições fornece uma nova perspectiva para compreender as desigualdades entre homens e mulheres desde a infância, e que, posteriormente, determinam o desenvolvimento e progressão de suas carreiras profissionais. A relação teórico-empírica realizada baseia-se em dados de gênero e trabalho no Brasil, refletindo, em especial, a realidade das carreiras deste país.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; trabalho e gênero; Thorstein Veblen; economia institucional.

Género, carrera e instituciones: estereotipos, “techo de cristal” y otras implicaciones

Resumen: Este ensayo tiene como objetivo presentar una propuesta teórica sobre la relación establecida entre Carrera y Género desde la perspectiva de Thorstein Veblen en la Teoría Institucional. La separación de un universo masculino versus femenino fue creada y arraigada generación tras generación, cargada de prejuicios y discriminaciones contra el género femenino, legitimando la desigualdad. El estudio de los instintos, hábitos, formas de pensar, su repetición y legitimación hasta el origen de las instituciones proporciona una nueva perspectiva para comprender las desigualdades entre hombres y mujeres desde la infancia y que, más adelante, determinan el desarrollo y la progresión de sus carreras profes-

sionales. La relación teórico-empírica llevada a cabo se basa en datos de género y trabajo en Brasil, reflejando, en particular, la realidad de las carreras en este país.

Palabras clave: Desigualdad de género; trabajo y género; Thorstein Veblen; economía institucional.

Gender, Career and Institutions: Stereotypes, “Glass Ceiling” and Other Implications

Abstract: This essay aims to present a theoretical proposal on the relationship established between professional career and gender from the perspective of Thorstein Veblen in institutional theory. The separation of a male versus female universe was created and entrenched generation after generation, loaded with prejudices and discrimination against the female gender, legitimizing inequality. The study of instincts, habits, ways of thinking, their repetition and legitimation until originating the institutions provides a new perspective to understand the inequalities between men and women since childhood, and which, later, determine the development and progression of their professional careers. The theoretical-empirical relationship carried out is based on gender and work data in Brazil, reflecting in particular, the reality of careers in this country.

Keywords: Gender inequality; work and gender; Thorstein Veblen; institutional economics.

Como citar este artículo:

Pacheco Abbondanza, M., Freddo Fleck, C y Almeida Viana, J. (2021). Gênero, carreira e instituições: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações. *Polis Revista Latinoamericana*, 20 (58), 177-197. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N58-1584>

Introdução

Algo comum na sociedade mundial, são os obstáculos enfrentados pelas mulheres na tentativa de se igualarem aos homens na esfera pública da vida. Fato que até meados da década de 1970 era um debate velado, especialmente 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 nos anos 1970, com o que se conhece como a segunda onda do feminismo, mas que na prática estava vendo os resultados da primeira onda, onde as mulheres lutavam por espaços e direitos iguais na sociedade, que fizeram com que as mulheres fossem conquistando seus direitos, principalmente trabalhistas (Garcia, 2018). Ainda assim, as mulheres são pouco representadas na política e em cargos gerenciais (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2018), ou seja, espaços públicos e de maior visibilidade.

Tomando o Brasil como exemplo, avanços podem ser percebidos, como por exemplo, o IBGE (2018) aponta que as mulheres se qualificam mais do que os homens. No entanto, esta qualificação não está diretamente refletida no mercado de trabalho, pois estas continuam a receber menos que os homens e seguem como responsáveis pela maioria dos afazeres domésticos e dos cuidados com terceiros (Ibid). Esse cenário corrobora a visão de Veblen

(1983) de que as instituições mais antigas carregam consigo um estado de inércia, difícil de desintegrar. Neste caso, a divisão dos papéis de homens e mulheres entre a casa e o trabalho, que existe desde as primeiras relações humanas em sociedade e que institucionalizaram a divisão sexual do trabalho, firmaram desde cedo os papéis de gênero de forma desigual. Demonstrando que as demandas da primeira onda do feminismo, onde as reivindicações pautavam-se na luta por direitos iguais (Monteiro e Grubba, 2017) ainda não foram plenamente atendidas e se tornam ainda mais complexas, no momento em que as reivindicações da segunda e terceira ondas somam-se aos debates¹.

O que se percebe em relação às carreiras, de um modo geral, é que existem áreas de atuação que foram feminizadas e áreas masculinizadas. Historicamente as mulheres foram alocando-se nas áreas da Saúde e da Educação, pois há toda uma construção social que as faz acreditar que essas são as áreas nas quais sua força de trabalho seria melhor empregada (Alves, 2018). Já os homens predominam as Engenharias, a Ciência e Tecnologia e demais áreas exatas, bem como as áreas ligadas à informática e que envolve criatividade e inovação (Ibid). Há algumas áreas em que as mulheres já não sofrem mais a rejeição, a estranhe-

¹ O movimento feminista, e por consequência as teorias feministas, é separado pelo que se chama de ondas do feminismo. De acordo com a literatura é possível encontrar textos em que se fala em primeira, segunda e terceira ondas. Em outros, primeira e segunda onda e pós-feminismo. Os textos mais recentes chegam a abordar uma quarta onda, vinculada a atuação nas redes sociais e a proliferação dos ideais feministas através destas (Garcia, 2018; Monteiro e Grubba, 2017). De forma breve, as ondas do feminismo podem ser explicadas da seguinte forma: na primeira onda, precursora de todo debate feminista, as mulheres reivindicavam igualdade de gênero, especialmente no que diz respeito ao espaço na vida pública (estudo, trabalho, direitos civis). Foi graças a primeira onda que as mulheres conquistaram o direito ao voto, por exemplo. Essa fase durou mais ou menos até a década de 1940, pelo menos nos EUA e Europa. No Brasil o desenvolvimento das ondas feministas foi mais tardio. Na década de 1970, por exemplo, misturavam-se ações características de reivindicações tanto da primeira quanto da segunda onda (Woolf, 1990; Garcia, 2018; Monteiro e Grubba, 2017).

A segunda onda do feminismo teve Simone de Beauvoir e Angela Davis como destaques teóricos, e durou até aproximadamente os anos 1990. As reivindicações da segunda onda passaram da ordem de direitos civis para uma discussão do gênero como construção social. A frase de Beauvoir de que "não se nasce mulher, torna-se mulher" tornou-se símbolo deste período. Diferenciando gênero de sexo e apresentando reivindicações sobre sexualidade, raça, reprodução e violência contra a mulher. As feministas de segunda onda lutaram para demonstrar que as mulheres eram sexualmente oprimidas, por conta de sua natureza reprodutiva. As feministas da segunda onda, muitas conhecidas como feministas radicais, destacaram para o mundo sua crítica à pornografia, à prostituição, à violência doméstica e violência sexual. Preocuparam-se em demonstrar que as mulheres são diferentes, com demandas diferentes, tanto por questões de classe social quanto de raça, mas também são iguais no que diz respeito às formas como são oprimidas e resumem tudo a questão de gênero. Trazendo pela primeira vez a perspectiva de gênero como construção social, o que vai ser fundamental para a construção dos argumentos da terceira onda do feminismo (Beauvoir, 1980; Garcia, 2018; Monteiro e Grubba, 2017; Davis, 2016).

