



TATIELE ROEHRS GELATI

**ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO SERVIÇO DE SAÚDE
HOSPITALAR A PARTIR DA TEORIA ECOFEMINISTA**

**RIO GRANDE
2020**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE (FURG)
ESCOLA DE ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
DOUTORADO EM ENFERMAGEM
ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO SERVIÇO DE SAÚDE HOSPITALAR A
PARTIR DA TEORIA ECOFEMINISTA

TATIELE ROEHRS GELATI

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande, como requisito para a obtenção do título de Doutora em Enfermagem – Área de Concentração: Trabalho da Enfermagem/Saúde.
Linha de pesquisa: O trabalho da Enfermagem/Saúde.

Orientadora: Profa. Dra. Marta Regina Cezar-Vaz

RIO GRANDE
2020

Ficha Catalográfica

G314a Gelati, Tatiele Roehrs.

Análise dos estereótipos de gênero no Serviço de Saúde Hospitalar a partir da Teoria Ecofeminista / Tatiele Roehrs Gelati. – 2020.

110 f.

Tese (doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Rio Grande/RS, 2020.

Orientadora: Dra. Marta Regina Cezar-Vaz.

1. Feminismo 2. Ambiente 3. Saúde do Trabalhador 4. Liderança
5. Identidade de Gênero I. Cezar-Vaz, Marta Regina II. Título.

CDU 396.5:331.47

Catálogo na Fonte: Bibliotecário José Paulo dos Santos CRB 10/2344

TATIELE ROEHR'S GELATI

**ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO SERVIÇO DE SAÚDE
HOSPITALAR A PARTIR DA TEORIA ECOFEMINISTA**

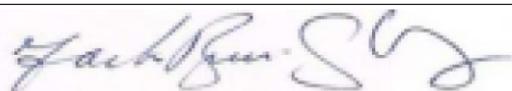
Esta tese foi submetida ao processo de avaliação pela Banca Examinadora para a obtenção do Título de **Doutora em Enfermagem** e aprovada na sua versão final em 21 de dezembro de 2020, atendendo às normas da legislação vigente da Universidade Federal do Rio Grande, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Área de Concentração Enfermagem e Saúde.



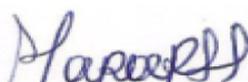
Profa. Dra. Mara Regina Santos da Silva

Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem FURG

BANCA EXAMINADORA



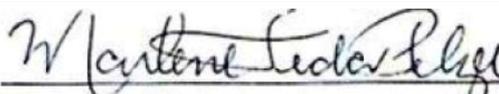
Dra. Marta Regina Cezar-Vaz – Presidente (FURG)



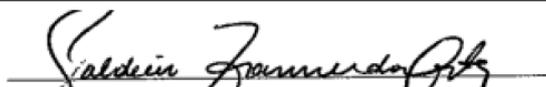
Dra. Mara Regina Santos da Silva – Membro Interno PPGENf (FURG)



Dra. Daiani Modernel Xavier – Membro Externo PPGENf/FURG



Dra. Marlene Teda Pelzer – Membro Interno Suplente PPGENf (FURG)



Dr. Valdecir Zavareze da Costa – Externo (UFSM)



Dra. Leticia Silveira Cardoso – Suplente Externo (Unipampa)

DEDICATÓRIA

Dedico esta tese à minha mãe Rosane e ao meu pai Celson, por não medirem esforços para minha educação, me incentivarem e se fazerem presente em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus e a espiritualidade que se fez presente de diversas formas, me auxiliando, me dando forças para lutar pelo que acredito, fé para não desistir do caminho, esperança e motivação para agir.

Agradeço de todo meu coração a minha mãe Rosane e meu pai Celson que sempre estiveram comigo, me acolhendo e dando colo mesmo em meio a tantas dúvidas e incertezas. Vocês são meu alicerce, meu porto seguro!

Ao meu irmão Giovani, minha cunhada Bruna e minhas pequenas Isabela e Mariana pelo carinho, delicadeza e amor que sempre tiveram comigo, vocês me inspiram e enchem meu coração de alegria.

À minha companheira Cristiane, por tornar os dias mais leves, por segurar minha mão e escolher trilhar teu caminho ao meu lado. Obrigada pelo aconchego e cumplicidade durante esses anos! Amo você!

À minha amiga Andréia Martins, levo você sempre no coração e agradeço nossos caminhos terem se encontrado. Esses anos acadêmicos construíram uma amizade linda e que me dá força. Feliz por esse encontro!

Ao meu querido amigo Valdecir Zavarese, você é luz e foi essencial durante todo esse processo. Obrigada pela amizade, pelos sorrisos e lágrimas. Obrigada pelas conversas, pelos momentos e por todo acalento que tornou o caminho mais seguro.

Ao meu amado amigo Saul Ferraz, maior presente que Rio Grande trouxe para minha vida. Viver e conviver contigo foi especial, lindo e indescritível. Gratidão pelo nosso encontro!

Às minhas queridas amigas Carolina Hirsch e Deisa Semedo e amado Jeferson Ventura, conhecer vocês e dividir nossos dias foram momentos lindos que levo sempre no coração! Obrigada pelo amor em forma de sorriso e palavras!

À minha orientadora prof Marta, pelos anos de convivência, aprendizado, inspiração e compreensão. Por me instigar à busca constante do conhecimento. Deixo minha admiração, meu respeito e minha gratidão!

Aos meus queridos amigos Patricia, Everton e Luisa, sou muito feliz pelo nosso encontro e pela amizade que construímos. Feliz por fazerem parte da minha vida!

Às/aos minhas colegas do LAMSA, Marlise, Daniela, Elisa, Michele, Mirian, Andreza e Hadã pela agradável convivência nesses anos de trabalho.

Aos meus amigos e colegas do Recursos Humanos, Departamento Pessoal e SESMT do HCB, pela parceria, pelas trocas afetivas e palavras de carinho, torcendo para a concretização dessa etapa.

Aos participantes da pesquisa, por aceitarem fazer parte do trabalho, pelas contribuições e disponibilidade.

Às/aos professores membros da banca de qualificação e defesa, pelas contribuições e conhecimentos compartilhados.

,

“A história única cria estereótipos. E o problema com os estereótipos não é que sejam mentira, mas que eles sejam incompletos”.

Chimamanda Ngozi Adichie

RESUMO

GELATI, Tatiele Roehrs. **Análise dos estereótipos de gênero no serviço de saúde hospitalar a partir da teoria ecofeminista**. 2020. 110 folhas. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

As relações de gênero no decorrer dos anos vêm passando por uma reestruturação, de modo a desconstruir estereótipos baseados em determinismos biológicos e culturais, fortalecendo a inserção da mulher em cargos de gestão. O ecofeminismo propõe a luta contra a subordinação das mulheres e a dominação da natureza, construindo uma sociedade igualitária nas relações de gêneros. O objetivo geral foi analisar os estereótipos de gênero entre profissionais do serviço de saúde hospitalar em cargos de gestão, a partir da teoria ecofeminista. Os objetivos específicos foram: analisar a influência dos estereótipos de gênero entre os gestores do serviço de saúde hospitalar; identificar a capacidade para o trabalho dos gêneros feminino e masculino de gestores do serviço de saúde hospitalar e analisar a percepção dos gestores sobre a influência da mulher sobre a relação socioambiental (natureza) e de trabalho. Pesquisa exploratória, descritiva, transversal com desenho de método misto, realizada com 40 gestores do serviço de saúde hospitalar do sul do Brasil, no período de janeiro a março de 2020. Utilizou-se entrevista semiestruturada, aplicação do Índice de Capacidade para o Trabalho e Inventário de Papéis Sexuais de Bem. Os dados quantitativos foram organizados no *software Statistical Package for the Social Sciences*, versão 21.0, e, em seguida, passaram por análise estatística descritiva e do teste *t* de Student ou análise de variância complementada por Tukey, além dos testes de Mann-Whitney ou Kruskal-Wallis e dos testes qui-quadrado de Pearson ou exato de Fisher para controle de fatores confundidores. Para análise dos dados qualitativos, utilizou-se a Análise Textual Discursiva. Os aspectos éticos da pesquisa foram respeitados, conforme as recomendações das resoluções 466/2012 e 510/2016. Dos 40 (100%) participantes, 22 (55%) identificaram-se como mulheres e 18 (45%) como homens. A idade média foi de 42,7 anos (desvio-padrão $\pm 9,2$), com mínimo de 28 anos e máximo de 62 anos. Quanto à religiosidade, 28 (70%) responderam que seguiam alguma doutrina ou religião, sendo as mulheres mais predominantes (18; 64,2%). Quanto à escolaridade, 13 (59,1%) mulheres e nove (50%) homens possuíam escolaridade mínima de pós-graduação. Conforme as áreas de apoio, a superintendência era composta de oito cargos de gestão (11,2%), a gerência administrativa respondeu por 21 (29,5%) cargos de gestão, a gerência de atenção à saúde compreendeu 37 (52,1%) cargos de gestão, e a gerência de ensino e pesquisa era composta de cinco (7%) cargos de gestão da instituição. As relações de gênero são permeadas pelos estereótipos de gênero, os quais perfazem as relações de trabalho. Confirma-se a tese de que a teoria do ecofeminismo estabelece relações saudáveis nos ambientes de trabalho, a partir do reconhecimento da capacidade para o trabalho dos diferentes gêneros na gestão do serviço público de saúde. O estudo fornece subsídios contributivos para discussão acerca das relações socioambientais e de trabalho, buscando lutar pela libertação dos padrões patriarcais e pela diminuição das desigualdades sociais, políticas e econômicas, bem como pelo maior fortalecimento das políticas públicas para as mulheres.

Descritores: Feminismo. Ambiente. Saúde do trabalhador. Liderança. Identidade de gênero.

ABSTRACT

GELATI, Tatiele Roehrs. **Analysis of gender stereotypes in the hospital health service based on the ecofeminist theory.** 2020. 110 sheets. Thesis (PhD in Nursing) – School of Nursing. Graduate Program in Nursing, Federal University of Rio Grande, Rio Grande.

Gender relations have been undergoing restructuring over the years, in order to deconstruct stereotypes based on biological and cultural determinisms, strengthening the insertion of women in management positions. Ecofeminism proposes the fight against the subordination of women and domination of nature, building an egalitarian society in gender relations. The general objective of this study was to analyze gender stereotypes among hospital health service professionals in management positions, based on the ecofeminist theory. The specific objectives were: to analyze the influence of gender stereotypes among hospital health service managers; to identify the female and male work capacity of hospital health service managers; and to analyze the managers' perception of the influence of the woman on the socio-environmental (nature) and work relationship. Exploratory, descriptive, cross-sectional study with mixed method design, carried out with 40 managers of the hospital health service in Southern Brazil, from January to March 2020. A semi-structured interview was used, and Work Ability Index and Bem Sex-Roles Inventory were applied. Quantitative data were organized in the Statistical Package for the Social Sciences software version 21.0, followed by descriptive statistical analysis and t-student test or analysis of variance complemented by Tukey, in addition to the Mann-Whitney or Kruskal-Wallis tests and Pearson's Chi-squared or Fisher's exact tests to control confounding factors. For the analysis of qualitative data, Discursive Textual Analysis was used. The ethical aspects of the research were respected, according to the recommendations of resolutions 466/2012 and 510/2016. Of the 40 (100%) participants, 22 (55%) identified themselves as women and 18 (45%) as men. The mean age was 42.7 years (standard deviation \pm 9.2), with a minimum of 28 years and a maximum of 62 years. As for religiosity, 28 (70%) answered that they followed some doctrine or religion, with the most predominant being women (18; 64.2%). As for education, 13 (59.1%) women and nine (50%) men had a minimum graduate education. According to the support areas, the superintendence was composed of eight management positions (11.2%), administrative management accounted for 21 (29.5%) management positions, health care management comprised 37 (52.1%) management positions and teaching and research management consisted of five (7%) management positions at the institution. Gender relations are permeated by gender stereotypes so that they make up work relationships. The thesis that the theory of ecofeminism establishes healthy relationships in the workplace, based on the recognition of the work capacity of different genders in the management of the public health service, is confirmed. The study provides contributory subsidies for discussion about socio-environmental and labor relations, seeking to fight for the liberation of patriarchal standards and reduction of social, political and economic inequalities, as well as greater strengthening of public policies for women.

Descriptors: Feminism. Environment. Occupational Health. Leadership. Gender Identity.

RESUMEN

Gelati, Tatiele Roehrs. **Análisis de los estereotipos de género en el servicio de salud hospitalario a partir de la teoría ecofeminista**. 2020. 110 páginas. Tesis (Doctorado en Enfermería) – Facultad de Enfermería. Programa de Posgrado en Enfermería, Universidad Federal de Rio Grande, Rio Grande.

