

“SEJA O QUE VOCÊ QUISE”, DESDE QUE...: um estudo sobre as relações de gênero em uma empresa aérea signatária do Pacto Global.

BÁRBARA IVY CREMA DE VASCONCELOS
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA (UEL)

MARIA FERNANDA TOMIOTTO
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA (UEL)

ADRIANA VINHOLI RANPAZO
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA (UEL)

“SEJA O QUE VOCÊ QUISER”, DESDE QUE...:

um estudo sobre as relações de gênero em uma empresa aérea signatária do Pacto Global

1 INTRODUÇÃO

O título do presente artigo faz menção a uma linha de bonecas, em tese, destinada ao público feminino originada nos anos 50. Articulamos o *slogan* utilizado pela marca em virtude do seguinte motivo: ao mesmo tempo em que ele passa a mensagem de que as mulheres têm a liberdade para escolher as profissões que quiserem, por trás dessa personificação da mulher adulta, em forma de boneca, existe uma série de determinações sobre um “tipo-ideal” feminino. Esse modelo, intencionalmente ou não, nos diz para sermos altas, magras, adotarmos um certo tipo de cabelo, com uma determinada cor, bem como, vestir e calçar o que a moda feminina pede, sem fugir dos traços primordiais de delicadeza esperados da mulher.

Reconhecemos que ocorreram avanços nas últimas décadas em relação as mulheres. Por exemplo, houve aumento no número de meninas escolarizadas e mulheres no mercado de trabalho, assim como existe maior presença de mulheres em lideranças públicas e privadas (ALVES, 2016). Entretanto, esses ganhos são parciais, pois, “as mulheres brasileiras continuam apresentando menores taxas de participação no mercado de trabalho, maiores níveis de informalidade nas relações trabalhistas e recebendo salários sistematicamente mais baixos que os dos homens” (ALVES, 2016, p.631). Somado a isso, as mulheres carregam a responsabilidade da atividade doméstica, devido a construção de gênero, assim como tem a figura associada a trabalhos de cuidado e zelo e proteção, como o *care* (PARENTE, 2015; HIRATA, 2014).

Nesse contexto, os preconceitos acabam surgindo em diversas proporções, sejam nas desigualdades salariais, em profissões vistas como, obrigatoriamente, femininas ou masculinas, o próprio acesso à cargos de liderança, ou ainda, atividades percebidas como mão de obra barata (SABINO, LIMA, 2015; HIRATA, 2014; ALLEN; SACHS, 2009; DAVIS, 2016). Por exemplo, no Brasil, as mulheres são a maioria da população, com níveis educacionais mais alto que o dos homens, porém, o aumento na quantidade de candidatas femininas é inverso a proporção de mulheres eleitas (SABINO, LIMA, 2015).

Por isso, percebemos a necessidade de analisar as ações afirmativas a partir do poder e estruturas por “trás” dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Esses desafios são, na verdade, motivados por questões estruturais decorrentes da discriminação ao longo da história na qual a normatização e padronização se dá a partir do indivíduo considerado enquanto homem branco (SCOTT, 1995). Por conseguinte, frente ao exposto, algumas inquietações nos chamam atenção.

Até que ponto vai a igualdade de gênero nas empresas ‘sustentáveis’? Será que essas mulheres estão inseridas em todos os níveis hierárquicos dessas empresas? Os salários podem ser considerados equitativos? Apesar do estudo em questão não focar em responder, de forma pontual tais perguntas, faz-se necessário torná-las presentes para que ecoem no cerne de toda reflexão que será levantada. Até porque, tais concepções remetem, em diferentes níveis, ao problema de pesquisa central, o qual se preocupa em compreender, de quais maneiras as relações de gênero se manifestam em uma empresa signatária do Pacto Global? Nesse sentido, temos como objetivo compreender como as relações de gênero são percebidas pelas mulheres em uma empresa aérea signatária do Pacto Global.

Para responder a indagação supracitada, adotamos uma abordagem qualitativa e descritiva, tendo como estratégia de pesquisa a análise da narrativa. Identificamos que a empresa aborda a temática de maneira superficial, não discutindo a fundo o porquê das desigualdades e reforçando padrões de estereótipos que as mulheres devem seguir, por exemplo, vestimenta, cores de esmaltes ou cabelo. Nossas análises tiveram centradas duas fontes

principais: documentos públicos da instituição – relatórios, códigos de conduta, página institucional – entrevista semiestruturada – com uma funcionária da empresa aérea em questão.

Isso posto, nosso artigo segue a seguinte estrutura: no primeiro tópico corrobora sobre as noções de gênero, trabalho e carreira da mulher, sendo assim, nele, temos como objetivo debater como e porque são construídas as desigualdades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho; no segundo, abordamos as noções de sustentabilidade e desenvolvimento sustentável e como a temática gênero está inserido neste debate global; no terceiro, apresentamos os procedimentos metodológicos que utilizamos; no quarto, discutimos os resultados encontrados a partir nas narrativas dos documentos institucionais e a entrevista semiestruturada; e, no quinto, tecemos as nossas considerações finais.

2 GÊNERO, TRABALHO E CARREIRA DA MULHER

Ao longo de suas carreiras, as mulheres continuam a enfrentar obstáculos significativos na obtenção de acesso a um trabalho decente, uma vez que, como aponta Alves (2016), a desigualdade entre mulheres e homens persiste nos mercados de trabalho globais, em relação a oportunidades, tratamento e resultados. Nas últimas duas décadas, o progresso significativo das mulheres em realizações educacionais não se traduziu em uma melhoria comparável em sua posição no trabalho (CASTRO,2015). Conforme o Relatório Global Sobre Diferenças de Gênero, emitido em 2015 pelo *World Economic Forum*, muitas regiões do mundo, em comparação com os homens, as mulheres são mais propensas a se tornarem e permanecerem desempregadas, além de terem menos chances de participar da força de trabalho e, quando o fazem, muitas vezes precisam aceitar empregos de menor qualidade.

Temos a audácia de citar a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável neste capítulo como um documento duvidoso no âmago desta discussão, pois ele busca reafirmar o consenso universal sobre a importância crucial da igualdade de gênero e sua contribuição para a consecução dos dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, propostos pela ONU em setembro de 2015. Apenas para trazer a memória, iremos destacar os objetivos condizentes com a temática em questão: Reduzir as desigualdades (Objetivo 10); Alcançar a igualdade de gênero (Objetivo 5); E promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, bem como, emprego produtivo e trabalho decente para todos (Objetivo 8).

Entretanto, ao analisar dados do IBGE (2014), a respeito do cenário brasileiro, embora as mulheres estejam estudando mais e se tornando mais qualificadas para o trabalho, elas ganham menos do que os homens. Enquanto a média de salário nacional é de R\$1.808,00, o salário médio dos homens é R\$2.012,00 e o das mulheres R\$1.5222,00. É importante notar também que, o abismo não é mérito apenas da segregação de gênero, mas reverbera nas questões raciais também, pois ao analisar a população negra, é possível perceber que a taxa de desemprego é maior do que entre os brancos.