A terceira onda do feminismo, que ganha força a partir dos anos 2000, tem como precursora teórica Judith Butler, com sua tese Problemas de Gênero. Também conhecido como pós-feminismo, neste momento se introduz na luta feminista a questão da interseccionalidade, através de Kimberlé Crenshaw, onde raça, gênero e classe se articulam, demonstrando que a opressão e o preconceito transpassam estas três esferas. Já não diz respeito mais apenas ao feminino e masculino. A discussão perpassa diferentes discussões de gênero e o feminismo passa a articular uma discussão em torno da liberdade de escolha, do seja quem quiser ser, como quiser ser e do respeito a todas as diferenças (Garcia, 2018; Monteiro e Grubba, 2017; Crenshaw, 1990; Butler, 2017). Nesse sentido, neste estudo, entende-se que mesmo que o foco mais direto da discussão seja um modelo que está bem próximo da binaridade que se via na primeira onda do feminismo, com as reivindicações sobre espaço público, espaço no mercado de trabalho e por consequência, a possibilidade de uma carreira. A institucionalização dos estereótipos de carreira e as barreiras encontradas pelas mulheres para ascensão no mercado de trabalho, podem ser entendidas como barreiras para qualquer pessoa, que não seja homem branco heterossexual, uma vez que este é o estereótipo de gênero dominante, especialmente em cargos de gestão. Sendo assim, entende-se que a discussão abrange os mais diversos grupos de "posições feminizadas", como lésbicas, trans, masculinidades femininas, feminidades masculinas e feminilidade dissidentes, bem como aspectos relacionados ao que a teoria da interseccionalidade apresenta, com as segregações verticais e horizontais, entre sexo, gênero, raça, classe, etnia, entre outros.

za por pisarem numa “arena” masculina, o que é o caso da Publicidade, do Jornalismo e da Contabilidade, por exemplo. No entanto, 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 e alcançar os melhores postos de trabalho. A esse fenômeno chamamos na literatura de “Teto de Vidro” (Gomes, 2011; De Garay e Del Valle-Díaz-Muñoz, 2012; Lima, 2013; Vaz, 2013; De Souza, Voese e Abbas, 2015; Rodrigues e Guimarães 2016; Proni e Proni, 2018). Elas têm dificuldades de exercer liderança, conseguir impor respeito, principalmente frente aos colegas homens que tendem a resistir (Ramos e Felix, 2019).

O correto seria compreender que cada indivíduo, em sua singularidade, tem a contribuir para as organizações (Andrade et al., 2002), independente de gênero. É fato que as medidas políticas não estão sendo suficientes para modificar os hábitos de pensamento da população, pois há várias gerações que ainda enxergam a mulher como dependente do homem financeiramente, do qual o seu papel no mercado de trabalho funciona como um complemento na renda familiar. As mulheres não estão em posição de igualdade em relação aos homens para o desenvolvimento da carreira. Além do que já foi salientado, a elas recai a conciliação das questões do lar com questão profissional, uma carga do qual os homens não experimentaram ao longo da história (Carvalho e Casagrande, 2011).

Na luta da igualdade dos gêneros, existe uma barreira que as leis não conseguiram atravessar. São os instintos, os hábitos individuais, as ações dos indivíduos, que em constante repetição foram legitimados e originaram instituições que reforçam os papéis tradicionais de homem e mulher na sociedade. Dessa forma, pode-se entender porque existem carreiras feminizadas e carreiras masculinizadas. Para isso, se faz útil a teoria institucional de Thorstein Veblen, que orientará a discussão no presente ensaio.

Para Veblen (1989), os indivíduos não são dados, pois possuem costumes e hábitos de pensamento, usam a inteligência para o alcance dos objetivos, mas também possuem instintos inatos, e reproduzem ações legitimadas pela sociedade, que somente os são porque não há questionamento. Sendo assim, a separação de um universo masculino versus feminino foi criada e enraizada ao longo do tempo, carregada de preconceitos e discriminações frente ao gênero feminino, legitimando a desigualdade em várias dimensões (política, econômica e cultural).

Os sexismos podem ser vistos nas ações dos indivíduos, as quais muitas vezes são reproduzidas de forma sutil e não proposital, pois há um processo cumulativo que permitiu a perpetuação destas ações, que por fatores sociais e culturais não são questionadas pelo indivíduo, já que foram institucionalizadas coletivamente. Apresenta-se nesse ensaio, que os veículos capazes de legitimar os papéis tradicionais de gênero, são os mesmos que podem iniciar um processo de mudança, sendo estes: a família, o marketing, a publicidade e a mídia. Através de estudos que serão apresentados mais adiante, percebe-se o papel desses veículos em influenciar comportamentos dos indivíduos desde a infância.

O objetivo deste ensaio é relacionar os diferentes direcionamentos de carreira de homens e mulheres a partir da teoria institucionalista de Thorstein Veblen, com o propósito de demonstrar que o desenvolvimento pessoal de carreira é impactado diretamente pelos aspectos sociais que mantêm a existência da discriminação sexual no trabalho. Dessa forma, trabalha-se com um outro olhar teórico para os estudos de gênero. Destaca-se que a relação teórico-empírica realizada está alicerçada em dados de gênero e trabalho no Brasil, refletindo, em especial, a realidade das carreiras deste país.

Posta a problemática e o objetivo do trabalho, a seguir apresenta-se a exposição da teoria de base para a discussão, que será dividida em três tópicos: "Economia institucional: antigo institucionalismo", "Gênero e carreira: estereótipos, "teto de vidro" e outras implicações", e por fim, a junção desses dois itens no tópico "Carreiras femininas e carreiras masculinas à luz do institucionalismo de Thorstein Veblen".

Economia institucional: antigo institucionalismo

Ao final do século XIX e início do século XX surgiu uma nova abordagem no pensamento econômico chamado 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 por parte dos economistas, pois do contrário, são inspirados no darwinismo e teorias evolucionistas, na tentativa de compreender a evolução das instituições econômicas (Almeida, 1987).

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. A leitura de Cavalieri (2009) acerca do pensamento de Veblen, apresenta uma primeira pista 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).

Os hábitos, na concepção vebleniana, são formas de agir, oriundos da necessidade de se perseguir os objetivos postos pelos instintos (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 (Ibid). Os hábitos mentais podem tanto ser formados à luz de outros conhecimentos quanto sem nenhuma orientação, caracterizados como uma atitude espiritual da vida diária, que seriam os instintos do qual auxiliam na seleção de comportamentos (Veblen, 1983).