Las relaciones de género a lo largo de los años se han ido reestructurando, con el fin de deconstruir estereotipos basados en determinismos biológicos y culturales, fortaleciendo la inserción de las mujeres en los puestos directivos. El ecofeminismo propone la lucha contra la subordinación de la mujer y el dominio de la naturaleza, construyendo una sociedad igualitaria en las relaciones de género. El objetivo general fue analizar los estereotipos de género entre los profesionales de los servicios de salud hospitalarios en puestos directivos, a partir de la teoría ecofeminista. Los objetivos específicos fueron: analizar la influencia de los estereotipos de género entre los gestores de los servicios de salud hospitalarios; identificar la capacidad laboral femenina y masculina de los administradores de los servicios de salud hospitalarios; y analizar la percepción de los directivos sobre la influencia de la mujer en la relación socioambiental (naturaleza) y laboral. Estudio exploratorio, descriptivo, transversal con diseño de método mixto, realizado con 40 gerentes del servicio de salud hospitalario del sur de Brasil, de enero a marzo de 2020. Se utilizó una entrevista semiestructurada, aplicación del Índice de Capacidad de Trabajo e Inventario de Roles Sexuales de Bem. Los datos cuantitativos se organizaron en el *software Statistical Package for the Social Sciences*, versión 21.0, seguido de análisis estadístico descriptivo y prueba *t* de Student o análisis de varianza complementado por Tukey, además de las pruebas de Mann-Whitney o Kruskal-Wallis y las pruebas de Chi-cuadrado de Pearson o exacta de Fisher para controlar los factores de confusión. Para el análisis de datos cualitativos se utilizó Análisis Textual Discursivo. Se respetaron los aspectos éticos de la investigación, de acuerdo con las recomendaciones de las resoluciones 466/2012 y 510/2016. De los 40 (100%) participantes, 22 (55%) se identificaron como mujeres y 18 (45%) como hombres. La edad media fue de 42,7 años (desviación estándar $\pm 9,2$), con un mínimo de 28 años y un máximo de 62 años. En cuanto a la religiosidad, 28 (70%) respondieron que siguieron alguna doctrina o religión, siendo las mujeres más predominantes las 18 (64,2%). En cuanto a la educación, 13 (59,1%) mujeres y 9 (50%) hombres tenían una educación mínima de posgrado. De acuerdo con las áreas de apoyo, la superintendencia estaba compuesta por ocho puestos de dirección (11,2%), la gestión administrativa representó 21 (29,5%) puestos de dirección, la gestión de salud cubrió 37 (52,1%) puestos de dirección y la gestión de docencia e investigación constó de cinco (7%) cargos gerenciales en la institución. Las relaciones de género están permeadas por estereotipos de género de modo que conforman las relaciones laborales. La tesis de que la teoría del ecofeminismo establece relaciones saludables en el lugar de trabajo, basadas en el reconocimiento de la capacidad de trabajo de los diferentes géneros en la gestión del servicio público de salud, está confirmada. El estudio brinda subsidios contributivos para la discusión sobre relaciones socioambientales y laborales, buscando luchar por la liberación de los estándares patriarcales y la reducción de las desigualdades sociales, políticas y económicas, así como un mayor fortalecimiento de las políticas públicas para las mujeres.

Descriptors: Feminismo. Ambiente. Salud Laboral. Liderazgo. Identidad de Género.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Rede de hospitais universitários federais. Brasil, 2020	42
Figura 2	Localização do Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr, Rio Grande, Rio Grande do Sul, 2020	43
Figura 3	Localização do município do Rio Grande, Rio Grande do Sul, 2020	44
Figura 4	Questões norteadoras e temas geradores como resultados do processo das análises quantitativa e qualitativa dos dados	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Fatores sociodemográficos dos gestores de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020	54
Tabela 2	Distribuição dos gestores de saúde, conforme divisão organizacional do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020	55
Tabela 3	Cargas fatorias dos gestores de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020	57
Tabela 4	Capacidade atual de trabalho comparada com a melhor de toda a vida, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020	61
Tabela 5	Análise da capacidade física e mental para o trabalho, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020	62
Tabela 6	Número de doenças diagnosticadas por médico, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020	63
Tabela 7	Afastamento do trabalho por problemas de saúde, conforme o gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020	63
Tabela 8	Análise da capacidade futura em exercer o trabalho atual, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020	64
Tabela 9	Análise dos recursos mentais, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020	64

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACSCRG	Associação de Caridade Santa Casa do Rio Grande
Anova	análise de variância
BSRI	Inventário de Papéis Sexuais de Bem
DP	desvio-padrão
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
FURG	Universidade Federal do Rio Grande
HU-FURG	Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr.
ICT	Índice de Capacidade para o Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBOPE	Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
LASTRA	Laboratório Socioambiental de Saúde do Trabalhador
MEC	Ministério da Educação
MMM	Marcha Mundial da Mulher
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	20
2 OBJETIVOS	24
2.1 Objetivo geral	24
2.2 Objetivos específicos	24
3 REVISÃO DE LITERATURA	25
3.1 Masculinidade, feminilidade e androginia: estereótipos como produtores de desigualdade de gênero	25
3.2 Construção do gênero e normativa social: implicações para a divisão sexual do trabalho	27
3.3 Recorte histórico do movimento feminista no Brasil: contribuições para uma nova configuração do trabalho	31
4 REFERENCIAL TEÓRICO	34
5 PERCURSO METODOLÓGICO	41
5.1 Tipo de estudo	41
5.2 Local de estudo	42
5.3 Participantes do estudo	44
5.4 Técnica de coleta de dados	46
5.4.1 Instrumento de entrevista semiestruturada	46
5.4.2 Índice de Capacidade para o Trabalho	47
5.4.3 Inventário de Papéis Sexuais de Bem	48
5.5 Análise e interpretação dos dados	50
5.5.1 Dados quantitativos	50
5.5.1.1 Inventário de Papéis Sexuais de Bem	50
5.5.1.2 Índice de Capacidade para o Trabalho	51

5.5.2 Dados qualitativos	51
5.6 Aspectos éticos	52
6 RESULTADOS	53
6.1 Caracterização dos participantes	54
6.2 Relações de gênero no trabalho e as práticas de gestão: um olhar conforme os estereótipos de gênero	56
6.3 Análise da capacidade para o trabalho a partir da uma categoria de gênero	61
6.4 Mulher, natureza e trabalho: um pensar ecofeminista	67
7 DISCUSSÃO	73
7.1 Relações de gênero no trabalho e as práticas de gestão: um olhar conforme os estereótipos de gênero	73
7.2 Análise da capacidade para o trabalho a partir da uma categoria de gênero	77
7.3 Mulher, natureza e trabalho: um pensar ecofeminista	80
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS DA TESE	84
REFERÊNCIAS	86
APÊNDICES	100
ANEXOS	103

1 INTRODUÇÃO

“Aqueles pessoas que se propõem a codificar o sentido das palavras lutam por uma causa perdida, porque as palavras, como as ideias e as coisas que elas pretendem significar, têm uma história”.

Joan Scott

A luta das mulheres pelo reconhecimento de seus direitos faz parte de um processo que persiste ao longo da história, refletindo conquistas políticas, econômicas, culturais e sociais (MONTEIRO; GRUBBA, 2017).

O processo de solicialização reforça os preconceitos e estereótipos de gênero, apoiando-se em uma natureza determinada como feminina e masculina. Na tentativa de dominação e exploração da mulher, o determinismo biológico torna-se naturalizado e detentor da desigualdade social (SAFFIOTI, 2015).

As normas sociais, instituídas nas historicidades das sociedades, moldam formas e conteúdo de como os seres devem ser e se sentir em relação ao sexo. Assim, as características de gênero respondem a uma construção social, determinando ações e pensamento como mulher feminina e homem masculino (ACUÑA-PINILLA; RAMIREZ-PATARROYO; JIMENEZ-PINZON, 2019).

Nesse contexto, as discussões argumentativas sobre gênero nos últimos anos têm sido ampliadas e diversificadas em estudos e pesquisas, a fim de aprofundar a compreensão acerca das condições e interações produzidas e reproduzidas em sociedades, bem como as influências dessas formas de compreensão na sociedade.

Nesse complexo movimento histórico, destaca-se que, na particularidade do processo de opressão nas diferentes dimensões sociais, a subjugação histórica de passividade das mulheres deve ser suprimida das relações hierárquicas estabelecidas socialmente para um espaço de igualdade entre os gêneros (MELERO-AGUILAR; LIMÓN, 2017), de modo a desconstruir estereótipos baseados em determinismos biológicos e culturais, fortalecendo a inserção da mulher em cargos de gestão (CRUZ; MELO; MARQUES, 2016), bem como quebrar paradigmas e concepções estruturais que dividem e delimitam os espaços de trabalho (SHOBER, 2017).

A inserção da mulher nas esferas públicas induziu a necessidade de romper as lacunas existentes no espaço do trabalho e contribuiu para as mudanças de

paradigmas no contexto social, no que se refere aos estereótipos de gênero nos postos de trabalho (SOUZA, 2016). Entretanto, não se pode esquecer que ainda há predomínio e influência do patriarcado, que perpetua a diferenciação de gênero, tanto na esfera pública quanto na privada do trabalho (FALEIRO; FARIAS, 2017).

Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio Contínua (PNAD contínua), no ano de 2019 a população brasileira era composta de 48,2% de homens e 51,8% de mulheres (IBGE, 2019).

Referente à participação no mercado de trabalho, no período de 2001 a 2015, houve aumento de quatro pontos percentuais da participação feminina, indo de 61%, em 2001, a 65%, em 2015 (BARBOSA, 2019). Quando comparada à participação dos homens no mercado de trabalho, visualiza-se diferença significativa de 24 pontos percentuais a mais que as mulheres, mesmo com queda de 90%, em 2001, para 88%, em 2015 (BARBOSA, 2019). Isso ser observado a partir das disparidades de educação, divisão sexual do trabalho e atribuição às mulheres do trabalho com família e casa (THOMÉ; SCHWARZ, 2015).

Visando à erradicação da pobreza extrema, à proteção do meio ambiente e do clima e ao combate à desigualdade e à injustiça, a Organização das Nações Unidas (ONU) desenvolveu 17 objetivos sustentáveis no Brasil. Dentre eles, está a igualdade de gênero, que almeja alcançar a igualdade de gênero e empoderar as mulheres e meninas, de modo a atingir a Agenda 2030 (ONU, 2020).

Dentre as metas do objetivo de igualdade de gênero, encontram-se os desejos de acabar com todas as formas de discriminação contra as mulheres, adotar e fortalecer políticas e legislação aplicáveis para a promoção da igualdade de gênero e garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidade para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida pública, privada e econômica (ONU, 2020).

Apesar do progresso das mulheres na educação nas últimas duas décadas, o mesmo não aconteceu em relação ao trabalho. As mulheres têm maior probabilidade de ficar desempregadas ou aceitar empregos de qualidade inferior (OIT, 2012). Há ainda a distribuição desigual de cuidados não remunerados e tarefas domésticas, determinantes de desigualdade entre homens e mulheres (OIT, 2012).

O dualismo de gênero institui vieses determinados por uma concepção em que a razão, ou o racional, está associada a homens, ao passo que a emoção está para as mulheres (SESMA, 2016). Ainda, os valores morais são relacionados a elementos

masculinos, ignorando a responsabilidade das práticas estabelecidas, desenvolvidas pelas mulheres na esfera doméstica, no sentido do espaço privilegiado para a dominação do outro – aqui o feminino das mulheres (SESMA, 2016).

Características sociais, que não apenas nos ambientes privados, requerem a desnaturalizar das construções discursivas, que constituem a fala simbiótica da dominação masculina, permitindo que seja eliminado o poder naturalizado nos discursos, que acabam por compensar as privações ou restrições à mulher no exercício de seus direitos (ECHEGOYEMBERRY, 2017).

O movimento feminista, diverso no interior da historicidade social, constitui marco importante que trouxe significativas mudanças em prol da luta por direitos, por maior autonomia e escolhas da mulher. Ao mapear um novo espaço social, o uso descritivo do gênero foi utilizado para referir os domínios estruturais e ideológicos, que implicam nas relações entre homens e mulheres, como seres construídos e construtores desses domínios (SCOTT, 1995).

Para Puleo (2013), a luta feminista também foi influenciada e agregou a crise ecológica, a partir dos elementos presente no patriarcado, como o androcentrismo, o sexismo e o gênero, de modo a descobrir a forma de exclusão da mulher e destruição da natureza. Fortalece-se, então, a importância do feminismo para as lutas ecológicas, pela redemocratização e contra as várias formas de opressão (CASTRO; MACHADO, 2016), desmistificando uma concepção reducionista do que corresponda às mulheres (BEL-BRAVO, 2016).

Em consonância, os movimentos feminista (WARREN; CHENEY, 1991) e ambientalista (CARSON, 2013) tiveram grande responsabilidade pela emancipação de papéis e posições sociais das mulheres. Ambos trouxeram discussões importantes acerca da implicação do estereótipo de gênero nas relações políticas e socioambientais, bem como no foco do presente interesse, direcionando as posições de gênero na reestruturação na organização do trabalho. Porém, apesar da conquista de maior autonomia e da quebra de padrões e estereótipos de gênero, ainda há grande lacuna a ser modificada nas estruturas sociais patriarcais (TORRIJOS, 2013).

Entende-se, assim, o ecofeminismo como reflexão teórica e prática social do respeito à natureza e às mulheres (DUARTE, 2014), que surge a partir da necessidade de promover um crescimento econômico compatível com a conservação do meio ambiente e equidade social (TEJEDA, 2015).

O pensamento ecofeminista parte da compreensão e da produção da universalização de valores da ética do cuidado com os seres humanos e a natureza, da mesma forma que as relações construídas entre esses valores são estruturadas em diálogos e ações interculturais. O ecofeminismo é, então, uma tentativa de facilitar a compreensão dos problemas específicos das mulheres na relação com o meio ambiente, de forma a alcançar a sustentabilidade democrática entre os seres humanos e a natureza (MIYAMOTO; KROHLING, 2012).