Segundo dados do estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, realizado pelo Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), enquanto o desemprego atinge 5,3% dos homens brancos, entre os negros este índice chega a 6,6%. Ao observar esse relato no universo feminino, a diferença é ainda maior. No qual aponta uma taxa de desemprego de mulheres brancas de 9,2%, enquanto entre as mulheres negras esse índice ultrapassa 12%. E quando empregados, os negros chegam a receber 40% menos que trabalhadores brancos (IPEA, 2017). Fator que só corrobora para alimentar as desigualdades no mercado de trabalho e ferir a projeção de carreira que uma mulher negra possa almejar.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, para Petreski e Mojsoska-Blazevski (2015), a diferença salarial por gênero pode ser dividida em componentes "explicáveis" e "inexplicáveis". Embora o componente "explicável" possa ser atribuído a características observáveis do mercado de trabalho, como experiência, nível de educação e setor de emprego,

a discriminação e outros fatores sem explicação representam o componente "inexplicável". Esses fatores que não são necessariamente separados da discriminação, incluem retornos para características não observáveis ou não mensuráveis, incluindo a tomada de riscos, a flexibilidade sobre os compromissos de trabalho, o trabalho de horas incomuns, maior mobilidade, concorrência, ambição, esforço de trabalho e diferença de responsabilidades (PETRESKI; MOJSOSKA-BLAZEVSKI 2015).

Além disso, a discriminação também desempenha um papel na exacerbação da diferença salarial de gênero. Os empregadores podem discriminar os trabalhadores com base em seu preconceito subjetivo contra as mulheres (PETRESKI; MOJSOSKA-BLAZEVSKI, 2015). O que nos remete a colocação assertiva de Alves (2016) quando aponta que a equidade de gênero é tanto uma questão de direito humano como de desenvolvimento do progresso humano, uma vez que as próprias tarefas da vida social – afazeres domésticos, cuidados com criança, idosos e incapacitados – faz com que as mulheres não ascendam verticalmente em suas carreiras e fiquem foras de cargos de liderança e/ou poder.

Nesse sentido, apesar dos avanços em direção à igualdade de condições no mercado de trabalho, a mulher ainda é alvo de discriminação, resultando no descrédito de suas capacidades (SABOYA, 2013; LOMBARDI, 2006; DE CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). O que demonstra com veemência que a segregação sexual também é um dos aspectos mais duradouros nos mercados de trabalho em todo o mundo (ANKER et al., 2003), evidenciando que homens continuam concentrados em setores e ocupações específicas, sendo possível observar a segregação setorial e ocupacional como um ciclo.

Neste ciclo, as mulheres e os homens se limitam a certas ocupações, os estereótipos são fortalecidos em relação às aspirações, preferências e capacidades das mulheres e homens. Por sua vez, isso afeta tanto as percepções dos empregadores quanto as habilidades e atitudes das mulheres e dos homens, bem como as aspirações individuais dos trabalhadores. Assim, as mulheres e os homens provavelmente continuarão a buscar carreiras em setores e ocupações que são consideradas "femininas" e "masculinas" e são desencorajadas a fazer de outra forma (ANKER et al., 2003). Portanto, reforçando o viés de gênero, a visão estereotipada do homem e da mulher, reforça essa disparidade.

Bettio e Veraschcagina, (2009) apontam que os setores e as ocupações são considerados "femininos" e "masculinos" com base nas habilidades que os trabalhos envolvem e também na cultura de trabalho. Com isso, os trabalhos que normalmente exigem habilidades interpessoais ou envolvem cuidados são classificados como empregos "femininos" que requerem habilidades "femininas", pois essas habilidades são vistas como inatas a ela (BETTIO; VERASCHCAGINA, 2009). Em contrapartida, os empregos associados ao uso da força física, da tomada de riscos ou da tomada de decisão são considerados mais "masculinos" (ANKER, 1998).

Essas classificações de oposição entre o "masculino" e o "feminino" estão associadas aos opostos da racionalidade e da emocionalidade. Sendo que a razão é considerada em grande parte um traço "masculino", a qual se encontra em profissões dominadas pelos homens, como engenharias ou tecnologia da informação (KELAN, 2008). Embora nem todas as ocupações dominadas pelas mulheres tenham condições de trabalho precárias, as mulheres são mais propensas a concentrar-se em ocupações e setores de baixa renda do que os homens (BURCHELL et al., 2014; BETTIO; VERASCHCAGINA, 2009), conseqüentemente, a segregação setorial e ocupacional inibe as oportunidades e escolhas que as mulheres e os homens têm na busca de diferentes tipos de trabalho.

Mesmo que o nível de escolaridade tenha sido um fator significativo na redução da segregação no passado, parece ter pouco efeito sobre as formas de segregação existentes atualmente (UN, 2015). Os avanços na paridade de gênero na educação não ajudaram a reduzir a segregação setorial e ocupacional, com isso, neste paradigma deslocado, repleto de lacunas,

alcançar a igualdade de gênero também depende do posicionamento das questões dos déficits e cadeias de cuidados globais e suas ramificações na economia da agenda local (HENNEBRY 2014). Para tanto o próximo tópico iremos abordar a visão de gênero intrínseca a sustentabilidade.

3 SUSTENTABILIDADE E GÊNERO

Sustentabilidade e o Desenvolvimento Sustentável são termos, em essência, contraditórios. O Relatório de *Brundtland*, frequentemente associado à disseminação da temática, ao mesmo tempo em que reconhece as desigualdades e degradação ambiental, não apresenta questionamentos que visem a compreensão do “porquê” esses fenômenos ocorrem (HOPWOOD, MELLOR, O’BRIEN, 2005; CASTRO, 2005). Entretanto, a considerar que mudanças fundamentais não podem ocorrer nas organizações sem que mudanças na economia política, questionamentos sobre o papel das corporações nas sociedades também precisam ser feitos (BENERJEE, 2003).

É perceptível que, pensar a sustentabilidade existe a necessidade tecer indagações que contemplem os aspectos econômicos, sociais, ambientais, culturais e políticos (HOPWOOD, MELLOR e O’BRIEN, 2005; DOVERS, 1997; BANERJEE, 2003; BANERJEE e LINSTED, 2001). Por isso, autores como Dovers (1997) e Banerjee e Linstead (2001) nos atentam ao fato de que, para que a sustentabilidade seja abordada em profundidade, no lugar de meros ajustes no *status quo*, é preciso a compreensão de que seus aspectos são sistemáticos, resultantes da sociedade moderna e que, as relações existentes entre os contextos globais e locais tanto estão enraizados no sistema capitalista, como na cultura e na política. Pois, a noção de “desenvolvimento incluyente” se opõe a outra noção que é corrente na América Latina, a de ‘desenvolvimento excludente e concentrador de riquezas’” (SACHS, 2010, p.2010).

Ainda que seja um conceito fadado ao questionamento, sustentabilidade remete compreender o desenvolvimento tendo premissas a igualdade, equidade, equilíbrio. Por conseguinte, faz-se importante elucidar as dimensões a serem consideradas por Sachs (1993) no que concerne planejar o desenvolvimento, sendo elas a sustentabilidade: social, centrada na equidade e distribuição de renda e bens; econômica, em que se torna o uso dos recursos mais eficientes e investimentos entre público e privado; ecológica, uso mínimo dos ecossistemas e redução do volume de resíduos e poluição; espacial, distribuindo melhor as atividades econômicas e o território; e, cultural, tendo em vista as mudanças que dão continuidade cultural traduzindo o conceito de ecodesenvolvimento em soluções específicas às realidades locais e seus respectivos ecossistemas.