A passagem do nível dos hábitos individuais para o das instituições faz parte de um processo de transformações cumulativas que induziriam a uma transformação categorial, conforme

Veblen (1989). Sendo assim, a trajetória econômica do indivíduo é um processo cumulativo de adaptação de meios a fins que mudam conforme o processo avança (Veblen, 1898). 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 a sua relação com a concepção vebleniana, de acordo com Conceição (2002).

As críticas do qual os institucionalistas foram alvo decorrem justamente por estes se oporem à análise econômica da teoria neoclássica do qual estava mais interessada no sistema de preços e modelos de equilíbrio. Os indivíduos são centrais na análise institucionalista, pois “o indivíduo é um produtor e um produto de suas circunstâncias” (Hodgson, 1998, p. 177, tradução nossa). Diferentemente da economia ortodoxa, esses autores contemplam múltiplos níveis e tipos de análise, considerando uma abordagem multidisciplinar, que apoia-se em pesquisas psicológicas, antropológicas, sociológicas e as demais que dizem respeito ao modo como as pessoas se comportam (Ibid).

Portanto, as instituições podem ser entendidas como uma ação do coletivo, que controla, libera e expande a ação individual (Commons, 2017). O indivíduo, portanto, encontra-se simultaneamente liberto e obedecendo regras de funcionamento, conforme salienta Commons (2017, p. 70): “Ele “pode” ou “não pode”, porque a ação coletiva virá ou não em seu auxílio. Ele “deve” ou “não deve”, porque a ação coletiva o impelirá. Ele “poderá”, porque a ação coletiva o permitirá e o protegerá. Ele “não poderá”, porque a ação coletiva o impedirá”. Esse conceito explica o princípio de causa, efeito ou propósito encontrado em toda a ação coletiva.

Seguindo a linha de pensamento de Veblen, tem-se que os instintos 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 comportamento (Rutherford, 1998). Veblen atribui aos instintos “traços hereditários”, não reduzindo ao sentido biológico, mas ampliando-a com elementos sócio históricos (Veblen, 1989), até porque, para o autor, não existiria um gene que contivesse e pudesse passar de geração a geração determinado instinto (Monastério, 1998).

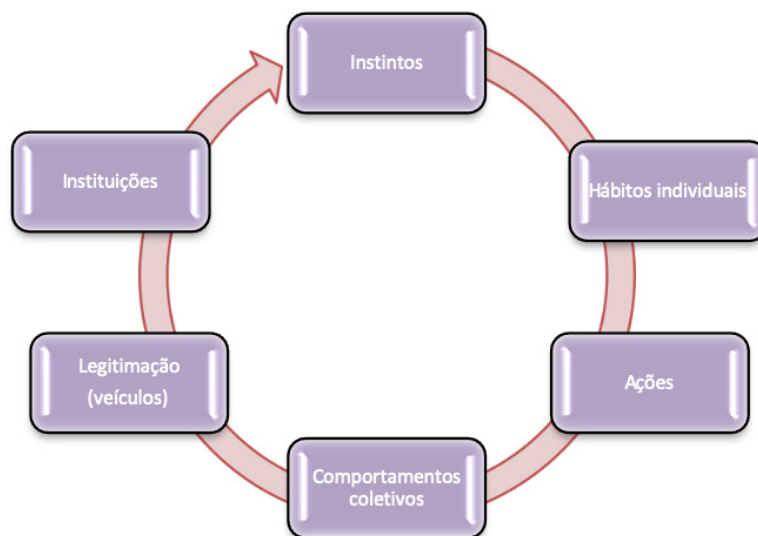
Os instintos estão suscetíveis a sofrer inversão ou influências que geram hábitos de pensamento diferentes do conteúdo original funcional do mesmo, assim sendo, “todo comportamento instintivo está sujeito ao desenvolvimento e, portanto, à modificação pelo hábito” (Veblen, 1989, p.38). Posterior aos instintos, encontram-se os hábitos individuais, como tendências adquiridas pelos humanos que são moldadas pelo ambiente natural e social, e transmitidos de forma cultural (Veblen, 1989). Os comportamentos aparecem da repetição dos hábitos frente a determinadas situações, e conseqüentemente, essa repetição de ações frequentes do coletivo faz com que a sociedade encare como algo dado, o que permite a sua institucionalização.

A institucionalização das ações pode ser entendida por meio das bases de legitimação apresentadas por Weber (2004), sendo estas: legalmente sancionada, moralmente governada e culturalmente sustentada, e sustentadas nos pilares regulador, normativo e cognitivo, de acordo com Scott (1995, apud Vieira e Carvalho, 2003). O pilar regulador acredita no estabelecimento de leis e regras por meio do controle coercitivo, já o pilar normativo acredita na possibilidade de que valores e normas seriam desempenhados pelos indivíduos como comportamentos obrigatórios e moralmente governados, enquanto o pilar cognitivo pressupõe uma realidade socialmente arquitetada pelos indivíduos através da interpretação dos valores e costumes (Vieira e Carvalho, 2003).

Sendo assim, para o presente ensaio teórico, entende-se que o pilar cognitivo como forma de regular as instituições se encaixa de melhor forma com o debate proposto. Isso porque os indivíduos tendem a alocar-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. A presença de mulheres em espaços predominantemente masculinos ainda causa estranheza na sociedade, mesmo com políticas públicas de inclusão a mulher nesse sentido, pois o ser humano enraizou papéis atribuídos aos gêneros, perpetuando preconceitos e discriminações em relação ao gênero feminino.

A fim de criar uma síntese da análise da Economia Institucional aqui discutida, apresenta-se a Figura 1 acerca do caminho do desenvolvimento de instituições com base nos hábitos e ações, vistos em Veblen (1983):

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



Fonte: adaptado de Moreira, Fleck e Viana (2018)

Não há como esclarecer qual foi a primeira ação individual que desencadeou eventos que deram origem a institucionalização desse fenômeno, pois na ótica vebleniana cabe estudar o seu processo, sem juízo de início ou fim. O indivíduo, portanto, age conforme seus instintos, e é moldado pelo ambiente. Suas ações são tomadas com base nos instintos e hábitos individuais, que quando repetidos acabam sendo legitimados pela sociedade como comportamentos socialmente aceitos pela totalidade, que por sua vez, os torna em instituições. A evolução desse processo nada tem a ver com progresso, estes significados não são sinônimos. Do contrário, Veblen (1983) deixava transparecer que as instituições prevalentes possuíam um certo conservadorismo, um estado de inércia, atraso.