Em vista disso e no ensejo de garantia da natureza ecologicamente equilibrada, entende-se como fundamental a necessidade de instituir novos olhares e atitudes na articulação entre gênero e natureza, compreendendo-a como relações sociais, culturais, políticas e econômicas. Isso porque exploração sobre a natureza está culturalmente enraizada na compreensão de superioridade humana sobre os outros seres naturais (PEREIRA; CURI, 2012).

Dessa forma, há necessidade de continuar os estudos que destaquem as discrepâncias existentes na sociedade, bem como a persistência de uma discriminação sexista, em busca de uma nova consciência socioambiental, em diferentes espaços sociais e, na particularidade do presente estudo, nos ambientes laborais. Com essas proposições, justifica-se este estudo pela necessidade de se refletir acerca das implicações dos estereótipos de gênero nas relações sociais, assumindo como foco a influência do movimento ecofeminista, nas relações de trabalho.

Nessa perspectiva, questionam-se: Como são identificados e compreendidos os estereótipos de gênero no ambiente de trabalho, a partir das perspectivas dos gestores do serviço de saúde hospitalar? Quais as implicações dos estereótipos de gênero entre os gestores do serviço de saúde hospitalar diante das oportunidades de ascensão no trabalho? Como o movimento ecofeminista contribuiu para as conquistas das mulheres de cargos de gestão?

Nessa configuração, busca-se defender a seguinte tese: **a teoria do ecofeminismo estabelece relações saudáveis nos ambientes de trabalho, a partir do reconhecimento da capacidade para o trabalho dos diferentes gêneros na gestão do serviço público de saúde.**

2 OBJETIVOS

“El mundo nunca ha visto una nación verdaderamente grande y virtuosa, porque en la degradación de las mujeres, las mismas fuentes de la vida son envenenadas en su origen”.

Lucretia Mott

2.1 Objetivo geral

- Analisar os estereótipos de gênero entre profissionais do serviço de saúde hospitalar em cargos de gestão, a partir da teoria ecofeminista.

2.2 Objetivos específicos

- Analisar a influência dos estereótipos de gênero entre os gestores do serviço de saúde hospitalar.
- Identificar a capacidade para o trabalho do gênero feminino e masculino de gestores do serviço de saúde hospitalar.
- Analisar a percepção dos gestores sobre a influência da mulher sobre a relação socioambiental (natureza) e de trabalho.

3 REVISÃO DE LITERATURA

“Imagine viver em um mundo onde todos nós podemos ser quem somos, um mundo de paz e possibilidades”.

Bell Hooks

3.1 Masculinidade, feminilidade e androginia: estereótipos como produtores de desigualdade de gênero

A partir da década de 1970, na esfera do movimento feminista, os estudos sobre masculinidade e feminilidade se intensificaram (CONNELL; MESSERSCHIMIDT, 2013). Questionavam-se os valores atribuídos às características femininas e masculinas, rompendo a concepção vigente na época (FORMIGA; CAMINO, 2001).

Os conceitos de masculinidade e feminilidade foram compreendidos a partir das interações socioambientais e culturais, e não apenas da polaridade biológica (BEM, 1974; MELO; GIAVONI; TROCCOLI, 2004). Não existe um modelo único de masculinidade e sim significados e comportamentos em constante mudança (BENTO, 2006; RAMOS; CERQUEIRA-SANTOS, 2020).

A construção da masculinidade vai além de elementos culturais do masculino, como virilidade, força e coragem, uma vez que se relaciona com o que se entende por homem. Esses atributos são construídos e impostos socialmente, não fazendo parte de uma essência (ADAID, 2016). Porém, a masculinidade é compreendida como hegemônica nas práticas que a sociedade reproduz sobre as relações de gênero, permitindo a manutenção da dominação coletiva dos homens sobre as mulheres (CONNEL; MESSERSCHIMIDT, 2013).

Na perspectiva social, mulheres e homens são considerados complementares (MATUD, 2019). Os indivíduos compreendem suas próprias experiências a partir de informações que possuem sobre si mesmo e sobre os outros, considerando os estereótipos enquanto construções cognitivas (MELO; GIAVONI, 2004). O uso de estereótipos de gênero abrange crenças sobre como são homens e mulheres (OLIVEIRA; BOAS; HERAS 2016), criando expectativas e suposições que podem

erroneamente associar ao estereótipo específico e manter papéis e hierarquias (KOENIG, 2018).

As hierarquias de poder existentes na sociedade organizam e classificam os homens, sendo um marcador relacionado à distância dos sujeitos no espectro normativo. Um exemplo é quanto mais próximo se está do ideal normativo masculino, mais poder e privilégios são conquistados (RAMOS; CERQUEIRA-SANTOS, 2020).

As concepções de masculinidade surgem com novas correntes de pensamento, suprimindo as relações de dominação e superioridade masculina à educação libertadora e desconstruindo a masculinidade hegemônica predominante (MÁRQUES, 1997, BERMÚDEZ, 2016, NANCUANTE *et al.*, 2020).

Dessa maneira, os valores culturais e as normas de cada sociedade legitimam as condutas estereotipadas de homens e mulheres, sendo o sexismo e a discriminação as bases das desigualdades de gênero (OLIVEIRA; BOAS; HERAS, 2016). A transformação social dos papéis necessita de uma modificação sexual do trabalho doméstico, ou seja, de distribuição do papel e do espaço demarcado entre os gêneros (BEAUVOIR, 1970).

A influência dos estereótipos de gênero propõe uma lógica de cuidado na construção social da feminilidade e uma de dominação e controle na construção social da masculinidade (REBOLLO-CATALÁN; RUIZ-PINTO; GARCÍA-PÉREZ, 2018), uma vez que a necessidade por um ideal de masculinidade é um produto de conflitos de poder e das hierarquias e também está associada ao sexismo e à homofobia, constituindo opositores construídos no estabelecimento das masculinidades hegemônicas (KIMMEL, 2016, RAMOS; CERQUEIRA-SANTOS, 2020)

Embora tenham aumentado os espaços alcançados pelas mulheres na educação, isso, de um modo geral, não se reflete na mesma magnitude no contexto do trabalho. O trabalho da mulher ainda é considerado como secundário e estruturado a partir da separação e hierarquização entre as esferas do ambiente público e privado (NEVES, 2013).

Caso o trabalho não corresponda à atividade culturalmente esperada e atribuída ao gênero, pode ser desencadeado um controle social, manifestado sob a forma de preconceito e discriminação (CVIETKOVICH *et al.*, 2017). Há, então, dois determinantes: um de ordem biológica e outro social. Ambos condicionam a participação da mulher na produção social, justificando inúmeras discriminações trabalhistas impostas a ela (COSTA, 2014).

A exclusão feminina é ainda expressa nas desigualdades de oportunidades e salariais (ARAÚJO, AMOORIM, 2002). Funções que homens e mulheres devem e podem cumprir são condicionadas à vida pessoal e social por meio do processo de socialização, alterando e internalizando representações sobre os comportamentos esperados.

Para Bourdieu (2005), a divisão sexual está na origem de um pensamento dicotômico, em que o processo de naturalização do social pertence à ordem natural das coisas – levando em conta que o masculino exerça uma dominância simbólica sobre o feminino. As relações de dominação e opressão estão naturalizadas nos vínculos sociais, fazendo com que homens e mulheres não as percebam como desiguais e as reproduzam (SANTOS; OLIVEIRA, 2010).

São necessárias mudanças na sociedade de forma contrária à polarização imposta entre os gêneros, fomentando novos processos de construção, contrários a uma cultura de segregação misógina, sexista e heteronormativa (BUTLER, 1990; LOURO, 1997; BENTO, 2006).

3.2 Construção do gênero e normativa social: implicações para a divisão sexual do trabalho

As discussões sobre gênero inicialmente referiam-se às diferenças entre ser homem ou ser mulher ou serviam como uma crítica à construção social dessas diferenças, para compreender como elas se relacionavam às práticas sociais, fundamentalmente estabelecendo as mulheres em posições desiguais (HEILBORN; RODRIGUES, 2018) e propondo mudanças de comportamentos, valores e atitudes (MONTEIRO; GRUBBA, 2017).

O uso, as formas e a definição em relação ao corpo são regulados socialmente desde o nascimento, de forma a determinar o que é permitido ou proibido. O corpo é uma categoria de análise, a partir da dinâmica histórica, social e cultural, percorrido pela subjetividade dos indivíduos (MONTES; LOPEZ, 2019).

A dicotomia da natureza *versus* cultura, ou sexo *versus* gênero, é um princípio que transforma as diferenças biológicas em desigualdades sociais, ao estruturar a sociedade a partir da assimetria entre as relações de homens e mulheres (BRUSCHINI; ANDAILLON; UNBEHAUM, 1998). Tal cenário vai ao encontro do

conceito elaborado por Pinsky (2009), segundo o qual o estudo sobre gênero não se refere a um objeto específico, mas a uma forma de compreender como as diferenças sexuais norteiam as relações sociais, ou seja, influenciam no comportamento humano em relação ao corpo sexuado e às diferenças culturais e políticas, sendo este um conjunto de práticas sociais e de relações de poder (SCOTT, 1995).

Macêdo e Macedo (2004) definem gênero como uma relação de poder e de organização social construída constantemente. A partir de um processo de socialização e referências simbólicas, foram estabelecidas as ideias preconcebidas sobre os comportamentos esperados de homens e mulheres, que mudam conforme atribuições culturais em diferentes tempos (ALVARIÑAS-VILLAVERDE; PAZOS-GONZÁLEZ, 2018).

Essas características foram naturalizadas por meio de uma construção social estereotipada, que determina como cada gênero deve pensar e agir (ACUÑA-PINILLA; RAMIREZ-PATARROYO; JIMENEZ-PINZON, 2019). Estabelece-se, assim, estreita relação da categoria de gênero com a distribuição de poder, uma vez que, de forma a não naturalizar as estratégias desenvolvidas para determinar os regulamentos masculinos e femininos, tornou-se um peso político, dando visibilidade às relações de gêneros como uma construção cultural (SALDARRIAGA; GÓMEZ, 2018).

O gênero, além de ser um elemento das relações sociais, é um modo primário de significar as relações de poder (SCOTT, 1995), apoiando-se em como o indivíduo se interpreta e se identifica no contexto biopsicossocial e compreendendo que homens e mulheres são categorias políticas, e não naturais (FARIA, 2017). O conceito de sexo sempre parte de uma categorização normativa, sendo um ideal regulatório, cuja materialização ocorre ou deixa ocorrer a partir de uma reiteração forçada de normas regulatórias (BUTLER, 1990).

Para Saffioti (2015), gênero é um campo de possibilidades culturais recebidas e reinterpretadas, e o corpo é necessário para definir a mulher e o homem no mundo, porém insuficiente para defini-los enquanto mulher ou enquanto homem. Gênero é, assim, naturalizado com base em características específicas e determinadas conforme a fisiologia humana – homem ou mulher – e em relação ao cultural-feminino ou masculino (ACUÑA-PINILLA; RAMIREZ-PATARROYO; JIMENEZ-PINZON, 2019).

Estabelecem-se, dessa forma, imposições sociais de caráter biológico para os papéis que cada um tem que assumir (VIGANO; LAFFIN, 2019), constituindo o sujeito e produzindo características que generalizam e classificam o que é trabalho de

homem e de mulher (BORGES; DETONI, 2017), além de promover uma sociedade machista e sexista (VIGANO; LAFFIN, 2019). O corpo é um instrumento carregado de significados, em que instituições como a igreja, a escola e a família possuem formas de dominação na educação e na sexualidade (MONTES; LOPEZ; 2019).

Para Santos e Oliveira (2010), os primeiros ensaios sobre a desigualdade entre homens e mulheres decorreram da tentativa de desnaturalizar a condição humana, compreendendo como a subordinação da mulher e a dominação masculina foram construídas, analisando os elementos do ponto de vista econômico, político e cultural que influenciam no cotidiano dos indivíduos.

O poder e a visibilidade se estruturam a partir do modo de pensar, ser e agir e são constructos históricos determinados pelas relações sociais, sendo construídos e redefinidos pelos papéis que homens e mulheres assumem na sociedade (SANTOS; OLIVEIRA, 2010). A categorização de gênero compreende ainda um sistema de relações que não é determinado pelo sexo e nem estabelece a sexualidade, excluindo a visão reducionista a partir do determinismo biológico. Trata-se, pois, de um meio de classificar fenômenos (SCOTT, 1995).

Essas relações difundidas em uma sociedade patriarcal, sobre como os papéis e as identidades devem ser, com base no aspecto sexual das pessoas, divididas em mulheres e homens, configuram-se em bases simbólicas, que consideram homens e mulheres de forma hierárquica e desigual (MONTES; LOPEZ, 2019, SANTOS; OLIVEIRA, 2010). Para Butler (2015), o patriarcado, além de ser reducionista, ao determinar padrões sociais baseados em uma sociedade heteronormativa, define e limita a naturalização de categorias específicas sobre os gêneros. Ele também representa uma estrutura de poder, determinando que as mulheres assumam papéis de responsabilidades e comportamentos ligados ao binarismo social (ABREU, 2019).

As determinações de como os indivíduos devem se apresentar na sociedade partem de concepções unilaterais do que é ser mulher ou homem desde o nascimento. Diferenciam os recém-nascidos, por exemplo, a partir da cor de roupa que são vestidos, permitindo que a indústria perpetue o que é certo e errado ou está fora do padrão pré-assumido (OLIVEIRA; BOAS; HERAS 2016).