Sendo assim, nesse contexto de questionamentos, percebemos a relevância conduzir o debate sobre as desigualdades de gênero se, de fato, almejarmos reexaminar as correntes que lidam o progresso e modernidade em prol de novas visões de mundo (BANERJEE, 2003). Somado a isso, essa reflexão se faz relevante pois no antagonismo dominante, como Scott (2005) nos explica, igualdade e diversidade acabaram se tornando termos paradoxais, em que a inclusão de indivíduos em “grupos” para que sejam percebidos, acarreta no não reconhecimento dos aspectos individuais. Logo, uma vez que “a crise ecológica não é neutra quanto às relações de gênero” (ALVES, 2016, p.636) retomamos as perspectivas que levaram a incorporação das mulheres no discurso do desenvolvimento sustentável.

Temos a consciência de que, ao lidar com a temática do gênero a partir do nosso local de fala, mulheres brancas da “dita” classe média, sentimos e percebemos problemáticas distintas das mulheres negras, por exemplo, tal como discorrido no tópico 01. Por outro lado, em uma sociedade cuja percepção de indivíduo é enquanto homem branco e, somente aqueles que não apresentam semelhanças com este deve ser tratado como diferentes, ou seja, há uma

normatização e padronização (SCOTT, 2005), entendemos o nosso dever em discorrer sobre a relação entre a sustentabilidade e gênero.

Essa inserção, conforme Hernandez (2010) nos explica, ocorreu em três momentos distintos. No primeiro, 1970, as preocupações residiam na produtividade rural e necessidades básicas vinculado ao setor informal, sendo assim, buscava-se maiores oportunidades na educação e capacitação das mulheres. Já, no segundo, em 1980, entendeu-se, a partir dos movimentos ambientalistas, especialmente do terceiro mundo, o papel das mulheres como portadoras da natureza. Além disso, tinha-se o entendimento de as mulheres eram vítimas da degradação ambiental e distribuição da natureza associados ao desenvolvimento econômico. Por fim, no terceiro momento, por volta de 1990, tem-se o entendimento de que as mulheres têm sido excluídas do processo de desenvolvimento e, para alcançar a igualdade política, social e legal é preciso incorporá-las ao desenho das políticas públicas.

Em consonância com esses momentos, destacamos, a partir de Hernández (2010) três correntes teóricas, a do Ecofeminismo, a Mulher e Meio Ambiente (MAD) e Gênero, Meio ambiente e Desenvolvimento (GMAD). No ecofeminismo tem-se o reconhecimento das mulheres na conservação da biodiversidade e a valorização da cultura local e conhecimento populares. Por outro lado, as mulheres são vistas como categoria única – sem distinção de raça, classe e etnia – e, ao associá-las à maior proximidade com a natureza e o ambiente, tem-se uma postura conservacionista, vinculada ao determinismo biológico, de que a mulher é a geradora da vida.

Sendo assim, na segunda corrente teórica, a MAD, percebe-se as mulheres como administradoras e usuárias dos recursos, porém têm maior vulnerabilidade diante da escassez tal como têm habilidades de subsistência. Por isso, Hernandez (2010) explica que, nessa perspectiva percebe-se a necessidade em inserir as mulheres nos processos decisórios. Pois, como nos mostra Parente (2015, p.407) “em muitos casos, a voz das mulheres sobre seus papéis e necessidades específicas relacionadas à água é ignorada no planejamento e nas decisões dos projetos de desenvolvimento”. Entretanto, essa inserção, em certa medida, acaba por ignorar os diferentes contextos e, devido ao foco na divisão do trabalho, não conseguem integrar a relação de gênero e os questionamentos do modelo de desenvolvimento ocidental dominante (HERNANDEZ, 2010).

Confrontando o modelo dominante, a última perspectiva, a GMAD, ao incorporar o ambientalismo feminista, a ecologia política feminista e a microeconomia política, enfatizam a existência de poder entre as relações sociais. Destaca-se, nessa corrente, que tanto o poder quanto o conhecimento acabam constituindo os fatores dos processos políticos e ecológicos, sendo assim, as temáticas abordadas são: a) divisão de trabalho e de conhecimento por gênero nas atividades cotidianas; b) os direitos de propriedade, assim como os direitos e responsabilidades no contexto da problemática do meio ambiente; e c) a análise de gênero nas políticas ambientais (HERNANDEZ, 2010).

Sendo assim, compreendemos que a partir do olhar das mulheres é possível identificar lacunas e críticas nos sistemas jurídicos-institucionais, trazendo o gênero para nível central e como um componente importante para a prevenção e intervenção em situações de desastres socioambientais (FREITAS, 2010). Além disso, a partir das narrativas das mulheres é possível trazer os discursos capazes de perceber, sentir e reivindicar as soluções propostas pelos órgãos competentes (PARENTE, 2015). Em síntese, é possível fazer emergir um debate mais amplo, capaz de transformar ao invés de reproduzir as desigualdades existentes (ALLEN; SACHS, 1991).

Frente ao exposto, percebemos que estudar gênero e meio ambiente permite conceder voz àquelas que estão inseridas em um contexto histórico de desigualdades entre homens e mulheres. Por isso, abordar as desigualdades de gênero e a temática ambiental, associada à sustentabilidade, é imprescindível em um cenário caótico de degradação ambiental vociferada

no consumo desenfreado na busca do lucro por ele mesmo. Entretanto, considerando que a sustentabilidade é envolta por contestações e incongruências e dado o seu caráter político, destacamos que um debate centrado na perspectiva ambiental torna-se insuficiente. É preciso debater os aspectos sociais e econômicos que permeiam a sustentabilidade.

Para Sachs (2010) os países, para avançar, por exemplo, com vias alternativas da biomassa e biocombustíveis, precisam, antes de tudo, remediar a crise social. Contudo, é sabido que “o cenário político, palco das decisões, configura-se também como cenário de exclusão e de preconceito contra a mulher [...]” (SABINO, LIMA, 2015, p.715), assim, “o empoderamento das mulheres e a redução das desigualdades de gênero representam um passo essencial do progresso civilizatório” (ALVES, 2016, p.629). Identifica-se, nesse aspecto, a necessidade de que as políticas públicas nas sociedades democráticas garantam igualdade e oportunidade para as pessoas de diferentes grupos e avancem em políticas que integrem a perspectiva de gênero com o pleno emprego, trabalho decente e políticas macroeconômicas (ALVES, 2016).

Cientes de que os interesses não estão restritos a dimensão ambiental associada à sustentabilidade, assim como, “as soluções devem, por definição, tratar das raízes dos problemas e não de seus sintomas” (SACHS, 1993, p.36), cujas dimensões implicam em uma visão holística e que, “o que é necessário não é um futuro comum, mas um futuro como comuns” (BANERJEE, 2003, 173), nos cabe o seguinte questionamento: como está inserida a temática de gênero nos acordos globais firmados?

Sachs (1993) discorre sobre a influência da comunidade global em influenciar as ações nacionais por meio de tratados que assumem obrigações de diferentes grupos de países. Para o autor, as Nações Unidas (ONU) têm como tarefa conciliar o direito ao desenvolvimento com os direitos sociais e econômicos. Contudo, Newel (2005) nos mostra as palavras “gênero” ou “mulher” não são mencionadas em tratados sobre os esforços globais acerca das alterações climáticas - Protocolo de Quioto, em 1997, e a Convenção sobre Mudanças do Clima, em 1992.