Gênero e Carreira: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações

Em *A Teoria da Classe Ociosa*, cuja primeira edição é de 1899, a divisão sexual do trabalho é mostrada por Veblen (1983) como algo presente já nos primeiros estágios da barbárie, pois havia uma clara distinção entre uma classe trabalhadora e uma classe ociosa. Além disso, a mais antiga forma de propriedade é a propriedade do homem perante a mulher, resultando também na objetificação dela (Ibid). Desde muito cedo restava às mulheres os trabalhos servis, de pouco valor, sendo equiparadas aos escravos. Já ao homem eram destinados os trabalhos que envolviam competição, poder e prestígio, por exemplo (Ibid). Esportes, cultura, guerra caça, política, sacerdócio eram os espaços ocupados pelos homens, conforme pode ser visto na obra do autor.

Dessa forma, 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 (Veblen, 1983). Na sociedade atual, a separação de papéis masculinos e femininos não é tão discrepante assim, tendo em vista os direitos trabalhistas que as mulheres conquistaram. No entanto, apesar da ocupação em espaços importantes no mercado de trabalho e nas 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).

As mulheres são a maioria da população, e se fazem presentes em maior número nas matrículas do ensino superior, sendo bem representadas no mestrado e doutorado, mas ainda ocupam os “nichos femininos” em relação à atividade profissional, sendo as áreas de Saúde e de Educação os mais evidentes exemplos (Alves, 2018). Historicamente, a atividade docente nos primeiros anos do ensino fundamental foi relacionada a uma feminilidade e às práticas de cuidado (De Carvalho et al., 2018). Esse cenário se mantém, pois, a Pedagogia continua sendo uma área feminizada, conforme Alves (2018). As mulheres são sub-representadas em cargos eletivos (Fox e Lawless, 2012), e também nas áreas de Engenharias e de Ciências Naturais, conforme Schiebinger (2001, p. 79):

"[...] as mulheres tendem mais a ensinar e pesquisar em humanidades e ciências sociais do que em ciências naturais e engenharia. Homens se dão melhor em campos tradicionalmente femininos, como enfermagem, do que mulheres em campos tradicionalmente masculinos, como física ou engenharia." (Schiebinger, 2001, p. 79).

Sendo assim, Schiebinger (2001), levanta uma questão importante: a de que homens "se dão melhor" em espaços tradicionalmente femininos do que as mulheres nas ciências hegemonicamente masculinas. Isso pode ocorrer em função de que o homem está menos propenso a enfrentar discriminações no ambiente de trabalho. Além disso, é comprovado que ainda existe a separação de trabalhos masculinos dos femininos, além da hierarquização no trabalho, que coloca os homens em postos mais superiores frente ao das mulheres (Gama, 2014). A hierarquização no trabalho que implica em uma segregação vertical, em que 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 e Del Valle-Díaz-Muñoz, 2012; Lima, 2013; Vaz, 2013; Rodrigues e Guimarães, 2016; Proni e Proni, 2018) ou na língua inglesa como "Glass Ceiling" (De Souza, Voese e 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 e Lambert, 2008). É o caso em áreas como as Ciências Contábeis (De Souza, Voese e Abbas, 2015; Fernandes, Gomes e Ribeiro, 2016), Publicidade (Chalá, 2018), Neurologia (Gomes, 2011), Órgãos Públicos (Vaz, 2013) mesmo com a contratação mais igualitária, geralmente por meio de concurso, Setor Bancário (Andrade et al., 2002), Ciência e Tecnologia (Lima, 2013), etc.

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".

Poderiam ser citados muitos outros estudos que corroboram com estes resultados, isso porque a separação do universo feminino e do masculino foi uma construção social com raízes profundas e de difícil deslegitimação. Outro ponto importante no debate de carreiras e gênero é o reconhecimento de que "mesmo ocupando cargos de pesquisadoras e líderes, as mulheres ainda ocupam as áreas historicamente construídas como campos de trabalho femininos" (Alves, 2018, p. 186). A autora refere-se à quebra do Teto de Vidro das respondentes, mas enfatiza a presença delas nos guetos femininos das profissões, como as áreas de Saúde e de Educação. No entanto, 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 de Medicina, que por sua vez é a de maior remuneração e prestígio, 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 os gêneros em relação a âncora de carreira predominante (Ferraz, Galli e 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.

Seguindo essa linha de pensamento, há alguns resultados de estudos sobre a temática Gênero e Carreira que podem ser mais explorados no presente ensaio teórico. Sobre a carreira de Publicidade, 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, 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 e 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 e Biroli, 2010).

A reprodução de estereótipos de gênero se faz presente na área da Tecnologia da Informação, embora a profissão venha se mostrando mais democrática no ambiente de trabalho, ainda é de domínio masculino (Medeiros e Borges, 2014). Esse é um campo de atividade profissional que apresenta boas remunerações, dependendo do trabalho a ser desenvolvido. Mais uma vez percebe-se a hegemonia masculina em espaços que proporcionam altos salários. A Construção Civil é outro nicho profissional quase que exclusivo aos homens, em que o comprometimento com o trabalho é marcado por diferenças entre homens e mulheres, sendo essas diferenças antagônicas, conforme Da Silva e Honório (2011, p. 531):

“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 e Honório, 2011, p.531).

Dentro desse contexto, 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). Do contrário, 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 e Kubo, 2013; Maciel, De Paula e Da Silva, 2014). Mesmo que as mulheres estejam qualificadas para ocupar altos cargos que envolve liderança, o preconceito de gênero permeia essas relações (Maciel, De Paula e Da Silva, 2014).

Ainda que o governo promova políticas públicas de promoção à igualdade dos gêneros, na prática, os resultados não são satisfatórios. É o que mostra o IBGE (2018) ao constatar que os homens estão mais inseridos no mercado de trabalho, ainda que a maioria da população seja feminina, eles também possuem um rendimento médio superior ao das mulheres, trabalham em condições melhores do que elas e pouco participam das atividades do lar e dos cuidados com terceiros (como filhos e pessoas idosas, por exemplo).

Contudo, há comportamentos culturais passados de geração a geração que contribuem e reforçam a existência desses postulados. A institucionalização do homem como um ser superior frente à mulher perpassou por séculos e ainda se faz presente. Talvez não de forma tão alarmante como nos povos mais antigos até o século XX, mas em detalhes que podem ser sutis, assim como nos sexismos velados. Tais hábitos individuais e ações acerca do universo masculino *versus* feminino foram aceitos pelo coletivo, repetidos, legitimados e então institucionalizados. Essa construção teórica tem como base a teoria de Thorstein Veblen que pode ser um norte para compreender o processo de direcionamento de carreira, como será abordado no tópico a seguir.