Esse discurso normativo sustenta as narrativas que naturalizam e normalizam o que é produto da socialização. As representações de gênero se revelam a partir de discursos que as naturalizam, por estarem imersas em uma ideologia androcêntrica de uma construção social aprendida e reproduzida (MONTES; LOPEZ, 2019).

Somente transcendendo o discurso normatizador entre gênero e sexo, pode-se articular uma ação que rompa o ambiente de trabalho normalizante da diferença sexual (CARBÓ, 2017). Tal ideia vai ao encontro da necessidade que cada cultura e sociedade têm de definir o conceito de masculinidade e feminilidade, determinando-os como divergentes e polares (GAMBOA-AREVALO, 2019).

As atribuições às mulheres ainda são baseadas nas diferenças biológicas, determinando papéis e responsabilidades reprodutivas e de cuidado no ambiente privado. Já o homem possui uma gama de possibilidades e encontra-se no cerne da política e da ciência, ocupando o papel produtivo na esfera pública e opondo-se à representatividade da passividade e da subordinação da mulher. Esse fato configura uma divisão sexual e social no trabalho (GAMBOA-AREVALO, 2019; PULEO, 2011).

As diferenças e características distribuídas e valorizadas como fundamentais em uma determinada cultura podem não ter o mesmo significado e valor em outra (LOURO, 2019), e tanto o sexo biológico como a sexualidade não estão livres de influências culturais (PINAFI, 2015).

É nesse sentido que se faz necessário discutir a forma de organização social baseada em modelos dicotômicos essencialistas, em que o sexo e a sexualidade são determinados por um conceito biológico. Por outro lado, o pensamento pós-estruturalista entende gênero e identidade sexual como interpretações sociais estruturadas por essa base biológica (PINAFI, 2015).

Para Pinafi (2015), a heterossexualidade ainda ocupa lugar central na construção da subjetividade, visto que tanto o sexo biológico quanto a sexualidade sofrem influências culturais. Trata-se de uma estratégia analisar o gênero a partir da produção heteronormativa, com aparências naturalizadas para os corpos-homem e corpos-mulher (BENTO, 2006). Nesse entremeio, relações de gêneros configuram e determinam oportunidades, escolhas e trajetórias, levando a divisões e desigualdades sociais entre homens e mulheres em diferentes ambientes sociais (INFANTES, 2013).

3.3 Recorte histórico do movimento feminista no Brasil: contribuições para uma nova configuração do trabalho

A necessidade de contextualizar o percurso da luta feminista propõe uma reflexão acerca de como a história dos oprimidos, como mulheres e negros, têm sido descrita de forma passiva e apática, não condizendo com a realidade.

O feminismo assume diversas formas entre as classes e camadas sociais e os diferentes grupos étnicos e culturais, considerando a existência de uma opressão a todas as mulheres. Ele questiona as relações de poder e exploração de um grupo de pessoas sobre outras, de modo a propor uma transformação social, econômica e política, contrapondo-se ao poder patriarcal (TELES, 2017).

O período compreendido entre o final do século XIX e o início do século XX foi considerado a primeira onda do feminismo, quando teve início a luta das mulheres, também conhecidas como *sufrajetes* ou *sufragistas*. Em 15 de outubro de 1827, foi determinada a primeira lei educacional que permitiu que as meninas frequentassem as escolas (BRASIL, 1827). Em 1832, Nísia Floresta (1810-1885) publicou o livro *Direitos das mulheres e injustiças dos homens*, por influência dos ideais abolicionistas e republicanos dos quais tomou conhecimento quando estudou e morou na Europa (DOMINGUES, 2020).

De modo contrário à concepção de que a educação igualitária entre homens e as mulheres destrói a feminilidade e desvia a mulher de seus principais objetivos, que eram o cuidado do lar e a maternidade, em 1879 foi permitido o acesso delas às universidades. Em 1887, Rita Lobato Velho Lopes (1866-1954) formou-se como a primeira médica brasileira e segunda médica da América Latina, além de ter sido a primeira vereadora do Rio Grande do Sul (COLLING, 2011).

A bióloga Bertha Maria Júlia Lutz (1894-1976), filha de uma enfermeira inglesa e de um cientista brasileiro, estudou na Universidade Sorbonne (DOMINGUES, 2020), considerada uma das precursoras do movimento feminista no Brasil em uma época em que atividades educacionais, científicas e de institucionalização estavam em destaque (SOUZA; SOMBRIO; LOPES, 2005; SENADO NOTÍCIAS, 2015). Ela foi a segunda mulher a entrar no serviço público brasileiro e uma das responsáveis pela criação, em 1919, da Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher, fundando, em 1922, a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, que tinha, entre outros objetivos, a profissionalização das mulheres (KARAWJCZYK, 2018).

Após contato com as sufragistas europeias, Lutz retornou ao Brasil, em 1918, e encontrando o país em uma situação diferente, organizou um abaixo-assinado ao Senado, pedindo aprovação de um projeto de lei que dava direito ao voto das mulheres, o que foi conquistado em 1932, na promulgação do novo código eleitoral brasileiro (PINTO, 2010). Junto de Leolinda Figueiredo Daltro (1859-1935), fundadora da primeira escola de enfermeiras do Brasil, Lutz ainda organizou o primeiro congresso feminista do país, discutindo problemas relacionados à proteção do trabalho da mulher. Ela assumiu, em 1936, o cargo de Deputada Federal, defendendo os direitos políticos das mulheres, principalmente relativos ao trabalho, à educação e à maternidade (SOUZA; SOMBRIO; LOPES, 2005; BRASIL, 2015).

Nesse período, o movimento feminista era considerado como “bem-comportado”, pois não se centrava na luta contra a opressão das mulheres, sendo denominado, mais tarde, “malcomportado”. O movimento surgiu como consequência da resistência das mulheres à ditadura militar e serviu à discussão de assuntos como a sexualidade e o divórcio. A presença das mulheres representava, assim, uma transgressão ao que era designado como próprio delas (SARTI, 2001, OTTO, 2004).

A segunda onda do feminismo ocorreu entre as décadas de 1960 e 1970, período de ampliação do debate sobre as questões de sexualidade, direitos reprodutivos e desigualdades sociais. Foi caracterizado como um momento de resistência contra a ditadura militar, a hegemonia masculina e a violência sexual (CASTRO; MACHADO, 2016; MATOS, 2010).

A expansão do mercado de trabalho e das oportunidades acadêmicas acompanhava o processo de modernização e de novos comportamentos afetivos e sexuais, como o acesso a métodos anticoncepcionais (SARTI, 2001). Esse foi um momento de reivindicação da supressão desses direitos, a partir de discursos simbióticos de feminilidade e maternidade e da manutenção da noção hegemônica de família tradicional (GONZAGA; MAYORGA, 2019), a qual impunha à mulher a obrigatoriedade do exercício de mãe e esposa como prioritário, mesmo quando elas já ocupavam espaços de trabalho na política e na ciência (GONZAGA; MAYORGA, 2019).

Adaid (2016) sustenta o conceito do falocentrismo, que defende a lógica do patriarcado, ou seja, a existência de uma superioridade masculina. Nessa configuração, o masculino e o feminino estão em uma posição estruturalmente

assimétrica, criando um estereótipo opressor. A identidade masculina constrói-se culturalmente como a virilidade, a força e o poder, negando-se o caráter biológico.

O ano de 1975 foi oficialmente considerado o Ano Internacional da Mulher, fortalecendo o movimento feminista no Brasil e sendo marcado principalmente pela luta política contra o regime militar (SARTI, 2001; UN WOMEN, 2015). Já na década de 1990, a terceira onda do feminismo teve início como uma tentativa de retaliação às falhas da segunda onda. Houve maior organização e movimentação entre as mulheres, o que resultou em uma consolidação e reestruturação das ondas feministas anteriores. A terceira onda foi marcada por uma concepção pós-estruturalista, em que a noção de gênero traz uma perspectiva mais fluida, sendo ampliados os estudos acerca das políticas inclusivas de gênero, para contemplar, além da determinação biológica de homens e mulheres, mas todas as pessoas que não se encaixavam nesse padrão (SIQUEIRA; BUSSINGUER, 2020; MATOS, 2010).

Levando em consideração os aspectos de gênero, desconstruiu-se o modo binário homem/mulher, valorizando as diferenças entre classes e raças, de forma a abarcar as especificidades e diferenças das mulheres (CASTRO; MACHADO, 2016; MATOS, 2010). Nessa emancipação feminina, as feministas levantam questões político-social, consideradas como da esfera privada (sexualidade, maternidade e direito ao corpo) e discutem situações discriminatórias dentro de um sistema patriarcal, que favorece as desigualdades entre os gêneros e desvaloriza a mulher.

A partir de então, surgiram novos grupos de mulheres em prol do combate à violência contra a mulher e de aspectos relacionados à sexualidade e à busca da autonomia, confrontando organizações políticas. Assim, resistir ao patriarcado era uma forma de enfrentamento político do sistema de dominação vigente, no qual surgia da divisão do trabalho, da sociedade e de classes (PINTO, 2010, CASTRO; MACHADO, 2016).

4 REFERENCIAL TEÓRICO

“Las diferencias no son el problema, el problema es la jerarquía. La jerarquía hace que la diferencias se vuelvan una fuente de discriminación, de devaluación y de subordinación”.

Silvia Federici

Os movimentos ambientais tomaram força em meados da década de 1970, em prol da necessidade de manutenção e equilíbrio da natureza, a partir de uma vertente luta pela conservação, proteção e recuperação ambiental (CRUZ; MELO, 2016).

O movimento ambientalista, bem como os movimentos sociais de igualdade de gênero, surge como alternativa política e social, a fim de propor um equilíbrio nas dimensões socioambientais e contra a exploração das mulheres e da natureza (SHOBER, 2017).

A desconstrução da mulher como ser inferior baseia-se em lutas e movimentos feministas, como uma corrente de pensamento para desconstruir os dualismos fundados no caráter de gênero, em que uma das partes se considera superior a outra (SESMA, 2016). King (1997) destaca tal cenário como uma crise ecológica decorrente de um sistema de aversão ao que é considerado natural e feminino.

Para Junqueira e Kawasaki (2017), a Revolução Industrial intensificou fluxos migratórios e acelerou o processo de urbanização, mas também foi responsável por mudanças sociais e econômicas, transformando a relação da sociedade com o meio natural. O movimento ecológico trouxe voz também a uma consciência biocêntrica, em que todos os seres vivos e o ambiente natural possuem importância e implicam no bem comum.

A inserção da mulher no trabalho público, considerado como trabalho produtivo, aconteceu na década de 1970, após a Primeira (1914-1918) e a Segunda (1939-1945) Guerra Mundial (VAZ; LAIMEIR, 2010), a partir de transformações de ordem econômica, social, cultural e demográfica no país (COTRIN; TEIXEIRA; PRONI, 2020).

As mudanças na organização do trabalho ocorreram de modo que as mulheres eram solicitadas principalmente para trabalho em indústrias de confecção, produzindo

uniformes para os soldados. Elas estavam sujeitas a uma jornada de 14 a 16 horas de trabalho ao dia em condições precárias, em troca de uma refeição ou uma quantia irrisória de dinheiro (TEIXEIRA, 2009).

A participação de mulheres na força de trabalho na década de 1990 continuou crescendo, ocorrendo uma reestruturação produtiva nos setores mais organizados da economia e desfavorecendo o trabalho dos homens. Isso reduziu o peso do empregado assalariado e gerou o crescimento do emprego vulnerável e precário, a partir do ingresso massivo das mulheres na informalidade (LEONE, 2017, MELO; CASTILHO, 2009).

Todavia, com a expansão da economia e o aumento da industrialização, configuravam-se um crescimento econômico e, conseqüentemente, maior inserção de trabalhadores, contribuindo para transformações no papel social das mulheres. Houve diminuição da taxa de fecundidade, expansão da escolaridade e aumento do acesso das mulheres às universidades (COTRIN; TEIXEIRA; PRONI, 2020), o que provocou mudança dos arranjos familiares e quebra do modelo patriarcal (MELO; CASTILHOS, 2009).

O movimento feminista aliou-se aos movimentos ecológicos durante a segunda onda do feminismo, contra o modelo civilizatório na Europa e Estados Unidos, o racismo, o sexismo e a destruição da natureza (SILPRANDI, 2015). No entanto, foi na década de 1970 que houve maior expansão e união dos movimentos sociais das mulheres, pacifistas, antimilitaristas e antinucleares, que deram origem ao movimento ecofeminista (ANGELIN, 2017).

O ecofeminismo sempre fez parte da história das mulheres, bem como desafiou papéis e normas de gênero, uma vez que esteve envolvido na sociedade por meio de curandeiras, parteiras e mulheres acusadas de bruxaria (RESS, 2010). Porém a união desses movimentos foi designada pela primeira vez como ecofeminismo em 1974 por Françoise d'Eaubonne, a partir do seu livro *Le Feminisme ou le Mort*, em que acusou o sistema patriarcal da destruição e da poluição do meio ambiente (DURAN, 2005).

Em consonância, outro marco histórico e exemplo de ativismo social foi o movimento Chipko, que ocorreu em 1973, em Mandal, na Índia, em decorrência do corte indiscriminado das árvores da região por uma mineradora. Como um meio de proteção das florestas, as mulheres da aldeia abraçaram as árvores para que não fossem derrubadas, mostrando que a força de Chipko era o poder da natureza, a qual não pertence aos homens (ZITO, 2018).