Em contrapartida, ao analisar, por exemplo os Objetivos do Milênio (ODMs), nos anos 2000, e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e Pacto Global, resultantes da Rio+20 em 2012, é possível verificar a problemática da igualdade entre sexos e a valorização da mulher como uma preocupação. No que diz respeito aos ODMs, De Rezende (2008) explica que estes caminham ao encontro das demandas requeridas pelos movimentos da sociedade civil que têm pontuado que as políticas públicas devem considerar as dimensões culturais.

Entretanto, uma vez que esses documentos acabam por presumir uma sociedade organizada em que se tem a expansão do voluntariado, identifica-se que não são levados em consideração os enfrentamentos políticos (DE REZENDE, 2008). Isso ocorre também, com os discursos sobre o desenvolvimento sustentável, embasado em um sistema de conhecimento unitário, ainda que existam pressões para que a pluralidade seja aceita, corre o risco de marginalizar conhecimentos de comunidades locais ou minorias” (BANERJEE, 2003). Sendo assim, políticas e sociais de raça, classe e gênero revelam-se fundamentais para a compreensão da organização global da desigualdade ambiental e da justiça (NEWEL, 2005).

Por conseguinte, o desafio consiste em mostrar que os problemas econômicos, sociais, culturais e, inclusive, ambientais estão interligados e, como afirma Banerjee (2003), estão circunscritos nas noções da democracia do Ocidental e a modernidade. Nesse contexto, para lidar com as desigualdades de gênero é preciso ir além de uma ação institucional, pois, é preciso modificar as maneiras como se pensa e age em relação as mulheres (DE REZENDE, 2008). “O desenvolvimento sustentável não é apenas sobre a eficiência operacional (embora o desempenho), mas é sobre repensar os relacionamentos humano-natureza, reexaminar as doutrinas atuais do progresso e da modernidade, privilegiando visões alternativas.” (BANERJEE, 2003, p.169).

Dessa forma é perceptível que sustentabilidade está relacionada às maneiras como se pensam os relacionamentos entre os indivíduos, as organizações e a sociedade. Permeada por

desafios e contradições, ela envolve, em diferentes níveis, agentes institucionais e sociais, envolve debates locais e globais e, por fim, envolve mudanças de comportamentos. Longe de ser um desafio simples, a inserção do debate sobre gênero na temática da sustentabilidade requer métodos de pesquisa multidisciplinar e interdisciplinar, envolve a construção de abertura e sensibilidade aos atores sociais distintos, exige uma visão compreensiva e análise das raízes que causam a ‘não-sustentabilidade’, envolve lidar com as desigualdades grupos sociais e, inclusive, entre homens e mulheres (HERNÁNDEZ, 2010; ALLEN, SACHS, 1991; FREITAS, 2010; NEWEL, 2005).

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o objetivo de compreender como as relações de gênero são percebidas pelas mulheres em uma empresa aérea signatária do Pacto Global, esta pesquisa é qualitativa quanto à sua abordagem, pois, segue a tradição compreensiva ou interpretativa, entendendo que o significado não é aparente, ao contrário, ele precisa ser descoberto e que a essência das coisas é o que molda as diferentes formas que nós percebemos e expressamos as nossas percepções (ALVES-MAZZOTI, GEWANDSZNAJDER, 2002; CROTTY, 1998). Nesse sentido, quanto aos fins, classificamos a pesquisa como descritiva uma vez que relatamos um fenômeno social, no caso, as percepções das relações de gênero pelas mulheres, ilustrando a complexidade dos aspectos envolvidos ao tema.

Em relação aos meios, nossa pesquisa é documental na medida em que buscamos nos relatórios de sustentabilidade, códigos de condutas, página institucional online (site), apreender de quais maneiras temas como, igualdade de gênero e equidade entre homens e mulheres são inseridos em uma empresa do setor aéreo. Além disso, considerando que na pesquisa qualitativa queremos a compreensão em aprofundamento (MINAYO, 2000) conduzimos entrevistas semiestruturadas com uma mulher que trabalha em uma empresa aérea, pois com isso é possível compreender os sentidos atribuído por ela, considerando os contextos culturais os quais ela está inserida (GIBBS, 2009).

As entrevistas são justificadas porque permitem entender como as histórias são incorporadas e expostas em símbolos (HATCH, YEANOW, 2011). Elas permitem dar voz a essas mulheres (PARENTE, 2015), mas, mais do que isso, ela ilustra um diálogo e, este “diálogo supõe relacionamento de igual, por que os dois lados são desiguais [...] cada lado possui sua densidade própria e por isso pode colaborar” (DEMO, 1995, p.244. Sendo assim, no que tange a entrevista, a experiência individual nos interessa porque estão envoltas de significados e nos permite apreender as percepções e influências das desigualdades entre homens e mulheres no âmbito empresarial.

Frente ao contexto, uma vez que em nosso artigo pretendemos desvelar aquilo que não é a (ALVEZ-MAZZOTI, GEWANDSZNAJDER, 2002) presumindo que, ainda que as mulheres possam assumir cargos de liderança e estarem inseridas no mercado de trabalho e/ou em um setor predominantemente masculino, como no caso do setor aéreo, existem desafios e desigualdades por trás disso que nem sempre são discutidas. Por isso assumimos um compromisso de confidencialidade a fim de preservar a identidade de nossa entrevistada, a identificamos como “Entrevistada A” e, quando mencionarmos a empresa em questão, utilizaremos a nomenclatura “Empresa X”.

Nossa entrevistada apresenta o seguinte perfil: “Entrevistada A”, – 27 anos, cargo atual: líder operacional, cargo inicial: aprendiz. Formada em Ciências Aeronáuticas. Em relação a “Empresa X”, seu segmento de atuação é o setor aéreo signatária de acordos globais que caminham ao encontro das premissas e discussões acerca do desenvolvimento sustentável - Pacto Global/Objetivo do Milênio, participante na categoria Mundial do Índice Dow Jones de Sustentabilidade, pelo terceiro ano consecutivo, como uma das empresas líderes em

sustentabilidade, com base em critérios econômicos, sociais e ambientais. Atualmente atende 135 destinos de passageiros e 138 destinos de carga, e conta com 45,9 mil colaboradores de mais de 60 nacionalidades. Informações disponibilizadas no site da empresa.

Por fim, no que diz respeito a nossa análise de dados, nós utilizamos a análise narrativa. Uma vez que esta técnica permite a que a análise seja feita a partir de uma representação discursiva ou textual (GUEST; NEAMEY; MITCHEL, 2013), ela aproxima-se do presente estudo na medida em que as memórias passam a ser relatadas em ordem cronológica e marcadas por eventos (GIBBS, 2009), no caso, as narrativas da entrevistada. Sendo que, neste relato é possível compreender como se deu a escolha de carreira desta mulher, os desafios encontrados por ela em relação a sua carreira e como esta se percebe em um setor predominantemente masculino.

Além disso, analisar os documentos da instituição em questão, é possível refletir os avanços e retrocessos (GIBBS, 2009) da empresa em relação as diferenças entre homens e mulheres. Nesse sentido, ao empregar essa técnica de análise nos documentos é possível entender como um fenômeno histórico social, no caso as relações entre gênero no contexto das organizações, foi sendo apresentado em eventos sucessivos em uma empresa aérea que adere o Pacto Global (GUEST; NEAMEY; MITCHEL, 2013).