Carreiras femininas e carreiras masculinas à luz do institucionalismo de Thorstein Veblen

A obra de Veblen *A Teoria Classe Ociosa*, já mencionada no tópico anterior, mostra algumas noções de como os papéis de gênero na sociedade foram sendo construídos com uma clara diferença entre as atribuições femininas e masculinas. Em Veblen (1983) podemos encontrar uma passagem da qual mostra que homem e mulher diferem em estatura, força muscular e em temperamento, o que já desde cedo contribuiu para a divisão sexual

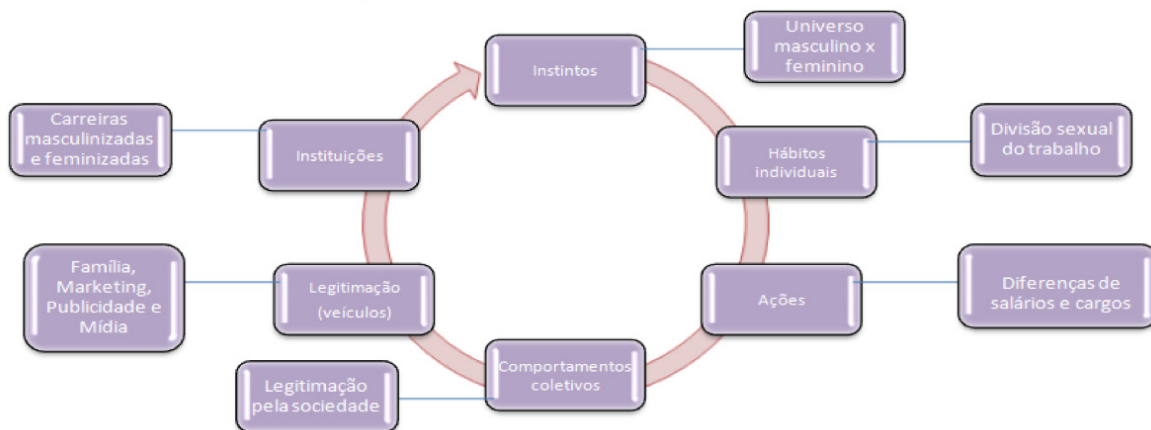
do trabalho. Aos homens coube o trabalho produtivo do qual provém o sustento da família, enquanto às mulheres restou o trabalho reprodutivo, de cuidado doméstico e de ensino aos filhos (Ibid).

A constante repetição de hábitos e comportamentos tornou legítima a restrição da mulher no mercado de trabalho, e mais tarde, a sua rejeição em determinadas áreas de atuação. Quebrada a barreira do acesso a algumas áreas de carreira, a mulher ainda enfrenta as dificuldades de ingresso em cargos de gerência, liderança, prestígio, como já foi fundamento no tópico anterior. Dessa forma, existe um processo, cumulativamente reforçado, década após década, século após século, de restrição feminina em determinados espaços.

É por esse caminho que se propõe o estudo do direcionamento de carreira de homens e mulheres através da Economia Institucional, mais precisamente utilizando a teoria do antigo institucionalismo de Veblen. Entende-se que a partir da compreensão dos instintos, hábitos individuais de pensamento, ações, suas repetições e legitimações, resultando em instituições, pode-se relacionar aos fenômenos de: separação do que são carreiras feminizadas e masculinizadas, do porquê as mulheres são a maioria da população, mas trabalham menos, ocupam os trabalhos de menor remuneração, realizam a maior parte das atividades domésticas e das responsabilidades com terceiros, e enfrentam preconceitos em exercer sua liderança nas organizações, bem como em atingir os melhores cargos.

Pretende-se então demonstrar com um argumento teórico que o ciclo da causação cumulativa é capaz de explicar como se direciona homens e mulheres a carreiras distintas. Dessa forma, os elementos da Figura 1 são resgatados, e desenvolvidos na Figura 2, para ilustrar como as diferenças de carreiras entre os sexos podem ser socialmente construídas e institucionalizadas:

Figura 2.
A institucionalização de carreiras masculinizadas e feminizadas



Fonte: adaptado de Moreira, Fleck e Viana (2018)

A Figura 2 está composta, em seu centro, por componentes do processo de institucionalização de hábitos, conforme a teoria de Veblen. Nas extremidades da figura aparecem as formas de manifestação desses componentes, mostrando o processo do qual se institucionalizam as carreiras feminizadas e masculinizadas. 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 feminilidades que diferem em função de etnia e classe social, considerando a natureza discriminatória daquilo que não é heteronormativo. Já os veículos que institucionalizam as carreiras feminizadas e masculinizadas, podem ser discriminatórios na medida em que são constituídos pela sociedade e suas instituições. Sendo assim, cada componente da Figura 2 será discutido a seguir.

Instintos

A teoria dos instintos de Veblen está relacionada ao processo biológico e social de evolução da humanidade. Conforme Veblen (1989) a evolução das instituições é dependente do ambiente social e das propensões persistentes da natureza humana. O autor apresenta quatro tipos de instintos que serão mostrados a seguir: o paternal, o da curiosidade ociosa, o da produção e o predatório (Ibid).

O primeiro instinto, o paternal, está voltado para a proteção dos filhos e descendentes, à reprodução, à preservação dos interesses comuns do grupo. O segundo instinto, o da curiosidade ociosa, funciona como uma propensão inata, que divide o que é próprio da “natureza humana da propensão instintiva refratária dos baixos animais” (Veblen, 1989, p. 86). Mas os instintos mais enfáticos na obra de Veblen é o da produção e o predatório. O instinto da produção é o mais antigo na sociedade humana, ligado a “expedientes práticos, caminhos e meios, invenções e instrumentos de eficiência e economia, habilidades, trabalho criativo e tecnologia” (Ibid, p. 33). Ainda conforme o autor, o instinto predatório 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 (Cavaliere, 2009).

No entanto, socialmente o que se identifica, é que o instinto paternal pode ser facilmente mais atribuído a mulher em função do seu caráter de proteção à família e ao papel que foi delegado à mesma em relação aos cuidados com a casa e a família, assim como o instinto da produção pode ser associado ao papel masculino criado pela sociedade, colocando-os na esfera pública da vida. Não é por menos que Veblen (1989) fez a suposição de que o instinto predatório, mais atribuído ao masculino, seria um resultado da institucionalização de práticas provenientes do instinto da produção do qual também é mais associado aos homens.

Hábitos individuais

Compreender os hábitos individuais, no presente ensaio, é entender o processo de como foram desenvolvidas áreas de carreira masculinizadas e feminizadas através destes. As mulheres foram alocando-se nas áreas de atuação que envolvem o ensino e os cuidados, ou seja, a área da Educação e da Saúde, como já foi salientado anteriormente. Portanto, o instinto paternal parece fazer parte das ações das mulheres em suas escolhas de carreira, pois está voltado aos interesses de grupo, à reprodução e à proteção (muito por consequência dos papéis que a elas foram atribuídos). Os homens, por sua vez, carregam traços dos instintos de produção e predatório, pois situam-se em carreiras que envolve trabalho criativo, tecnologia, invenções etc. Além do mais, os homens estão à frente das mulheres nos cargos de trabalho que envolvem: poder, competição, posições hierárquicas mais valorizadas, entre outras características.