O movimento Chipko tornou-se político e conectou as mulheres e a natureza, analisando a estrutura centrada no homem, baseada na dominação, no controle e no abuso do meio ambiente, além da tecnologia destrutiva (FERNANDÉZ, 2017; POMPEO-FARGNOLI, 2018).

Em 1975, ocorreu a primeira Conferência Internacional da Mulher, cuja principal pauta foi a vinculação da mulher e da natureza, as quais deviam ser incorporadas nas decisões políticas (ANGELIN, 2017). Deu-se um novo enfoque de discussão, denominado Gênero, Ambiente e Desenvolvimento, que teve a finalidade de discutir a segregação da mulher nas políticas ambientais (SILPRANDI, 2015).

Também foi instituído pela ONU, na Primeira Conferência Mundial da Mulher, em 1975, a Década da Mulher, ação em que buscava que mulheres e homens fossem tratados igualmente em todos os países do mundo (SILPRANDI, 2015).

Por sua vez, em 1990, o Movimento da Mulher Trabalhadora Rural do Nordeste, organizado por mulheres trabalhadoras, teve como objetivo discutir as demandas das mulheres rurais e sua forma de organização política, constituindo a Rede de Mulheres Rurais da América-Latina e do Caribe (AGUIAR, 2016; CORDEIRO; MORALES; SILVEIRA, 2015).

O ecofeminismo buscou dessa forma, entender as relações destrutivas entre a natureza humana e a não humana (DURAN, 2005), lutando contra uma lógica de poder em torno dos dualismos que desvalorizam a natureza socialmente assimilada como feminina (FERNÁNDEZ, 2017) e direcionando a junção de dimensões sociais e intelectuais (PULEO, 2019).

Em 8 de março de 2000, ocorre a IV Marcha Mundial da Mulher (MMM), lançando o Dia Internacional da Mulher (AGUIAR, 2016). No Brasil, a MMM fortaleceu a organização do I Fórum Social Mundial, articulado com o movimento autônomo das mulheres e o movimento popular e sindical, rural e urbano, que posteriormente deu origem à Marcha das Margaridas, um movimento que visa dar visibilidade às mulheres rurais e reafirmar seu protagonismo na agricultura familiar, com acesso à terra e preservação dos recursos naturais (SILPRANDI, 2015; AGUIAR, 2016).

Nesse contexto, Puleo (2015) compreende que o ecofeminismo deve ainda consistir de um pensamento crítico e luta pela igualdade e autonomia das mulheres, aceitando, com prudência, os benefícios técnico-científicos, fomentando a universalização dos valores éticos do cuidado dos humanos e do meio ambiente e apresentando um diálogo intercultural (VIEIRA; MILWARD-DE-AZEVEDO, 2018).

Ress (2010) estabelece a relação de opressão das mulheres e a destruição da natureza como duas formas da mesma violência.

O ecofeminismo propõe ainda o reconhecimento da relação da sociedade com a natureza, de forma a preservar o ambiente, ao invés de tentar dominá-lo e controlá-lo. Com isso, pretende-se romper o silêncio em relação às consequências da contaminação do meio ambiente e à intersecção de classe e raça (FLORES; TREVIZAN, 2015). Para Herrera (2013), o patriarcado consolidou-se a partir das relações de pensamento duplo, ou seja, a determinação de polos que separam e dividem a realidade, como natureza *versus* cultura, razão *versus* emoção e ciência *versus* conhecimento tradicional.

O movimento concentra-se em propor a superação da subordinação das mulheres e o enfrentamento da dominação da natureza (DURAN, 2005), construindo uma sociedade igualitária nas relações de gêneros. A proposta se opõe ao antropocentrismo e ao androcentrismo, fortalecidos pelo modelo social capitalista. (IRVING; HELIN, 2018).

A polarização de gênero ocorre por meio de conceitos de feminilidade e masculinidade como polos opostos, de modo que a lente androcêntrica determina a superioridade masculina em relação à feminina (ZIZEVSKAIA; SHCHUKINA, 2018). Em outras palavras, o androcentrismo expressa-se nos discursos que privilegiam a perspectiva masculina, de forma que a inclusão das mulheres ocorre de forma compensatória, como estratégia discursiva que privilegia a ótica masculina (DARRAZ; VARGAS; MARDONES, 2018).

Uma vez que o mercado de trabalho segrega em razão do gênero (THOMÉ; SCHWARZ, 2015), a divisão sexual do trabalho se reflete nas atividades realizadas pela maioria dos homens, considerado trabalho produtivo. As mulheres estão inseridas na produção de mercadorias fora de casa e nas atividades domésticas, compreendidas como trabalho reprodutivo, sem caráter mercantil e desvalorizado pela sociedade (MELO; CASTILHO, 2009). Essa organização consolida a divisão sexual do trabalho em homens provedores e mulheres cuidadoras (SOUSA; GUEDES, 2016).

A divisão sexual do trabalho possibilita a subestimação das atividades das mulheres na família, consideradas não trabalho, uma vez que se entende a produção como produção de mercadorias e o trabalho como emprego. Perpetua-se, então, a associação entre a atividade masculina e a produção de mercantil, e a atividade feminina liga-se à atividade doméstica, evidenciando a invisibilidade do trabalho das

mulheres (MELO; CASTILHOS, 2009). Tal dinâmica condiz com a prática de corporações patriarcais, nas quais os homens eram superiores às mulheres e possuíam direitos legais sobre elas (SEGGIARO, 2017).

Ainda, o ecofeminismo vai de encontro à lógica machista e opressora, que sustenta o patriarcado. Nela, deve-se controlar o que é diferente, como as mulheres, as emoções e o erotismo. Como a natureza se aproxima do sentido feminino-mulher, ambas, natureza e mulher, passam a ser apreendidas como elementos potenciais para as ações de controle e exploração (FLORES; TREVIZAN, 2015, GAARD, 2011). Herrero (2017) considera a destruição das florestas, a emissão de produtos tóxicos e a poluição da água como questões femininas exatamente por entender as implicações do patriarcado nesses contextos, auxiliando compreendê-lo nas relações de opressão das mulheres.

A essência do ecofeminismo compreende a desconstrução de um sistema político e social que sustenta a desigualdade de gênero, preservando a saúde individual e dos ecossistemas – no sentido da natureza planetária. Contempla também a eliminação da reprodução de uma sociedade opressora e hierárquica, para que haja maior participação das mulheres em cargos de gestão e nos espaços de decisão, no mercado de trabalho e na ciência. Acrescenta-se a ele, ainda, a forte tentativa de desmitificar a superioridade dos seres humanos em relação às outras formas de vida (IRVING; HELIN, 2018).

Por outro lado, identifica-se gradativamente uma maior participação das mulheres na política e na igualdade de gênero nas esferas pública e privada, fato que somatiza e tende a configurar um diferente papel da mulher no interior da família. Redefinem-se as relações de gênero a partir de maior autonomia, na busca de relações sociais baseadas nos direitos das pessoas e em opções mais igualitárias de convivência (ARRIAGADA, 2005, LEONE, 2017).

O aumento da representatividade no espaço de trabalho e os demais avanços no âmbito público continuam a representar uma evolução lenta e incompleta, visto que perpetuam a subordinação e a desigualdade nos postos sociais de trabalho (FALEIRO; FARIAS, 2017). A dominação masculina, fundamentada no patriarcado, continua a influenciar no processo de solidificação de uma estrutura política hierarquizada, opressora e excludente (COSTA, 2014).

Apesar das revoluções do movimento feminista no século XX e as transformações no cenário socioeconômico, visualiza-se pouca mudança estrutural,

Concepções culturais definidas delegam às mulheres a responsabilidade de reprodução social, no sentido do cuidar das pessoas e das diferentes gerações (SOUZA; GUEDES, 2016). Tal característica gera reações de determinação social, como a diferença para menos no valor monetário do trabalho de mulheres em comparação ao valor do mesmo trabalho, ou semelhante, realizado por homens, além da discriminação de gênero, do assédio, das imposições de padrões sociais e do machismo nas empresas (SEGGIARO, 2017).

Thomé e Schwarz (2015) reforçam o quadro descrito, ao afirmarem que as mulheres ocupam funções no mercado de trabalho e na vida pública consideradas masculinas, permitindo questionar a oposição entre masculino e feminino. Isso não indica, porém, alteração na essência da divisão social do trabalho, pois o trabalho masculino ainda é visto como de maior valor, e não ocorre o processo de desnaturalização dos tradicionais papéis femininos (GUEDES; ARAÚJO, 2011).

Nessa perspectiva, a biologia e o corpo são os espaços de desigualdade a ser naturalizada. Associam-se sensibilidade, fraqueza e emotividade ao feminino, reduzindo o protagonismo e a autonomia das mulheres, contrapostos à racionalidade e à força masculina (GOIS, 2017). Estabelece-se a discriminação vertical, também chamada de “teto de cristal”, que corresponde ao quantitativo menor de mulheres em cargos de maior remuneração e de tomada de decisões, quando comparado ao número de homens em tais cargos (THOMÉ; SCHWARZ, 2015).

A determinação das funções de cada gênero ocorre antagonicamente a partir da dominação dos homens sobre as mulheres, sem que haja escolha livre dos papéis sexuais (THOMÉ; SCHWARZ, 2015). Contudo, o dualismo das relações desiguais de poder marca a construção do masculino e do feminino, sendo somente possível falar das mulheres porque existem homens chamando a atenção, como um pensamento hierárquico (GOIS, 2017).

Dessa maneira, as relações de dominação e opressão nas sociedades permitem ainda visualizar as desigualdades entre os gêneros construídas ao longo do tempo – as relações entre homens e as mulheres são assimétricas (GOIS, 2017). A partir dessa divisão, a compreensão de como ocorre a divisão social e sexual do trabalho decorre do entendimento das relações sociais, do poder e econômicas moduladas pela cultura (SOUZA; GUEDES, 2016).

Nessa constituinte social e cultural, a inerente associação da natureza com as mulheres, baseada num paradigma de progresso ilimitado de ampliação das

desigualdades sociais (FERNANDÉZ, 2017), impulsionou a relação de movimentos ecológicos contra o impacto da evolução ambiental e de movimentos feministas contra discriminação sexual das mulheres (KANHIYA, 2016). Retomando a base filosófica e social do ecofeminismo, pode-se afirmar que ele também foi uma forma de compreensão de como outros paradigmas foram sendo construídos, a partir das diferenças biológicas e sociais entre mulheres e homens, historicizando uma assimetria entre ele-ela na distribuição de poder (SALDARRIAGA, 2018).

Acrescenta-se também que o ecofeminismo permitiu a reestruturação de conceitos culturais dominantes, como o de não tornar a mulher um padrão de dominação, ao provocar questionamentos relacionados aos direitos sexuais e reprodutivos, à desigualdade salarial e aos direitos à terra, no sentido de benefício conquistado (PIZARRO, 2018). Ress (2010) descreve o assunto como uma política de resistência, pela transformação das relações sociais e ambientais, e que traz como contribuições a relação entre o racismo, a degradação ambiental, as políticas reprodutivas, a espiritualidade e a agricultura sustentável, por exemplo (GAARD, 2011).

O ecofeminismo foi radical em denunciar as consequências do desequilíbrio ecológico produzido pelo liberalismo econômico, como as desigualdades econômicas, sociais e políticas para os diferentes povos em relação à sustentabilidade planetária. Ele enfatiza a conservação ambiental e a exploração racional dos recursos humanos e não humanos da natureza, para poder sustentar as necessidades humanas de maneira respeitosa aos direitos da natureza não humana.

Identificar e compreender as desigualdades que afetam as mulheres correspondem a desafios que devem ser enfrentados. Homens e mulheres estão desenvolvendo novas formas de subjetividade, distanciando-se dos modelos estereotipados de gênero, e surgem novas formas de masculinidade e de feminilidade (ARAÚJO, 2005).

5 PERCURSO METODOLÓGICO

“Temos que falar sobre libertar mentes, tanto quanto libertar a sociedade”.

Angela Davis

Este trabalho pertence à linha de pesquisa Trabalho de Enfermagem/Saúde, desenvolvido no Laboratório de Estudos de Processos Socioambientais e Produção Coletiva de Saúde. Configura, assim, uma oportunidade de mergulhar na dimensão das relações de gênero e trabalho, a partir de um olhar voltado às implicações dos estereótipos e, como isso, reflete na ascensão das mulheres a cargos de gestão no trabalho.

5.1 Tipo de estudo

Trata-se de estudo exploratório, descritivo, transversal, com abordagem múltipla, quantitativa e qualitativa. Essa abordagem possibilita analisar o fenômeno de investigação numa lógica de compreensão do significado dos processos vivenciados em um determinado contexto, bem como a interação entre os participantes o pesquisador e os pesquisados (MORAES; GALIAZZI, 2011; CASTRO *et al.*, 2010; COUTINHO, 2013).

O método é caracterizado por se constituir de um objeto em comum, ao se tratar de uma pesquisa única a partir de mais de uma estratégia de coleta para responder as questões de pesquisa (ONWUEGBUZIE; LEECH, 2006). As pesquisas com abordagem quantitativas classificam e analisam as crenças e ações dos participantes, levando em conta a generalização dos resultados (WILL, 2012). A abordagem qualitativa intenta a compreensão e a reconstrução de conhecimentos sobre os temas investigados (MORAES; GALIAZZI, 2011).