5 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

De acordo com Doganis (1991), a entrada da mulher como piloto na aviação brasileira deu-se na década de 30, e nos anos 70, a aviação no Brasil, passou por um forte processo de regulação e consolidação, o qual moldou o panorama competitivo até o começo dos anos 90, quando, no governo Collor, iniciou-se um processo de liberalização que formou o cenário aéreo brasileiro atual. Em princípio, nada impede que a mulher exerça qualquer atividade na aviação, pois tanto o conceito de mulher associado à fragilidade quanto os papéis sociais normalmente atribuídos à mulher vêm sendo questionados.

Nesse sentido, Rodrigues (2005) destaca a noção de mulher para além do gênero, que implica o sujeito socialmente construído. É interessante notar que, existe uma tendência a evidenciar as características excepcionais das (poucas) mulheres que se destacam na aviação. Porém, ao mesmo tempo em que se busca enaltecer os aspectos de superação e destaque, frequentemente, como apontam Stochero (2011) e Rezende e Silveira (2014), em um mesmo texto ao narrar a participação da mulher no mercado aéreo são apontadas as características que aparentemente contradizem o espírito audacioso, tais como, delicada, discreta, tímida e tranquila, uma linguagem carregada de estereótipos.

Para evidenciar tal fato, apontamos como exemplo a matéria elaborada pela Revista Veja, no ano de 2010, referente à entrevista com a ex-diretora da ANAC, com o seguinte título: “A bela que não é fera!”. De imediato nos gera uma ambiguidade que tanto pode ser entendida como enaltecedora da personalidade da entrevistada, como depreciadora de seu nível de entendimento dos assuntos da aviação. A partir de um padrão de referência do homem branco, masculino e dominante (SCOTT, 2005; NICHOLSON, 2000) as mulheres podem seguir a carreira pretendem desde que correspondam aos padrões pré-estabelecidos (ALVES, 2016; REZENDE; SILVEIRA, 2014).

Nesse contexto, a crítica de Anker et. al. (2003) ao observar os estereótipos fortalecidos na segregação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, faz jus a dificuldade que a mulher vivencia no setor aéreo para ser vista e entendida como parte do campo dito como masculino. Logo, mesmo dentro de uma empresa aérea signatária do Pacto Global, na qual presume-se uma atenção permanente as questões da sustentabilidade, a Entrevistada A narrou diversas barreiras no desenvolvimento da sua carreira, descritos nos seguintes trechos:

“...Eu sempre achei que eu não fosse boa dentro da empresa [...] tentei várias oportunidades de migração interna(...) Sempre não!”

“... Eu não sei se as pessoas veem mulher como, sei lá, 'intrigueira, ou (pausa na fala) eu não sei, mas o fato dele ser homem, acho o pessoal (pausa na fala), é porque na verdade todo mundo fala que mulher é fofoqueira, né. Eu não sou(risadas) mas as pessoas falam. Acho que eles queriam homem, assim, sabe. Tanto é que toda vez que tem uma gestora na base, se você não se colocar no lugar, tipo mostrar que você é capaz, eles vão falar: “Ai só porque é mulher.” Sempre.”

“Tem que fazer um esforço dobrado. A minha ex gerente (cita o nome da ex gestora), falava assim: ‘Eu já sou mulher, o povo, tipo, já me olha torto porque eu sou mulher, se eu não “botar” ordem nisso aqui, o povo senta em mim’. E é verdade.”

“...Eu me candidatei para vaga de líder operacional, mas não acreditava que ia passar, porque tinha um rapaz mais antigo, ele sabe operacional muito bem, e a gente imaginou que fosse ele e as pessoas queriam que fosse ele, na verdade né. Acreditavam nele, pelo fato de ser mais velho e tal, e não em mim e na (nome da outra colega de trabalho que também foi escolhida para vaga de líder). Então eu até imaginei que seria rejeitada, assim, muito, porque as pessoas acreditavam muito nele. Mas não, eu fui aceita a (nome da outra colega de trabalho que também foi escolhida para vaga de líder) também foi aceita, a gente recebe elogios. Porém pessoas é o que mais (pausa na fala), a carga emocional que a gente recebe é muito grande”

Tais trechos, remetem profundamente ao empenho que a mulher precisa vivenciar no mercado de trabalho para conquistar um espaço, mesmo que pequeno, em meio a tantas segregações e discriminações, muitas vezes subjetivas, como aponta Petreski e Mojsoska Blazeovski (2015) ao levantar esse debate sobre o olhar do empregador a respeito da mulher e expor componentes "explicáveis" e "inexplicáveis" no hiato salarial entre gênero. Por isso, ao pensar dentro do contexto da sustentabilidade, faz-se necessário ampliar as discussões e questionamento quanto aos níveis de alastramento dos problemas sociais no âmbito organizacional.

A considerar que a sustentabilidade é um “meta-problema” e envolve níveis micro, meso e macro (DOVERS, 1996) relacionamos os compromissos assumidos pelas empresas signatárias dos acordos ambientais – Objetivos do Milênio ou Pacto Global – como iniciativas que caminham ao encontro de escalas a nível micro, pois dizem respeito a uma escala local ou setorial. Entretanto, temos a ciência de que esses acordos acabam delineando um caminho de mão dupla.

De um lado, os compromissos firmados caminham ao encontro das observações de Sachs (1993; 2010) na medida em que se tem o compromisso de diferentes grupos de países são influenciados pela comunidade global. Por outro, em um contexto permeado por estruturas dominantes de poderes desiguais, esses acordos podem acabar reforçando as diferenças entre os países desenvolvidos e em desenvolvimento (BANERJEE, 2003). Nesse sentido, existem questionamentos sobre as reais intenções das empresas assumirem esses compromissos, visto que a lógica por trás disso demonstra ser, na verdade, dar continuidade do modelo de desenvolvimento vigente (RAMPAZO, ICHIKAYA, CARRIERI, 2014).

Ao analisarmos os signatários do Pacto Global no Brasil, no site das Nações Unidas, *Global Compact*, é possível perceber o aumento, ano a ano, de empresas que aderem a iniciativa. Por exemplo, nos anos 2000 duas empresas ingressaram ao movimento, já em 2017, 118 adentraram ao movimento. Ao total, são identificadas 621 empresas que assinam esse compromisso, sendo elas de setores distintos – eletricidade, serviços financeiros, construção, aeroespacial, seguros, alimentação, entre outros – e diversos tipos – acadêmico, pequenas e médias empresas, organizações não governamentais, cidades, entre outros.

No que diz respeito às empresas aéreas, é perceptível que estas geram impactos ambientais – como a emissão de poluentes e o uso de combustíveis – fato este, descrito no relatório da Empresa X como uma questão que pode colocar em xeque a sustentabilidade

ambiental das empresas aéreas. Porém, uma vez que a sustentabilidade não está restrita à dimensão ambiental, existem impactos negativos e positivos dessas empresas no que tange as dimensões sociais e econômicas. Por exemplo, no que tange a dimensão social as empresas aéreas têm papel importante ao apoiar o sistema de saúde transportando órgãos para transplantes e em relação aos aspectos econômicos, estes estão vinculados aos empregos.