Sobre o campo da Ciência e Tecnologia "subentende-se que este processo de exclusão das mulheres na carreira científica é resquício de um processo histórico de discriminações de gênero" (Alves, 2018, p. 23). Vários dos problemas enfrentados pelas mulheres na ciência tem 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.

Ações

Para Veblen, a ação 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 (Cavaliere, 2009). A partir das diferentes carreiras que homens e mulheres seguem por instintos e hábitos, encontram-se as ações de resultado. Os homens ocupam os melhores cargos e seguem as carreiras que melhor remuneram. As mulheres, por sua vez, estão mais presentes em cargos inferiores e com as remunerações mais baixas. O trabalho da mulher, historicamente, foi associado a um complemento a renda familiar, não sendo algo necessário no âmbito das relações pessoais.

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 e Vieira, 2013), quanto em relação a mobilidade de sua carreira em função dos estereótipos de gênero e a escassez das mulheres em cargos de liderança (Nunes e Casaca, 2015). A carreira do cônjuge ao 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 e Vieira, 2013).

Ao investigar responsáveis por seleção em organizações, conclui-se que os homens foram vistos como mais adequados a preencher cargos de liderança, havendo maiores probabilidades de contratação e promoção (Ramos e Felix, 2019). Os autores atentam para os processos de seleção nas organizações, pois algumas questões enviesadas em relação a figura da mulher podem levar a escolhas irracionais e carregadas de estereótipos nesse tipo de ação.

Comportamentos coletivos

Os instintos quando mais atribuídos a um gênero do que a outro, acrescidos de hábitos individuais de pensamento que vão se desenvolvendo e espelhando a distinção dos papéis de gênero, que por sua vez são refletidas nas ações, dão força ao processo de divisão sexual do trabalho quando repetidos pela coletividade.

Os sexismos nas carreiras vão se perpetuando. Eles fazem parte de uma mentalidade social, culturalmente enraizada, que atribuem a homens e mulheres 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.

Legitimação

O sexismo, não sendo problematizado, caminha para o processo de legitimação, pois a sociedade já o entende como dado, por isso não o questiona. No presente ensaio, aborda-se como a separação de um universo masculino versus feminino ganha força através da família e de veículos como o marketing, a publicidade e a mídia. Sobre a legitimação, este talvez seja o componente mais importante do ciclo, pois é por via destes meios que a sociedade pode mudar seus hábitos e comportamentos, principalmente quando o aparato legal não é suficiente para tal façanha.

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 e 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.

A televisão por exemplo, é um meio de comunicação amplamente difundido na sociedade, capaz de introduzir valores e comportamentos (Alcantara, Peixoto e 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 as demandas invisíveis dos que anseiam por igualdade (Ibid).

A segmentação por gênero é uma estratégia de mercado que contribui para a separação de universos distintos de gêneros desde a infância. 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 aço, os brinquedos de velocidade, as espadas e tudo aquilo que remete à força e à competição. Às 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.

Sendo assim, 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). É preocupante que crianças a partir de 4 anos já reproduzam 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 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. Corroboram com Dias (2017) no sentido de que 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 as situações em que a mulher se sobressai.

Constata-se também, que a publicidade no mundo dos negócios reifica modelos estereotipados de papéis masculinos e femininos (Medeiros, Borges e 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.

Instituições

As carreiras feminizadas e masculinizadas são institucionalizadas, quando se percebe que desde a infância há uma separação do que se espera dos papéis masculino e feminino em sociedade. Percebe-se o histórico direcionamento dos homens ao trabalho produtivo, enquanto às mulheres coube o trabalho reprodutivo. Comprova-se o direcionamento das mulheres as áreas de cuidados e ensino, como Educação e Saúde, e aos homens as áreas como Engenharias e Ciência e Tecnologia, extremamente ligada a questões como criação e inovação. Dentro desse raciocínio, contribui Alves (2018, p. 53):

[...] estas características da "natureza feminina" se tornam relativas às questões de gênero quando passam a designar quais carreiras são mais apropriadas às mulheres. Dentro dessa lógica social, o cuidar, o escutar e o educar estão diretamente ligados à maternidade que, por sua vez, é algo específico e intrínseco à constituição biológica da mulher, portanto elas têm melhores condições de desempenhar de forma impecável esta profissão. Sendo assim, a ideia de que há uma identificação maior das mulheres com a área da saúde do que com a área das exatas, se legitima, sem haver um questionamento de como estas identificações vão sendo construídas social e historicamente (Alves, 2018, p.53).

Verifica-se também as dificuldades de as mulheres progredirem em carreiras de predominância masculina, e de alcançarem cargos de liderança e de poder (mesmo nas 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 (Cyrino, 2009; Maciel; De Paula e Da Silva, 2014). Contudo, pode-se afirmar que o direcionamento de carreira de forma distinta entre homens e mulheres é um processo histórico, cumulativo, que resultou em instituições.

No entanto, na ótica teórica de Veblen (1989), evoluções sociais podem ocorrer, apresentando novos entendimentos aos indivíduos. Se os instintos estão sujeitos à modificação pelo hábito (Ibid), e se os veículos que propagam e legitimam os papeis desiguais de gênero estão aos poucos se adaptando às novas exigências de consumidores que não mais se identificam com essas identidades sociais (Dias, 2017; Ribeiro et al., 2019), significa que há esperança da sociedade progredir ao ponto de erradicar as desigualdades, tornando um mundo mais justo para as mulheres.

Considerações Finais

O presente ensaio teórico se propôs a uma análise dos diferentes direcionamentos de carreira de homens e mulheres utilizando a teoria do antigo institucionalismo” de Thorstein Veblen, que define instituições como um processo que inicia com os instintos, envolvendo um conjunto de hábitos individuais e ações, refletidos em práticas aceitas e incorporadas por um grupo ou sociedade.

O que se buscou explicar é que os diferentes caminhos que homens e mulheres seguem, no que diz respeito as escolhas de carreira, faz parte de um processo cumulativo de institucionalização da divisão sexual do trabalho, e conseqüentemente, de carreiras feminizadas e masculinizadas. Algumas diferenças físicas e psicológicas, desde cedo, contribuíram para que os homens desempenhassem atividades de força e de prestígio, enquanto as mulheres desempenhassem as atividades rotineiras e sem valor. No entanto, foram os hábitos e ações institucionalizados pela coletividade que segregaram os papéis de gêneros, geração após geração, desencadeando uma série de preconceitos em relação a figura da mulher no mercado de trabalho e no desenvolvimento da sua carreira. Dessa forma, a teoria de Veblen é apropriada para esse tipo de investigação.