O estudo é exploratório e descritivo porque visa desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, a partir da formulação de problemas ou hipóteses. Proporciona uma visão geral da temática, por meio da descrição das características de determinado grupo, utilizando-se de técnicas específicas de coleta de dados e

possibilitando aprofundar o estudo nos limites de uma determinada realidade (GIL, 2008; POLIT; BECK, 2011).

Optou-se pelo delineamento transversal, visto que os dados foram coletados para investigar determinada amostra de uma população em um único ponto no tempo, e examinar a relação entre as variáveis de interesse (LIMA, 2011).

5.2 Local de estudo

O estudo foi desenvolvido junto ao Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr. (HU-FURG), vinculado desde 2015 à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH). A EBSERH foi criada por meio da Lei 12.550 de 15 de dezembro de 2011, com a finalidade de prestar serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, bem como assistência às instituições públicas federais de ensino. É vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e é a maior rede de hospitais públicos do Brasil (EBSERH, 2020).

A EBSERH contempla uma rede que inclui 40 hospitais universitários federais, sendo referência de média e alta complexidade para o Sistema Único de Saúde (SUS), além de ser responsável pela ampliação de serviços assistenciais à sociedade (EBSERH, 2020), conforme exposto na Figura 1.



Fonte: Universidade Federal do Rio Grande, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/governanca/plataformas-e-tecnologias/aghu/modulos-instalados-por-hu>

Figura 1. Rede de hospitais universitários federais. Brasil, 2020.

O HU-FURG originou-se em 1966 nas instalações físicas da Associação de Caridade Santa Casa do Rio Grande (ACSCRG), sendo estruturado como hospital de ensino em 1985, com a assinatura de um convênio entre a universidade e a ACSCRG, conforme Figura 2. Em 1986, foi criada a Fundação de Apoio ao Hospital de Ensino do Rio Grande e, dois anos após, em 1988, foram inauguradas as instalações do novo prédio do hospital. Em 1991, a partir da portaria do MEC, foi adotada a nomenclatura Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr (MEIRELLES, 2016; EBSEH, 2020).

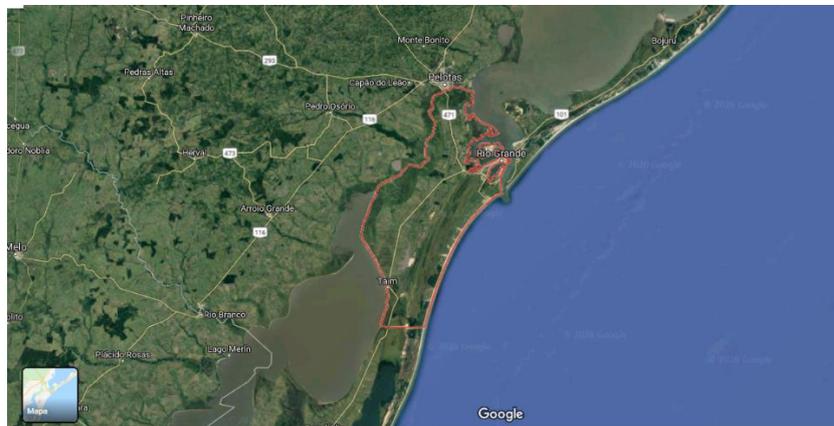
A adesão da universidade à EBSEH foi efetivada em 17 de julho de 2015, com a finalidade de dar apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão à instituição federal de ensino ao qual é vinculada e atualmente atende a Microrregião Litoral Lagunar do Rio Grande do Sul, a Terceira Coordenadoria Regional de Saúde do Rio Grande do Sul, que é constituída por 22 municípios, além de seis outros municípios vinculados à Sétima Coordenadoria Regional de Saúde, atendendo a uma média de 5.398 pacientes ao mês (MEIRELLES, 2016; LUNARDI *et al.*, 2016).



Fonte: Universidade Federal do Rio Grande, 2020. Disponível em: <https://www.furg.br/noticias/noticias-institucional/hu-furg-recebe-recursos-financeiros-do-ministerio-da-saude>

Figura 2. Localização do Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr, Rio Grande, Rio Grande do Sul, 2020.

O município do Rio Grande, no extremo sul do Brasil, possui população de 197.228 habitantes, está situado entre a Lagoa Mirim, a Lagoa dos Patos e o Oceano Atlântico e é constituído de cinco distritos: Rio Grande, Ilha dos Marinheiros, Povo Novo, Quinta e Taim, conforme a Figura 3 (IBGE, 2010). É considerado a cidade mais antiga do estado e um patrimônio histórico, tendo sido fundado em 1737 pelo Brigadeiro José da Silva Paes. É o berço da colonização portuguesa no estado e possui o maior complexo portuário do sul do Brasil (PREFEITURA MUNICIPAL DO RIO GRANDE, 2020).



Fonte: Google Earth. Rio Grande. Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.google.com/maps/place/Rio+Grande+-+RS/@32.2079832,52.9399031,169775m/data=!3m2!1e3!4b1!4m5!3m4!1s0x95119c6ccee3f81d:0x93d00d2f95cfc21d!8m2!3d-32.0395116!4d-52.101445>. Acesso em: 7 abr. 2021.

Figura 3. Localização do município do Rio Grande, Rio Grande do Sul, 2020.

5.3 Participantes do estudo

O estudo foi realizado com profissionais que atuavam em cargos de gestão, sendo eles das seguintes categorias: superintendente, gerente de atenção à saúde, gerente de ensino e pesquisa, gerente administrativo, chefes de divisão e chefes de unidades do serviço de saúde hospitalar. Esses profissionais tiveram interesse e disponibilidade em participar da pesquisa.

Utilizou-se a modalidade de amostragem intencional, caracterizada pela possibilidade de selecionar os participantes mais representativos da população, de acordo com o objetivo do estudo (THIOLLENT, 2004). Para a seleção dos participantes, inicialmente levantaram-se os cargos categorizados. Conforme organograma disponível no site oficial do serviço de saúde hospitalar em estudo, disponível em <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sul/hu-furg>. Dos 71 cargos de gestão existentes, cinco estavam sem gestor responsável na época da pesquisa, totalizando 66 cargos ativos. Destes, dois gestores que inicialmente aceitaram participar da pesquisa não compareceram no local e horário agendado nas duas tentativas de encontro realizadas, totalizando uma amostra de 40 participantes.

Inicialmente, solicitou-se, via contato telefônico e por *e-mail*, autorização à superintendência para realização da pesquisa. Após a autorização, foi agendada a primeira entrevista.

A pesquisa foi realizada no período compreendido entre os meses de janeiro a março de 2020. Cada participante foi contatado pessoalmente, para que o objetivo do estudo fosse explicado. Depois do aceite de participação, foram acordados horário e local adequados para a entrevista.

Os locais utilizados foram uma sala disponibilizada na própria área administrativa da EBSEH e o Laboratório Socioambiental de Saúde do Trabalhador (LASTRA), situado na área acadêmica da Universidade Federal do Rio Grande (FURG) e vinculado à Escola de Enfermagem, como ambiência de pesquisa, ensino e extensão, junto ao Programa de Pós-Graduação de Enfermagem.

O critério de inclusão utilizado para seleção dos participantes foi estar ativo em cargo de gestão no momento da pesquisa. Foram excluídos profissionais que estavam ativo em cargo de gestão, mas exerciam concomitantemente outra atividade na instituição.

Os participantes da pesquisa faziam parte dos seguintes níveis de apoio institucional: superintendência, gerência de atenção à saúde, gerência de ensino e pesquisa e gerência administrativa.

À superintendência compete a gestão orçamentária, financeira, contábil, patrimonial, documental e de recursos humanos necessários à unidade hospitalar. É compreendida pelo setor jurídico, pelo setor de gestão da informação e informática, pela unidade de apoio corporativo e pela unidade de comunicação social.

À gerência de atenção à saúde compreendem todos os profissionais que desempenham suas funções diretamente aos pacientes, sendo composta de divisão médica, de gestão do cuidado, de enfermagem e de apoio diagnóstico e terapêutico. Ela corresponde ao setor de urgência e emergência, de projetos estratégicos em saúde, de farmácia hospitalar, de vigilância em saúde e segurança do paciente e de regulação e avaliação em saúde.

A gerência administrativa compreende a divisão administrativa financeira, que responde aos setores de orçamento e finanças, contabilidade e administração, e a divisão de logística e infraestrutura hospitalar, que responde ao setor de engenharia clínica, hotelaria, infraestrutura física e suprimentos. Abrange também o setor de divisão de pessoas, vinculada à unidade de administração de pessoal.

Vinculados à gerência de ensino e pesquisa estão os setores de gestão da pesquisa e inovação tecnológica e o de ensino – este último compreendido pelas unidades de gerenciamento de atividades de graduação e ensino técnico e pela unidade de gerenciamento de atividades de pós-graduação.

5.4 Técnica de coleta de dados

A coleta dos dados quantitativos e qualitativos foi realizada concomitantemente, por meio de uma entrevista semiestruturada, utilizando um roteiro elaborado para essa finalidade. Foram aplicados o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), validado por Martinez, Latorre e Fischer (2009) e o Inventário de Papéis Sexuais de Bem (BSRI) em versão traduzida e adaptada de Hernandez (2009).

5.4.1 Instrumento de entrevista semiestruturada

A entrevista audiogravada foi orientada por um instrumento semiestruturado, com questões abertas e fechadas.

A primeira parte do instrumento compreende questões referentes aos dados sociodemográficos (idade, escolaridade, espiritualidade, renda, escolaridade e situação conjugal) e de trabalho (atual função e tempo de trabalho na instituição). A

segunda parte do instrumento abrange questões abertas sobre a relação entre mulher, natureza e trabalho, bem como as atribuições gerenciais, conforme Apêndice A.

De modo a preservar e garantir o anonimato dos participantes, a codificação das entrevistas aconteceu por meio da letra P, de participante, seguida da letra F, quando feminino, ou M, quando masculino. Completou-se, também, com o algarismo arábico correspondente ao número da entrevista: PM1, PM2, PF1, PF2 e assim por diante.

Os participantes não foram apresentados a partir do setor correspondente para evitar sua identificação.

5.4.2 Índice de Capacidade para o Trabalho

Para identificar e avaliar a capacidade para o trabalho utilizou-se o questionário de autoavaliação e autoaplicável ICT, conforme Anexo I. O questionário foi desenvolvido pelo *Finnish Institute of Occupational Health*, por meio de um estudo de coorte, entre 1981 e 1992, sendo traduzido para o português em 1996 por pesquisadores da Universidade Federal de São Paulo (TUOMI; ILMARINEN.; MARTIKAINEN, 1997) e validado por Martinez, Latorre e Fischer (2009). Essa versão validada foi a utilizada no presente estudo.

O instrumento multidimensional possibilitou estabelecer uma relação entre as variáveis que influenciam no ambiente de trabalho, com o objetivo de mensurar a capacidade para o trabalho a partir da percepção do próprio trabalhador, referente ao desgaste físico e mental no ambiente do trabalho (MARTINEZ; LATORRE; FISCHER, 2009).

Constitui-se de dez questões agrupadas em sete itens, com escore que varia de sete, para pior índice, a 49 pontos, para melhor índice, que retrata a compreensão que o trabalhador tem de sua capacidade para o trabalho.

O somatório da pontuação pode ser classificado como baixo se entre sete e 27 pontos; moderado se de 28 a 36 pontos; bom se de 37 a 43 pontos, ou ótimo quando a pontuação soma de 44 a 49 pontos.

Há três níveis de recomendação, a partir do ICT (MARTINEZ; LATORRE; FISCHER, 2009). Se considerado baixo, deve-se estabelecer a reabilitação da saúde corrigindo-se potenciais riscos identificados no ambiente de trabalho, bem como

verificando-se a necessidade de remodelar sua organização de modo mais eficiente. Em caso de capacidade moderada, considera-se incentivar a iniciativa de promoção da capacidade do trabalhador, como a inserção de uma dieta adequada ou a prática de exercício físico, por exemplo. Se a capacidade para o trabalho for boa ou ótima, devem-se mencionar os fatores do ambiente de trabalho e/ou do estilo de vida que podem estar relacionados à manutenção ou à deterioração da saúde. Recomenda-se sempre a prática que estimule a saúde do trabalhador.

5.4.3 Inventário de Papéis Sexuais de Bem

O BSRI foi desenvolvido Sandra Ruth Lipsitz Bem, em 1974, com o objetivo de avaliar os papéis sexuais a partir da influência sociocultural. A autora defende que a formação da identidade do indivíduo inicia-se na infância, por associações, atitudes e comportamentos com os quais a criança se identifica, conforme Anexo II.

A determinação dessa dicotomia de estereótipos de papel sexual pode limitar uma variedade de comportamentos individuais, pois o esquema cognitivo está ligado a padrões de comportamentos esperados para cada um dos sexos. Conforme apreendido esse esquema, a criança também percebe o mundo em termos sexuais, de forma a avaliar a si própria e aos outros, conforme padrão definido pela sociedade, tentando ajustar-se a essas definições (BEM, 1981; HERNANDEZ, 2009).

Além de compreender essa rede de associações relacionadas ao sexo, a criança aprende a processar as informações em um esquema de gênero, que é uma rede de associações que organizam e orientam a percepção do indivíduo. Esse processamento é seletivo e permite a inserção de significados aos estímulos recebidos. A teoria do esquema interpreta a percepção como um processo entre as informações que chegam e o esquema preexistente no indivíduo (BEM, 1981; HERNANDEZ, 2009).