Frente a essa contextualização, centramos, nesse momento, nossa análise na dimensão social vinculada à sustentabilidade, tendo como premissa que ao ser signatária do Pacto Global e ao assumir o compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, a empresa estaria comprometida com os objetivos. No Pacto Global, observamos dois princípios que seriam relacionados às questões de igualdade no ambiente de trabalho – “1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente” e “6. Eliminar a discriminação no emprego”. Em relação aos ODMs, existe um objetivo – “3. Igualdade entre sexos e valorização da mulher”.

Contudo, analisando as medidas descritas nesses documentos como meios para atingir os objetivos, percebemos que não é abordado a raiz desses problemas (SACHS, 1993). Especialmente no que tange aos objetivos do Pacto Global as medidas estão relacionadas a assinaturas de acordos. Como *Endorse the Women's Empowerment Principles*, em que existe a proposta de inserir as mulheres em cargos de liderança ou desenvolver práticas de marketing que discorram sobre o empoderamento das mulheres. Logo, é questionável até que ponto esses compromissos lidam com as discriminações no mercado de trabalho e as permanências sociais e culturais da divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres (ALVES, 2016).

Ao buscarmos as narrativas associadas à inserção e discussões das relações de gênero na Empresa X identificamos os seguintes movimentos:

Entre os anos de 2008 e 2009, período em que a empresa passa a aderir ao Pacto Global e assume, publicamente, seus compromissos com a sustentabilidade percebemos que existe, em certa medida, a preocupação em reforçar o aspecto de que as diferenças são importantes. Contudo, os aspectos tidos como relevantes em relação a força feminina, ou mesmo sobre os cargos que as mulheres ocupam, a menção é dada à delicadeza e ao talento. Além disso, dentre as ações que respaldam a “preocupação” da empresa com as mulheres, tem-se os cuidados pessoal, de bem-estar e beleza.

Em sequência, entre os anos de 2010, 2011 e 2012, identificamos que a empresa resguarda sua preocupação com a sustentabilidade no que diz respeito ao uso combustíveis alternativos e medidas que possibilitem a redução de emissões. A narrativa encontrada é de uma empresa que se preocupa com a diversidade, porém, a diversidade aqui se resguarda a aspectos culturais e nacionalidades em relação aos clientes. Nesse período, o percentual de mulheres na empresa sofre redução e não são expostos nos relatórios os cargos ocupados por homens e mulheres, ou ainda, níveis hierárquicos ocupados por cada um não discutidos.

Entre os anos de 2013, 2014 e 2015, ao mesmo tempo em que é possível identificar que cresce o percentual de mulheres no quadro de funcionários da Empresa X, não são realizadas ações que soem preocupadas em lidar com a temática. Nesse sentido, a narrativa mais próxima as relações de gênero estariam associadas à diversidade. Entretanto, a diversidade é abordada nesse período única e exclusivamente no cunho operacional, no caso, em atividades e segmentos de atuação, tendo como premissa a padronização de padrões e a busca pela eficiência operacional.

O ano de 2016 foi tratado separadamente pois, nesse momento, observamos que há um decréscimo tanto no quadro de funcionários, quanto no percentual de mulheres na empresa. Nos relatórios e documentos analisados não encontramos informações que justificassem tal fato. Entretanto, considerando o referencial teórico utilizado nesse artigo é possível entender que é questionável até que ponto os relatos significam ações e movimentos (RAMPAZO,

ICHIKAWA, CARRIERI, 2014; SABINO, LIMA, 2015; PARENTE, 2015; HENNEBRY 2014).

Por conseguinte, é possível perceber que a empresa lida com a temática de maneira superficial e restrita a menção de acordos e compromissos firmados sem, necessariamente, discorrer sobre o que se tem feito em prol desses compromissos, ou ainda, propostas que discutam “como” e “porque” as desigualdades entre homens e mulheres ocorrem. Percebemos que, embora as mulheres estejam inseridas no contexto da Empresa X, identificamos que existe limitação no tratamento igualitário, dado o próprio padrão de referência e contextos históricos (NICHOLSON, 2000). As ações desenvolvidas são, na verdade, em virtude de cumprimento da legislação, por exemplo, a contratação de menores aprendizes.

“Dentro da empresa eu fiquei 7 meses como aprendiz, eu perguntei para o (cita nome do ex gestor da base), gerente na época, se eu poderia participar de uma seleção para agente aeroportuária, porque eu queria também tentar. E ele falou que poderia, mas tipo só por fazer né, ele não deu esperança nenhuma. Tentei tanto é que não passei. Aí passou um tempinho, ele me chamou e disse que queria me efetivar, achei bem legal. Beleza, fui efetivada, aí comecei no check-in. No check-in se eu não me engano eu fiquei uns 5 meses só. E eu sempre tive vontade de aprender loja. Não era nada pra me exibir, nada, era só alguma coisa que eu queria, para conhecimento e tal. Aí eu falei: “Olha eu quero conhecer loja, saber loja.” E ele nunca me deixou entrar na loja e ele falou: “Não, você não vai pra loja. Você tem que aprender check-in, você vai ficar no check-in e acabou!” Falou desse jeito. Tanto é que ele me proibiu de chegar perto da loja, tipo brincando, mas falou: “(Cita o nome da entrevistada) não quero você lá na loja.” Eu falei: “Tá bom.”

Ao buscar inserir e contratar menores aprendizes compreende-se o impacto social, visto que uma das maneiras para reduzir as desigualdades é pela inserção das mulheres no mercado de trabalho (ALVES, 2016), assim como jovens, como o caso da nossa Entrevistada, podem ter acesso a oportunidades ou vislumbrar novos horizontes a partir desse trabalho. Nós não tiramos o mérito desta iniciativa, ainda que seja uma obrigação legal da empresa. Porém, discutimos nesse aspecto que, a maneira como essa ação chega aos indivíduos, em especial aqueles com níveis de escolaridade e condições sociais inferiores, é de um caráter benevolente e generoso da empresa por iniciativa própria (PARENTE, 2015).

“Eu me achava inferior, talvez pelo fato de ser aprendiz, eu achava que não poderia participar igual as meninas que participavam de coisas da empresa. Falava: “Só tem mulher bonita aqui”. Eu me achava muito inferior. Eu cresci a partir do momento que eu fui fazer faculdade e que eu fui efetivada na (cita o nome da empresa). Porque assim, a minha família não tem uma condição boa. Na minha casa a única que fez faculdade sou eu. No colégio sofri muito bullying, pelo fato de ser negra e por conta do cabelo, né. Acho que todo negro sofre. Foi quando eu vi que paguei a faculdade com o dinheiro do meu trabalho, eu vi que podia ser capaz de alguma coisa.”