Além disso, acrescenta-se o entendimento de quais seriam os condutores que legitimam as ações dos indivíduos, influenciando hábitos de pensamento e de comportamento desde a infância, sendo estes: a família, o marketing, a publicidade e a mídia. As carreiras feminizadas e masculinizadas ocorrem em função de um direcionamento, desde muito cedo, que diferencia o que é espaço feminino e o que é espaço masculino, levando homens e mulheres a optarem por carreiras dos quais acreditam que sua força de trabalho vai estar melhor empregada, acreditando que seu desempenho será melhor na área x e não em y.

Percebe-se que há uma resistência por parte da sociedade no que diz respeito à promoção de igualdade entre os gêneros. Veblen pressupõe que quando mais antiga a instituição, mais difícil seria a sua mudança, pois esta carrega um certo conservadorismo. Para o autor, a partir de mudanças incrementais é que se originam novas instituições. Algumas mudanças nesse sentido já podem ser observadas, pois há indivíduos que não se identificam mais com os papéis tradicionais de gênero. Esses indivíduos acabam pressionando as empresas a modificarem as suas estratégias de marketing e publicidade sobre a figura do homem e da mulher na sociedade. Sendo assim, os movimentos sociais que lutam por igualdade de gênero e por representatividade são de suma importância, pois podem influenciar as estratégias de marketing das organizações, os hábitos individuais das pessoas, assim como as leis do Estado, na tentativa de romper com os papéis tradicionais de gênero. Apesar desses avanços, algumas campanhas preservam o conservadorismo a fim de atender a diversos públicos, incluindo o público conservador.

Contudo, algumas mudanças já podem ser observadas nas estratégias das organizações, que estão tentando desmistificar esses papéis tradicionais de gênero (Backers e Da Costa,

2016; Ribeiro et al., 2019), mas essas novas ações ainda são poucas e acontecem em ritmo lento, ainda mais se considerarmos que muitas campanhas publicitárias insistem em manter essa divisão de papéis tradicionais do homem e da mulher (Ribeiro et al., 2019).

Como sugestão para futuros estudos, os argumentos aqui formulados devem servir para pesquisas empíricas, na tentativa de comprovar a divisão sexual do trabalho e os diferentes caminhos de carreiras entre os sexos sob a teoria institucional de Veblen. Sugere-se também que estudos observem essa relação teórico-empírica no desenvolvimento de carreiras de outros países, possibilitando assim um debate comparativo sobre o tema na literatura.

Bibliografia

- Alcantara, P., Peixoto, C. y Silva, A. (2017). As relações patriarcais de gênero na família: influência da mídia televisiva. *Holos*, 7 (33), 270-277. doi: 10.15628/holos.2017.5436
- Almeida, M. (1983). Apresentação. En T. Veblen, *A Teoria da Classe Ociosa: um estudo econômico das instituições* (pp. 7-17). São Paulo, Brasil: Abril Cultural.
- Alves, D. (2018). *Mulheres nas ciências: a carreira das docentes pesquisadoras dos programas de pós-graduação stricto sensu na perspectiva de gênero* (dissertação de mestrado). Criciúma, Brasil: Universidade do Extremo Sul Catarinense.
- Andrade, A. et al. (2002). Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. *Revista de Administração de Empresas*, 1 (2), 2-15. doi: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482002000200004>.
- Backers, A. y Da Costa, M. (outubro de 2016). O papel da educação na prevenção à violência de gênero. Em *XXIV Seminário de Iniciação Científica*. Seminário realizado no X Salão de Ensino e Extensão, Santa Cruz do Sul, Brasil.
- Beauvoir, S. (1980). *O Segundo sexo: fatos e mitos*. 4 ed. São Paulo, Brasil: Difusão Européia do Livro.
- Bezerra, S. y Vieira, A. (2013). Dilemas e desafios de mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge. *Revista de Administração Mackenzie*, 14 (6), 216-243.
- Butler, J. (2017). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro, Brasil: Civilização Brasileira.
- Carvalho, M. y Casagrande, L. (2011). Mulheres e Ciência: Desafios e Conquistas. *Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis*, 8 (2), 20-35. doi: <https://doi.org/10.5007/1807-1384.2011v8n2p20>
- Cavaliari, M. (2009). *O Surgimento do Institucionalismo Norte Americano: Um Ensaio Sobre o Pensamento e o Tempo de Thorstein Veblen* (tese de doutorado). Belo Horizonte, Brasil: Universidade Federal de Minas Gerais.
- Chalá, P. (2018). Capital de género y segregación vertical: efectos en la trayectoria creativa publicitaria. *Cuadernos.info.*, 42, 197-215. doi: <http://dx.doi.org/10.7764/cdi.42.1244>.
- Crenshaw, K. (1990). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43 (6), 1241-1299. doi: 10.2307/1229039
- Commons, J. (2017). Economia Institucional. En A. Ottoni et al. (Orgs.), *Economia institucional: fundamentos teóricos e históricos* (pp. 67-82). São Paulo, Brasil: Editora Unesp.
- Conceição, O. (2002). O conceito de instituição nas modernas abordagens institucionalistas. *Revista de Economia Contemporânea*, 6 (2), 119-146. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/23117/000369565.pdf?sequence=1>
- Cyrino, R. (2009). Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. *Sociologias*, (21), p. 66-92. doi: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222009000100005>.