Conforme se percebe o conteúdo do esquema de gênero na sociedade, aprendem-se quais atributos estão ligados ao próprio sexo, sem determinar em qual dimensão devem estar: que meninos são fortes e meninas são fracas – uma vez que as próprias dimensões são aplicáveis a ambos, por exemplo. Seria simplesmente uma forma diferente de processamento das informações disponíveis no meio (BEM, 1981; HERNANDEZ, 2009).

Dessa forma, para construção do instrumento, inicialmente a autora selecionou 200 características que mais considerava masculinas ou femininas, selecionando posteriormente mais 200 características que não lhe pareciam nem masculinas nem femininas para uma escala neutra. Após, solicitou a cem universitários americanos para que indicassem o quanto se identificavam com todas as características, selecionando, ao final do conjunto, 60 características, das quais 20 para masculinidade, 20 para feminilidade e 20 neutras (BEM, 1974).

Bem (1974; 1981) considera indivíduos com alta pontuação em uma escala de masculinidade e mulheres com alta pontuação em uma escala de feminilidade como tipicamente sexuais; como indiferenciados quando possuem baixa pontuação em ambas as escalas e como andróginos quando possuem alta pontuação nas escalas masculina e feminina. Ela descreve os participantes como tipificados sexualmente (ou esquemáticos) ou não tipificados sexualmente.

Utilizou-se a versão readaptada do BSRI de Hernandez (2009), composto de 60 adjetivos que avaliam o grau de concordância ou discordância desempenhado. Os itens são divididos em 20 características estereotipadas femininas, 20 características para estereótipos masculinos e 20 características neutras, que não se referem mais para um gênero ou para outro.

Para respondê-lo, o participante leu cada item e indicou o quanto estava de acordo e se identificava com cada adjetivo. Para tanto, utilizou-se uma escala do tipo Likert de sete pontos com grau de autoidentificação com cada característica. A classificação variava de um, quando a característica nunca ou quase nunca era verdadeira, a sete, quando a característica era sempre ou quase sempre verdadeira.

Após, utilizou-se o método mediano para classificação dos participantes. As respostas foram organizadas para cada indivíduo, de modo a somar uma pontuação na escala de masculinidade e outra na de feminilidade. Os valores foram divididos pela quantidade de adjetivos da escala, sendo categorizado como masculino quando o valor bruto foi maior que o valor da mediana na escala de masculinidade, o que aconteceu inversamente na categorização feminina, quando o valor bruto foi menor do que o valor da mediana.

Quando o valor bruto for superior ao da mediana nas duas escalas, o participante foi classificado como andrógino. Se o valor bruto ficasse abaixo da mediana em ambas as escalas, considerou-se o participante neutro ou indiferente.

Após essa primeira versão, diversos estudos utilizaram e validaram a escala, adaptando essas características conforme a influência das mudanças culturais nas sociedades.

5.5 Análise e interpretação dos dados

5.5.1 Dados quantitativos

Os dados foram digitalizados, organizados e categorizados no *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 21.0. O nível de significância adotado foi de 5% ($p \leq 0,05$).

Os dados sociodemográficos foram analisados por meio da estatística descritiva, utilizando medidas de posição, como a média e a mediana, de forma a identificar a intensidade e a frequência com que são vivenciados os fenômenos, e de variabilidade, como desvio-padrão (DP) e amplitude, identificando possíveis diferenças entre o grupo respondente.

5.5.1.1 Inventário de Papéis Sexuais de Bem

As variáveis quantitativas foram descritas por média e DP ou mediana e amplitude interquartilica. As variáveis categóricas foram descritas por frequências absolutas e relativas.

Para comparar médias, o teste *t* de Student para amostras independentes ou análise de variância (Anova) complementada por Tukey foi aplicado. Em caso de assimetria, os testes de Mann-Whitney ou Kruskal-Wallis foram utilizados.

Para avaliar as associações entre as variáveis categóricas, o teste do qui-quadrado de Pearson ou o teste exato de Fisher, em junto da análise dos resíduos ajustados, foram utilizados.

Para controle de fatores confundidores, foi utilizada a análise de regressão logística multinomial. O critério para a entrada da variável no modelo foi o de que ela apresentasse valor $p < 0,20$ na análise bivariada, e o critério para a permanência no modelo final foi de que ela apresentasse valor $p < 0,10$ no modelo multivariado.

5.5.1.2 Índice de Capacidade para o Trabalho

As variáveis quantitativas foram descritas por média e DP ou mediana e amplitude interquartilica. As variáveis categóricas foram descritas por frequências absolutas e relativas.

Para comparar médias, o teste *t* de Student para amostras independentes foi aplicado. Para avaliar as associações entre as variáveis categóricas, o teste do qui-quadrado de Pearson ou o teste exato de Fisher foram utilizados.

Para controle de fatores confundidores, foi utilizada a análise de regressão de Poisson multivariada. O critério para a entrada da variável no modelo foi de que apresentasse valor $p < 0,20$ na análise bivariada.

5.5.2 Dados qualitativos

Os dados qualitativos foram organizados e sistematizados por meio da Análise Textual Discursiva, que consiste em um processo integrado, composto de três etapas, em que os textos são separados em unidades de significados, por meio de uma leitura rigorosa dos dados, com intensidade e profundidade (MORAES; GALIAZZI, 2011).

Reuniram-se as unidades em categorias de análise, interpretando os fenômenos e discursos e concretizando o *corpus* de análise, que contempla as transcrições das entrevistas realizadas (MORAES; GALIAZZI, 2011).

Após, iniciou-se a etapa I, fase do processo de análise a partir da desconstrução dos textos e sua unitarização. Essa etapa consiste na fragmentação do *corpus* e na codificação de cada unidade, destacando os elementos constituintes e reescrevendo cada unidade, de modo a assumir significados mais completos e profundos. Surgem atribuições de nomes ou títulos para cada unidade estabelecida, configurando um processo auto-organizado. Na etapa II, ocorre a categorização dos dados a partir das categorias de análises geradas, de modo a articulá-las por meio das unidades de significados semelhantes. A etapa III é a da comunicação e consiste em um movimento de desconstrução do *corpus*, de modo a expressar as compreensões atingidas nas etapas anteriores, resultando em metatextos constituídos por novos entendimentos sobre os fenômenos investigados (MORAES; GALIAZZI, 2011).

5.6 Aspectos éticos

De modo a atender os aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, o projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa na Área da Saúde da FURG, conforme as recomendações das resoluções 466/2012 e 510/2016 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa do Ministério da Saúde (BRASIL, 2012; 2016). Também foi solicitada autorização (Anexo III) à respectiva instituição de saúde para o desenvolvimento da pesquisa, recebendo aprovação com parecer nº 3.818.599 (Anexo IV).

A pesquisadora e a orientadora do estudo responsabilizam-se por todos os procedimentos envolvidos na pesquisa. As entrevistas foram gravadas em áudio digital após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo assinado em duas vias, com uma permanecendo com a pesquisadora e outra com o participante (Apêndice B).

Foi esclarecido que, em qualquer momento, o participante poderia desistir de participar, sem qualquer prejuízo para si. Os participantes também receberam informações quanto ao conteúdo do instrumento e instruções sobre seu preenchimento, sendo informados dos objetivos da pesquisa, do caráter anônimo e da importância da participação voluntária.

Foi solicitado o consentimento dos participantes para divulgação destes dados com compromisso ético de assegurar o sigilo das informações obtidas durante seu desenvolvimento.

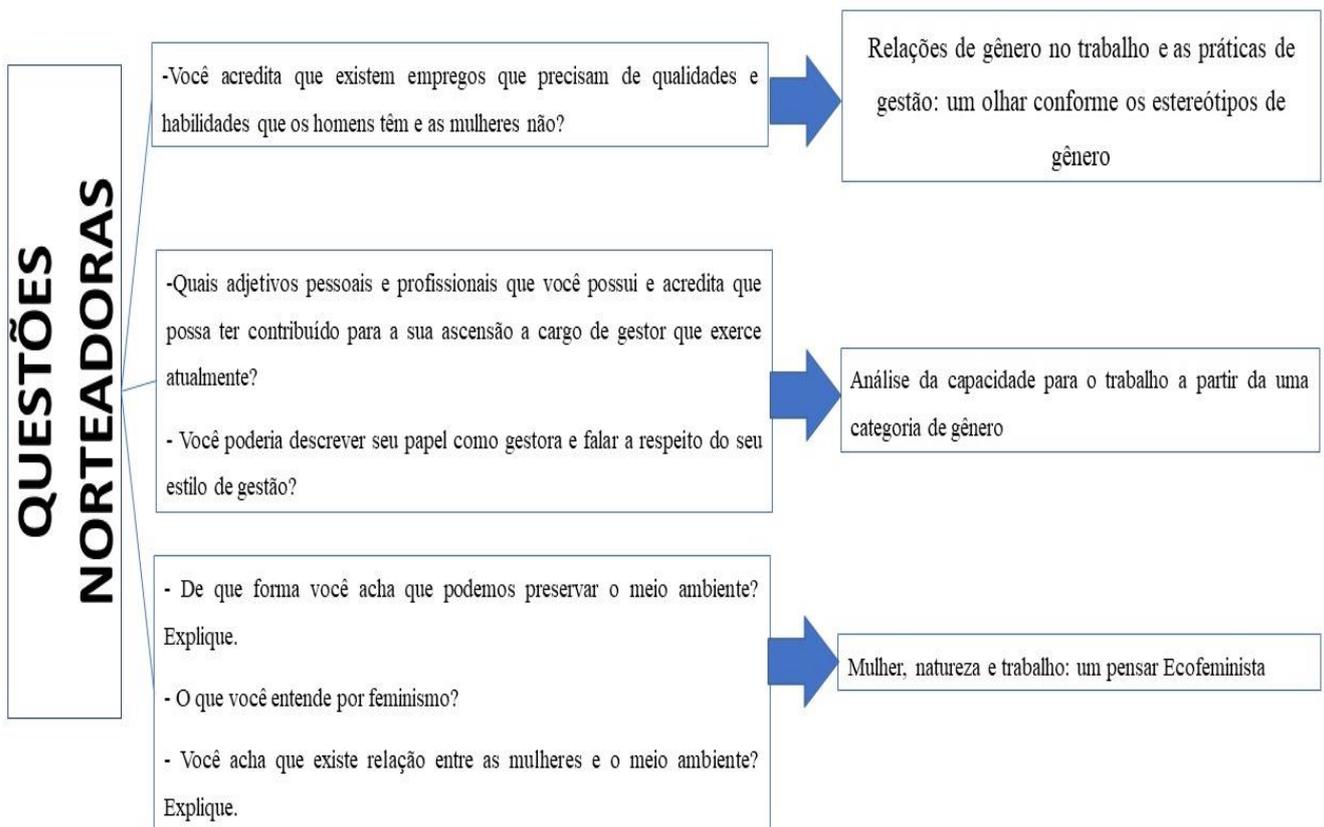
A devolução dos resultados obtidos à instituição pesquisada e à comunidade científica será realizada por meio de artigos científicos em periódicos de reconhecimento.

Os instrumentos utilizados estão armazenados nas dependências do LASTRA, na Escola de Enfermagem da FURG e serão mantidos por um período mínimo de 5 anos após a publicação dos resultados.

6 RESULTADOS

*“Que nada nos defina,
Que nada nos sujeite.
Que a liberdade seja a
nossa própria substância,
já que viver, é ser livre”.*
Simone de Beauvoir

Apresentam-se, na Figura 4, as questões norteadoras que asseguraram os temas geradores do processo das análises quantitativas e qualitativas dos dados.



Fonte: Elaborada pela autora.

Figura 4. Questões norteadoras e temas geradores como resultados do processo das análises quantitativa e qualitativa dos dados.

Conforme a proposta metodológica deste estudo, a caracterização dos participantes foi descrita separadamente, uma vez que se trata dos mesmos participantes.

6.1 Caracterização dos participantes

Participaram do estudo 40 gestores do serviço de saúde hospitalar. Destes, 22 (55%) identificaram-se como mulheres e 18 (45%) como homens. A idade média foi de 42,7 anos (DP \pm 9,2), com mínimo de 28 anos e máximo de 62 anos.

Referente à cor da pele autorreferida, houve prevalência da cor branca (32; 80%) e, no que concerne ao estado civil, a maioria considerou-se casado ou em uma união estável (24; 60%). No que diz respeito ao tempo de trabalho na instituição, verificou-se média de 10,5 anos de trabalho para as mulheres e 3 anos para os homens.

Quanto à religiosidade, 28 (70%) responderam que seguiam alguma doutrina ou religião, sendo as mulheres mais predominantes (18; 64,2%). Já quanto à escolaridade, 13 (59,1%) mulheres e nove (50%) homens possuíam escolaridade mínima de pós-graduação (Tabela 1).