Na fala da entrevista é possível perceber um caráter de agradecimento e enaltecimento sobre estar inserida nesse contexto de trabalho. Porém, essa “aceitação” não se deu de forma livre. Existem “custos” por trás disso em adotar a padrões tanto do setor aéreo quanto sobre o que é considerado como ser mulher (ALVES, 2016; REZENDE e SILVEIRA, 2014; HIRATA, 2014). Aqui, destacamos que que, esteticamente, hoje, a entrevistada usa o cabelo alisado de forma permanente, assim, essa mulher para ser considerada no “grupo” mulher, precisa, mesmo de forma inconsciente, encontrar meios para se adequar a ele (SCOTT, 2005)

Nesse sentido, percebemos que ações, ao mesmo tempo em que a empresa adota modelos de relatório de sustentabilidade que tem como premissa descrever e ilustrar suas ações em prol da temática e, em especial, ao atingimento dos objetivos a que se propõe – ao encontro do Pacto Global e os ODMs - percebemos que existem informações que são omitidas. No período de documentos analisados, 2008 a 2016, apenas em dois anos conseguimos encontrar a representatividade de mulheres em cargos de liderança. Somado a isso, não conseguimos

identificar a participação, por exemplo, de mulheres negras nestes cargos, são reforçados. Portanto, as desigualdades são permanentes e existe aceitação silenciosa das mulheres não estarem inseridas em cargos superiores como algo normal ou pelo simples fato de existirem certas atribuições que devem ser desenvolvidas pelas mulheres por assumirem características de “mulher” (ANKER, 1998; BETTIO; VERASCHCAGINA, 2009).

“Eu me sinto assim, lisonjeada sabe, porque o fato de ter só homem, e depois você ter uma presença de mulher liderando. Eu não sei, parece até bonito, sabe, tipo quando a (cita nome da atual gestora da base) (pausa), quando é a presença de mulher, porque a maioria das gerentes regionais na (cita nome da empresa) são mulheres. Eu falo, meu que massa que não é só homem aparecendo no mercado. Porque assim, piloto só tem homem, copiloto também, a maioria são homem. Então, quando tem uma presença feminina é tão bonito de se ver. Mostrar que a gente está presente, fico lisonjeada por fazer parte disso, por ser líder, por falar: “Nossa, ela é líder!” ... Por ser mulher, nosso esse cara tá me ouvindo”.

Por conseguinte, em um contexto predominantemente masculinos mulheres precisam se auto afirmarem e demonstrarem ao outro sua competência, como podemos observar no trecho supracitado (SABOYA, 2013; LOMBARDI, 2006; DE CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). Sendo assim, as diferenças de oportunidades e acesso a novos níveis hierárquicos pelas mulheres acabam nem sendo percebidos por estas, pois, em um contexto de trabalho cujo ambiente predominado pelo “masculino”, as que conseguem estar inseridas neste meio se sentem como privilegiadas ou, ainda, como se estes estivessem fazendo o “favor” de emprega-las.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao retomarmos o objetivo dessa pesquisa “compreender como as relações de gênero são percebidas pelas mulheres em uma empresa aérea signatária do Pacto Global” percebemos que as narrativas presentes na Empresa X se mostram como iniciativas superficiais para lidar com a temática. Percebemos que, ao mesmo tempo em que existe o compromisso com os acordos em âmbito mundial, as ações identificadas soam como meros compromissos legislativos ou que, a “assinatura” por si só seria o suficiente. Consequentemente, o simples fato de buscar a equidade entre homens e mulheres é tida como suficiente e não se discutem as desigualdades salariais entre ambos, ou mesmo os percalços percorridos pelas mulheres nesse contexto tido como “masculino”.

Sendo assim, as respostas para a problemática “de quais maneiras as relações de gênero se manifestam em uma empresa signatária do Pacto Global? embora não sejam consideradas conclusivas, envolvem reflexões. O primeiro ponto que destacamos, diz respeito a própria limitação da inserção da temática da sustentabilidade no contexto organizacional, ao que nos parece, a adesão de modelos de relatórios ou compromissos é tido como suficiente para a empresa no que tange as ações, por conseguinte, as iniciativas são “remédios” paliativos às problemáticas cujas causas são resultantes de um processo de desenvolvimento desigual atrelado ao *status quo*, como Allen e Sachs (2009), Sachs (1993; 2010) e Banerjee (2014; 2003) nos mostram.

Nesse sentido, o não questionamento das raízes dos problemas, as realidades continuam a ser replicadas sem que se coloque em xeque o “porquê” de as coisas serem como são e é aceito um caráter benevolente da empresa pelo simples fato de cumprir a legislação ou mesmo ter mulheres em seu quadro de funcionários. Como consequência, a mulher no mercado de trabalho precisa se resguardar tanto em sua aparência, pois precisa seguir padrões de vestimentas e, inclusive de acessórios, quanto precisam afirmar aos outros e, a si mesmas, que

são capazes e que podem assumir tarefas e cargos tidos como “masculinos” (LIPS, 2013; COLLINI, 2014; RUBERY e GRIMSHAW, 2015).

Por conseguinte, ao retomarmos parte do título deste artigo, “*Seja o que você quiser*”, percebemos que essa frase está envolta por limitações veladas que não discutidas ou abordadas pelo simples fato de serem tidas “normais”, tanto no contexto social, quanto pelas próprias mulheres que pela ausência de conhecimento, por vezes, não percebem que a realidade poderia ser diferente. Assim, as mulheres podem ser o que quiserem na medida em que se adequem a determinados padrões, não assumam cargos de liderança pois, ao assumi-los, teriam certo poder de decisão (ALVES, 2016; SABINO, LIMA, 2015; ANKER, et al 2013; ANKER, 1998).

Dentre os avanços da pesquisa, identificamos lidar com a mulher o contexto do mercado de trabalho e organizacional a fim de compreender se dá a percepção das relações de gênero, bem como elucidar os aspectos, por vezes, não percebidos por elas mesmo, como os desafios encontrados no desenrolar da carreira no próprio contexto da organização. Em relação as limitações do estudo, destacamos o número de entrevistados. Por mais que tenhamos como proposta a compreensão em profundidade da narrativa das mulheres, acreditamos que seria relevante para o estudo conversar com mulheres que tenham outros cargos no setor aéreo, como a comandante ou comissária de bordo, a fim de enriquecer os dados encontrados.

REFERÊNCIAS

- A BELA QUE NÃO É FERA!** Entrevista com Solange Vieira. Revista Frequência Livre, São Paulo, n. 51, p. 34-38, abr. 2010.
- ALLEN, P.L.; SACHS, C.E. The social side of sustainability: class, gender and race. **Science as culture**, v.2, n.4, p569-590, 2009.
- ALVES -MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, ago. 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2016000200629&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 jan. 2018. <<http://dx.doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p629>>.
- ANKER, R. **Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world**. Geneva, ILO. 1998.
- ANKER, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. **Measuring decent work with statistical indicators**. Working Paper, No. 2. Geneva, ILO. 2003
- BANERJEE, S. B. “Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia”, **IZA Journal of European Labor Studies**, Vol. 3, No. 4, pp. 1–27. 2014.
- BANERJEE, S. B. LINSTEAD, S. Globalization, multiculturalism and other fictions: colonialism for the new millennium? **Organization**, v.8, n.4, p.683-722, 2001.
- BANERJEE, S. B. Who Sustains Whose Development? Sustainable Development and the Reinvention of Nature. **Organization Studies**. 2003, p.143-180.
- BETTIO.; VERASHCHAGINA, A. **Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU**. Luxembourg, Publications Office of the European Union. 2009
- BLACKWELL, M.; NABER, N. A interseccionalidade em uma era de globalização: as implicações da Conferência Mundial contra o racismo para práticas feministas transnacionais. **Estudos Feministas**, ano 10, v.1, p.189-198, 1º Semestre 2002.
- BURCHELL, B.; HARDY, V.; RUBERY, J.; SMITH, M. **A new method to understand occupational gender segregation in European markets**. Luxembourg, Publication Office of the European Commission. 2014.