- Dambrin, C. y Lambert, C. (2008). Lessalariéssont de plus en plus autonomes, c'est l'ère de l' empowerment! En A. Pezet y S. Sponem (Eds.), *Petit Bréviare des Idées Reçues en Management* (pp. 120-128). France, Paris: La Découverte.
- Da Silva, L. y Honório, L. (2011). Comprometimento e gênero em organizações mineiras da construção civil. *Revista de Gestão*, 18 (4), 531-548. doi: <https://doi.org/10.5700/rege439>
- Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. São Paulo, Brasil: Boitempo Editorial.
- De Carvalho, M. et al. (2018). Cuidado e gerencialismo: para onde vai o trabalho das professoras. *Educação em Revista*, 34, 1-30. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698203244>
- De Garay, A. y Del Valle-Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3 (6), 3-30. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v3n6/v3n6a1.pdf>
- De Souza, F., Voese, S. y Abbas, K. (2015). Mulheres no topo: as contadoras paraenses estão rompendo o glassceiling? *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8 (2), 244-270. doi: 10.14392/ASAA.2015080206
- Dias, J. (2016). *Gênero na publicidade infantil: estratégias de marketing e representações* (Dissertação de mestrado). Niterói, Brasil: Universidade Federal Fluminense.
- Escoura, M. (2012). *Girando entre Princesas: performances e contornos de gênero em uma etnografia com crianças* (Dissertação de mestrado). São Paulo, Brasil: Universidade de São Paulo.
- Ferraz, I., Galli, D. y Trevisan, L. (2008). Âncoras de carreira: uma questão de gênero? *Revista Administração em Diálogo*, 10 (2), 90-117. doi: <https://doi.org/10.20946/rad.v10i2.2713>
- Fernandes, V., Gomes, D. y Ribeiro, J. (2016) A contabilidade, o acesso e o exercício da profissão de contabilista certificado/a na perspectiva das mulheres. *Ex aequo*, (33), 49-65. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aeq/n33/n33a05.pdf>
- Fox, R. y Lawless, J. (2012). Entrando na arena? Gênero e a decisão de concorrer a um cargo eletivo. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (8), 129-163. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-33522012000200006>
- Gama, A. (2014). *Trabalho, Família e Gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil*. São Paulo, Brasil: Cortez.
- Garcia, C. C. (2018). *Breve história do feminismo* (Vol. 1). São Paulo, Brasil: Claridade.
- Gomes, M. (2011). Women neurologist: a worldwide and Brazilian struggle. *Arquivos de Neuro-Psiquiatria*, 69 (5), 838-840. doi: <https://doi.org/10.1590/S0004-282X2011000600022>
- Hodgson, G. (1998). The Approach of Institutional Economics. *Journal of Economic Literature*, 36 (1), 166- 192. Recuperado de http://www.proglocode.unam.mx/system/files/Hodgson_The%20Approach%20of%20Institutional%20Economics.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2018). *Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil - 2018*. Rio de Janeiro, Brasil: IBGE.
- Lima, B. (2013). O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. *Estudos Feministas*, 21 (3), 883-903. doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>
- Maciel, A., De Paula, R. y Da Silva, W. (2014). Jovens executivas: um estudo sobre sua autopercepção em relação à carreira. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo*, 5 (3), 401-413. doi: [HTTP://DX.DOI.ORG/10.15210/REAT.V5I3.4412](http://DX.DOI.ORG/10.15210/REAT.V5I3.4412)
- Medeiros, C. y Borges, J. (2014). Abram-se às Mulheres Todas as Portas!": Conversas em Blogs de Mulheres em Carreira de TI. *Revista Administração em Diálogo*, 16 (1), 27-54. doi: <https://doi.org/10.20946/rad.v16i1.9314>
- _____. (2014). Abram-se às Mulheres Todas as Portas!": Conversas em Blogs de Mulheres em Carreira de TI. *Revista Administração em Diálogo*, 16 (1), 27-54. doi: <https://doi.org/10.20946/rad.v16i1.9314>
- Miguel, L. y Biroli, F. (2010). Práticas de gênero e carreiras políticas: vertentes explicativas. *Revista Estudos Feministas*, 18 (3), 653-679. doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000300003>
- Monastério, L. (1998). *Guia para Veblen: um estudo acerca da economia evolucionária*. Pelotas, Brasil: EDUFPEL.

- Monteiro, K. y Grubba, L. (2017). A luta das mulheres pelo espaço público na primeira onda do feminismo: de sufragettes às sufragistas. *Direito E Desenvolvimento*, 8 (2), 261-278. <https://doi.org/10.25246/direitoedesenvolvimento.v8i2.563>
- Moreira, M., Fleck, C. y Viana, J. (outubro de 2018). Discriminação de Gênero à Luz da Teoria Institucional de Thorstein Veblen. En A. Maçada (presidência), *Em ANPAD, XLII ENCONTRO DA ANPAD*, Curitiba, Brasil.
- Nogueira, E. y Kubo, E. (2013). Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras. *Revista de Gestão e Secretariado*, 4 (2), 114-133. doi:10.7769/gesec.v4i2.175
- Nunes, A. y Casaca, S. (2015). As mulheres perante o desafio de uma carreira internacional. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (77), 77-94. doi: <http://dx.doi.org/10.7458/SPP2015773890>.
- Proni, T. y Proni, M. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26 (1), 1-21. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>
- Ramos, A. y Felix, B. (2019). Efeitos do gênero sobre a decisão de contratação e promoção de líderes. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 18 (1), 71-89. doi: <https://doi.org/10.5585/ijsm.v18i1.2605>
- Ribeiro, B. et al. (2019). Discutindo estereótipos de gênero. Análise das representações de novas masculinidades em campanhas publicitárias. *CPMark - Caderno Profissional de Marketing*, 7 (1), 1-16. Recuperado de <https://www.cadernomarketingunimep.com.br/ojs/index.php/cadprofmkt/article/view/86>
- Rodrigues, J. y Guimarães, M. (2016). 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* (46), 197-222. doi: <https://doi.org/10.1590/18094449201600460197>.
- Ruiz, F. O. (2017). Vida familiar y trayectorias académicas: una aproximación biográfica en una universidad chilena. *Polis*, 16 (47), 257-279. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682017000200257>.
- Rutherford, M. (1998). Veblen's evolutionary programme: a promise unfulfilled. *Cambridge Journal of Economics*, 22 (4), 463-477. doi: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a013729>
- Saffioti, H. (2004). *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo, Brasil: Fundação Perseu Abramo.
- Schein, E. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Francisco, California: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Schiebinger, L. (2001). *O feminismo mudou a ciência?* Bauru, Brasil: Edusc.
- Steiner, L. (2017). Women war reporters' resistance and silence in the face of sexism and sexual violence. *Media & Jornalismo*, 17 (30), 11-26. doi: http://dx.doi.org/10.14195/2183-5462_30_1.
- Vaz, D. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, 22 (3), 765-790. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ecos/v22n3/07.pdf>
- Veblen, T. (1898). Why is economics not an evolutionary science? *The Quarterly Journal of Economics*, 12 (4), 373-397. doi: 10.2307/1882952.
- _____. (1989). *The Instinct of Workmanship and the State of Industrial Arts* (1ª edição: 1914). New Brunswick, US and London, UK: Transaction Publishers.
- _____. (1983). *A Teoria da Classe Ociosa: Um Estudo Econômico das Instituições*. Apresentação de Maria Hermínia Tavares Almeida. São Paulo, Brasil: Abril Cultural.
- Vieira, A. et al. (2019). Um estudo das relações entre gênero e âncoras de carreira. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 17 (3), 577-589. doi: <https://doi.org/10.1590/1679-395172911>
- Vieira, M. y Carvalho, C. (2003). *Organizações, instituições e poder*. Rio de Janeiro, Brasil: Editora FGV.
- Weber, M. (2004). *Economia e sociedade*. Brasília, Brasil: UnB.
- Wolf, V. (1990). *Um teto todo seu*. Rio de Janeiro, Brasil: Círculo do Livro.