- CASTRO, F. C. **Dual career family e as decisões de carreira de casais hetero e homoafetivos.** (Tese de doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo), São Paulo.2015.
- COLLINI, I. P. **Mulheres no Mercado Financeiro: Um olhar sob a ótica de gênero.** (Monografia. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo), São Paulo. 2014.
- CROTTY, M. Interpretivism: the way of hermeneutics. In: CROTTY, M. **The foundations of social research: meaning and perspective in the research process.** Sidney: Allen & Unwin, 1998.
- CROTTY, M. Introduction: the research process. In: CROTTY, M. **The foundations of social research: meaning and perspective in the research process.** Sidney: Allen & Unwin, 1998.
- DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe.** São Paulo: Boitempo, 2016. (capítulo 1: o legado da escravidão).
- DE CARVALHO NETO, A. M., TANURE, B., & ANDRADE, J. Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos. **Revista de Administração de Empresas-Eletrônica**, 9(1) 1. 2010.
- DE REZENDE, Maria José. Os Objetivos De Desenvolvimento Do Milênio Da Onu: Alguns Desafios Políticos Da Co-Responsabilização Dos Diversos Segmentos Sociais No Combate À Pobreza Absoluta E À Exclusão. **Investig. desarro.**, Barranquilla , v. 16, n. 2, p. 184-213, Dec. 2008. Available from <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612008000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 Jan. 2018.
- DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- DOGANIS, R. **The economics of international airlines.** London: Routledge. 1991.
- DOVERS, S.R. Sustainability: Demands on Policy. **Journal of Public Policy**, 16, 3, p. 303-318, 1996.
- FREITAS, R.C.M. A construção de uma agenda para as questões de gênero, desastres socioambientais e desenvolvimento. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v.16, n.3, p.889-899, Set./Dez. 2010.
- GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos.** Porto Alegre: Artmed, 2009.
- GRIMSHAW. “Austerity, the public sector and the threat to gender equality”, in **The Economic Social Review**, Vol. 46, No. 1, pp. 1–27. 2015.
- GUEST, G.; NAMEY, E. E.; MITCHELL, M. Qualitative Research. In: **Collecting Qualitative Data: A Field Manual for Applied Research.** Sage, 2013
- HATCH, M.J.; YANOW, D. Organization Theory as an interpretative science. In: TSOUKAS, H.; KNUDSEN, C. (Edit.). **The Oxford Handbook of Organization Theory: meta-theoretical perspectives.** Oxford: Oxford University Press, 2011.
- HENNEBRY, J. “Falling through the cracks? Migrant workers and the global social protection floor”, **Global Social Policy**, Vol. 14, No. 3, pp. 369–388. 2014.
- HERNANDEZ, C.O. Gênero e meio ambiente: a construção do discurso para o desenvolvimento sustentável. **Ambiente y Desarrollo**, Bogotá, v.XIV, n.26, Enero/Junio 2010.
- HIRATA, H. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v.26, n.1, p.61-73, Jun. 2014.
- HOPWOOD, B.; MELLOR, M.; O'BRIEN, G. Sustainable development: mapping different approaches. **Sustainable Development**, v. 13, n. 1, p. 38-52, 2005.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico de 2010.** Rio de Janeiro. 2014.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Retrato das desigualdades de gênero e raça. Disponível em:
http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_apresentacao_retrato.pdf.
 Acesso em: 31 jan 2018.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **Global Wage Report 2014/2015**. 2015.

KELAN, E.K. “Emotions in a rational profession: The gendering of skills in ICT work”. In *Gender, Work & Organization*, Vol. 15, No. 1, pp. 49–71. 2008.

LIPS, H.M. “Acknowledging discrimination as a key to the gender pay gap”, in *Sex Roles*, Vol. 68, pp. 223–230. 2013.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. *Cadernos de pesquisa*, 36(127), 173-202. 2006

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7 ed. Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.

NEWEL, P. Race, class and the global politics of environmental inequality. *Global Environmental Politics*, v.5, n.3, p.70-94, August 2005.

NICHOLSON, L. Interpretando o gênero. *Revista Estudos Feministas*, v.8, n.2, 2000.

PARENTE, T. Gênero e (in)sustentabilidade de mulheres nos reassentamentos rurais da Usina Hidrelétrica de Estreito – Tocantins. *OPIS*, Catalão, v. 15, n. 2, p. 399-416, 2015

PETRESKI, M.; MOJSOSKA-BLAZEVSKI, N. **The gender and motherhood wage gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia**. An econometric analysis. Geneva, ILO. 2015.

RAMPAZO, A. V.; ICHIKAWA, E. Y.; CARRIERI, A. P. A influência do “Mundo dos Negócios” na governança ambiental global . *Revista de Ciências da Administração*, v. 16, n. 40, p. 75-89, 2014.

REZENDE, P. A; SILVEIRA, T. M. Mulheres na aviação: menos pose, mais ação. *Aviation in Focus*, Journal of Aeronautical Sciences. V.5, n.1, 2014.

RODRIGUES, C. Butler e a desconstrução do gênero. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 13, n. 1, jan.-abr. 2005.

RUBERY, J. “Public sector adjustment and the threat to gender equality”, in D. Vaughan-Whitehead (ed.): **The public sector shock: The impact of policy entrenchment in Europe** (Cheltenham, UK, and Geneva, Edward Elgar and ILO), pp. 23–43. 2013.

SABINO, Maria Jordana Costa; LIMA, Patrícia Verônica Pinheiro Sales. Igualdade de gênero no exercício do poder. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis , v. 23, n. 3, p. 713-734, dez. 2015 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2015000300713&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 jan. 2018.
<http://dx.doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n3p713>.

SABOYA, M. C. L. Relações de gênero, ciência e tecnologia: uma revisão da bibliografia nacional e internacional. Educação, *Gestão e Sociedade*, 3(12), 1-26. 2013.

SACHS, Ignacy. Barricadas de ontem, campos de futuro. *Estud. av.*, São Paulo , v. 24, n. 68, p. 25-38, 2010 . Disponível em>
 <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142010000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 Jan. 2018.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142010000100005>.

SACHS, Ignacy. Estratégias de transição para o século XXI. In: BURSZTYN, Marcel et al. **Para pensar o desenvolvimento sustentável**. São Paulo: Brasiliense, 1993. p. 29-56.

SCOTT, J.W. O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v.13, n.1, p.11-30, Jan./Abr. 1995.

STOCHERO, T. Mulheres avançam no mercado da aviação e chegam a comando de voo. Disponível em: <http://g1.globo.com/brasil/noticia/2011/10/mulheres-avancam-no-mercado-da-aviacao-e-chegam-comando-de-voo.html>. Acesso em: 30 jan. 2018.

UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION(UNESCO). **Education for All 2000–2015: Achievements and challenges.** 2015.

UNITED NATIONS(UN). **The World's Women 2015: Trends and statistics.** New York, United Nations, Department of Economics and Social Affairs, Statistics Division. 2015.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). 2015. **The global gender gap report 2015.**

Disponível em: < <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>> Acesso em 30 jan. 2018.