Tabela 1. Fatores sociodemográficos dos gestores de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020

Variáveis	Amostra total (n=40; 100%)	Mulheres (n=22; 55%)	Homens (n=18; 45%)
Idade, anos	42,7 \pm 9,2	43,7 \pm 8,9	41,4 \pm 9,7
Situação conjugal			
Solteiro	10 (25,0)	5 (22,7)	5 (27,8)
Casado/união estável	24 (60,0)	12 (54,5)	12 (66,7)
Separado/divorciado	3 (7,5)	2 (9,1)	1 (5,6)
Viúvo	3 (7,5)	3 (13,6)	0 (0,0)
Possui filhos	26 (65,0)	16 (72,7)	10 (55,6)
Cor da pele autodeclarada			
Branca	32 (80,0)	18 (81,8)	14 (77,8)
Preta	3 (7,5)	2 (9,1)	1 (5,6)

Parda	5 (12,5)	2 (9,1)	3 (16,7)
Escolaridade			
Ensino superior completo	3 (7,5)	1 (4,5)	2 (11,1)
Especialização/pós-graduação	22 (55,0)	13 (59,1)	9 (50,0)
Mestrado em andamento/concluído	10 (25,0)	5 (22,7)	5 (27,8)
Doutorado em andamento/concluído	5 (12,5)	3 (13,6)	2 (11,1)
Frequenta alguma religião ou doutrina	28 (70,0)	18 (81,8)	10 (55,6)
Tempo de trabalho na instituição, meses	58 (31,5-210)	126 (36-279)	39(24-111)
Tempo de trabalho no atual cargo, meses	24 (24-30)	24 (24-29)	24 (18-32)
Renda mensal, salário mínimo*			
2-5	4 (10,3)	2 (9,5)	2 (11,1)
6-10	24 (61,5)	15 (71,4)	9 (50,0)
>10	11 (28,2)	4 (19,0)	7 (38,9)

Fonte: Elaborada pela autora.

Resultados expressos por média \pm desvio-padrão ou n (%).

* Salário mínimo em 2020 era de R\$ 1.045,00.

A superintendência foi composta de oito cargos de gestão (11,2%), a gerência administrativa respondeu por 21 (29,5%) cargos de gestão, a gerência de atenção à saúde compreendeu 37 (52,1%) cargos de gestão, e a gerência de ensino e pesquisa foi composta de cinco (7%) cargos de gestão da instituição (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição dos gestores de saúde, conforme divisão organizacional do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020

Gestores	Superintendência (n=6 100%)	Gerência administrativa (n=22 100%)	Gerência de atenção à saúde (n=36 100%)	Gerência de ensino e pesquisa (n= 6 100%)
Mulheres	3 (60)	6 (37,5)	11 (73,3)	2 (50)
Homens	2 (40)	10 (62,5)	4 (26,6)	2 (50)

Participantes*	5 (83,3)	16 (71,1)	15 (46,8)	4 (66,6)
----------------	----------	-----------	-----------	----------

Fonte: Elaborada pela autora.

Resultados expressos por n (%).

* Amostra dos participantes da pesquisa, conforme área de apoio em que estavam inseridos.

No que se referiu às áreas de trabalho, quanto aos participantes que se classificaram como mulheres, dez (45,4%) eram chefes de unidades, seis (27,2%) chefes de setor, quatro (18,1%) chefes de divisão, uma (4,5%) estava em cargo gerencial e uma (4,5%) exercia a superintendência. Dentre os homens, 11 (61,1%) eram chefes de unidades, cinco (27,7%) chefes de setor e dois (11,1%) estavam na gerência.

6.2 Relações de gênero no trabalho e as práticas de gestão: um olhar conforme os estereótipos de gênero

Referente ao questionamento “Você acha que as mulheres têm a mesma oportunidade de emprego que os homens?”, seis (15%) participantes responderam que sim, sendo quatro (66,6%) mulheres e dois (33,3%) homens.

Sobre a pergunta “Você acha que existem empregos mais adequados para mulheres do que para homens?”, 11 (27,5%) participantes responderam que acreditavam que sim, sendo que, destes, oito (72,7%) eram mulheres, e três (27,2%) eram homens.

Com relação ao questionamento “Você já sofreu algum tipo de assédio, preconceito ou discriminação no trabalho?”, sete (17,5%) participantes responderam que sim. Destes, cinco (71,4%) eram mulheres. Quanto às causas, três (42,8%) responderam sexismo, um (2,5%) assédio sexual, um (2,5%) gordofobia, um (2,5%) preconceito em virtude da orientação sexual e um (2,5%) preconceito pela classe social.

O BSRI foi analisado tendo por base a categorização dos sujeitos em típicos femininos, masculinos, andróginos e neutros ou indiferenciados. Os 20 itens da escala masculina são: 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 39, 42, 45, 48, 51, 54, 57 e 60. Os 20 itens da escala feminina são: 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55 e 58. Os 20 itens da escala neutra são: 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56 e 59, conforme a Tabela 3.

Tabela 3. Cargas fatorias dos gestores de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020

Cargas fatorias	Amostra total (n=40; 100%)	Mulheres (n=22; 55%)	Homens (n=18; 45%)	Valor de p
Masculinidade				
1-Valente	5,55 ± 1,15	5,91±1,02	5,11±1,18	0,798
4-Influente	4,90±1,22	4,82±1,30	5,00±1,14	0,644
7-Combativo	4,50±1,71	4,50±1,71	4,50±1,76	1,000
10-Viril	3,78±1,87	3,41±1,82	4,22±1,90	0,175
13-Ousado	4,50±1,45	4,59±1,53	4,39±1,38	0,667
16-Liberal	5,23±1,37	5,32±1,56	5,11±1,13	0,640
19-Dominador*	2,65±1,55	3,09±1,48	2,11±1,49	0,044
22-Atlético	3,20±1,84	3,27±2,05	3,11±1,61	0,787
25-Líder	5,80±0,91	5,77±1,07	5,83±0,71	0,837
28-Livre	5,38±1,43	5,64±1,56	5,06±1,21	0,204
31-Namorador	3,08±2,03	3,23±2,22	2,89±1,81	0,606
34-Competitivo	4,53±1,26	4,41±1,22	4,67±1,33	0,527
39-Poderoso	3,70±1,76	4,14±1,58	3,17±1,86	0,082
42-Galanteador	2,03±1,44	2,14±1,55	1,89±1,32	0,595
45-Autossuficiente	4,95±1,60	5,23±1,72	4,61±1,42	0,230
48-Popular	4,30±1,70	4,77±1,51	3,72±1,78	0,050
51-Argumentador	5,53±1,11	5,55±1,22	5,50±0,99	0,899
54-Experiente	5,28±1,13	5,45±1,22	5,06±1,00	0,273
57-Autoconfiante	4,88±1,36	4,82±1,62	4,94±1,00	0,765
60-Intuitivo	5,88±1,09	5,91±1,23	5,83±0,92	0,830
Feminilidade				
2-Romântico	4,13±1,68	4,41±1,56	3,78±1,80	0,243
5-Compreensivo	6,13±0,91	6,05±1,09	6,22±0,65	0,548
8-Habilidoso	5,60±1,03	5,50±1,23	5,72±0,75	0,506
11-Carinhoso	5,18±1,30	5,32±1,25	5,00±1,37	0,448
14-Vaidoso	4,55±1,88	5,14±1,61	3,83±1,98	0,027
17-Emotivo	5,13±1,68	5,59±1,47	4,56±1,79	0,052
20-Doce	4,05±1,58	3,95±1,53	4,17±1,69	0,679
23-Sonhador	4,93±1,64	4,95±1,65	4,89±1,68	0,902
26-Dócil	4,68±1,51	4,55±1,71	4,83±1,25	0,555
29-Delicado	4,73±1,22	4,77±1,34	4,67±1,09	0,788
32-Sentimental	4,33±1,79	4,55±1,95	4,06±1,59	0,396
35-Afetuosos	5,28±1,01	5,45±1,01	5,06±1,00	0,219
37-Charmoso	3,98±1,67	4,27±1,70	3,61±1,61	0,217
40-Caridoso	5,33±1,02	5,41±1,10	5,22±0,94	0,572
43-Meigo	3,93±1,58	4,18±1,79	3,61±1,24	0,260

46-Fiel	6,30±1,22	6,41±1,30	6,17±1,15	0,540
49-Sensível	5,15±1,48	5,68±1,32	4,50±1,43	0,010
53-Suave	4,30±1,36	4,50±1,41	4,06±1,31	0,311
56-Gracioso	3,95±1,30	4,23±1,15	3,61±1,42	0,138
58-Amável	5,23±1,05	5,23±1,11	5,22±1,00	0,988
Neutro				
3-Ponderado	5,90±1,41	5,86±1,70	5,94±1,00	0,860
6-Vulgar	1,35±0,80	1,32±0,65	1,39±0,98	0,786
9-Sociável	6,05±1,04	5,91±1,15	6,22±0,88	0,348
12-Invejoso	1,65±1,10	1,77±0,97	1,50±1,25	0,442
15-Responsável	6,78±0,42	6,86±0,35	6,67±0,49	0,160
18-Leviano	1,40±0,81	1,36±0,79	1,44±0,86	0,758
21-Cínico	1,85±1,46	1,95±1,40	1,72±1,57	0,623
24-Otimista	5,83±0,93	5,91±1,11	5,72±0,67	0,534
27-Fofoqueiro	1,65±0,83	1,82±0,96	1,44±0,62	0,144
30-Negligente	1,20±0,41	1,14±0,35	1,28±0,46	0,292
33-Organizado	5,78±1,00	5,91±0,97	5,61±1,04	0,355
36-Prático	6,13±0,91	6,27±0,94	5,94±0,87	0,262
38-Amigável	5,68±0,97	5,64±1,00	5,72±0,96	0,785
41-Queixoso	2,85±1,49	3,14±1,58	2,50±1,34	0,184
44-Coerente	5,90±0,74	6,00±0,76	5,78±0,73	0,354
47-Mesquinho	1,58±0,84	1,64±0,85	1,50±0,86	0,617
50-Disciplinado	5,95±0,96	5,95±1,25	5,94±0,42	0,972
53-Grosseiro	2,00±1,20	2,18±1,22	1,78±1,17	0,295
56-Falante	4,70±1,77	4,86±1,81	4,50±1,76	0,525
59-Esforçado	6,45±0,68	6,50±0,74	6,39±0,61	0,612

Fonte: Elaborada pela autora.
Resultados expressos como média \pm desvio-padrão.

Dentre os itens classificados na dimensão masculina, a média foi de 4,48 (\pm 0,80), sendo 4,46 (\pm 0,87) para as mulheres e 4,32 (\pm 0,71) para os homens. Na dimensão feminina, a média foi de 4,84 (\pm 0,82), sendo 50,1 (\pm 0,89) para as mulheres e 4,64 (\pm 0,70) para os homens.

Em comparação, as mulheres apresentaram escores significativamente mais elevados do que os homens quanto às características de dominador ($p=0,044$), sensível ($p=0,010$), vaidoso ($p=0,027$) e popular ($p=0,050$).

Os dados qualitativos responderam a questão norteadora: “Você acredita que existem empregos que precisam de qualidades e habilidades que os homens têm e as mulheres não? Explique”.

Conforme a narrativa dos participantes, evidenciou-se que a desigualdade de gênero tratava-se de um fenômeno social, para o qual eram atribuídos e esperados papéis para os homens e as mulheres. Alguns discursos ainda perpetuavam a ideia de divisão do trabalho baseado na estrutura física do homem, romantizando a sobrecarga da mulher como algo intrínseco, uma vez que tarefas domésticas impunham uma carga de trabalho maior para ela.

Foi possível observar que essa divisão entre homens e mulheres fortaleceu os estereótipos de gênero, ao considerar determinados trabalhos mais recomendados ou adequados, conforme o sexo biológico.

Tem serviços que homens executam melhor é na questão física mesmo, de trabalho, braçal, mas questão intelectual da mulher, eu acho que não tem nada a perder para o homem, acho que a gente, muitas vezes, acho que a gente tem até qualidades a mais. Eu acho que a gente consegue [...] como a gente tem uma sobrecarga maior, a gente tem que trabalhar [...] chega em casa e a gente ainda tem segundo, terceiro, quarto turno a gente acaba tendo um raciocínio mais rápido porque a gente tem que fazer várias coisas ao mesmo tempo. Então, no meu pensar, às vezes a gente tem até mais qualidades do que os homens, de acordo com nossa realidade. (PF4)

Eu acho que a mulher pode fazer o que o homem faz, mas ele tem sim, habilidades em certos trabalhos, vamos dizer trabalhos braçais, não que eu não possa fazer, mas eu acho que ele vai exercer com mais facilidade, vamos dizer assim. Então, a gente tá conquistando aos poucos, há muitos anos, há décadas esse espaço, mas claro que há uma preferência em certas atividades, você não pode colocar uma mulher para quebrar asfalto, eu acho que isso é trabalho pra homem, assim como também trabalho pra mulher, e acho que todos podem fazer, só que a maneira como executar, alguns trabalhos são mais recomendados a palavra adequada para homens, e alguns trabalhos recomendados para mulheres. Então, não é que eu não possa fazer, mas são recomendados. (PF10)

Então, no que tange à força física, eu acredito que de repente tem alguns empregos que os homens acabem sendo mais indicados em função da força física, mas nos outros eu acredito que deveria existir mais igualdade, porque eu acho que tanto as mulheres, quanto os homens são capazes de desenvolver várias habilidades intelectuais e desempenhar vários papéis na sociedade. (PF13)

Os estereótipos de gênero estavam presentes nas relações sociais, sendo internalizados e naturalizados no trabalho, conforme identificado no discurso de uma participante em que ressaltou características como sensibilidade e empatia atreladas

às mulheres. Os homens foram descritos como tendo visão mais macro, diferenciando, assim, a forma como um cargo era ocupado.

Também foi possível identificar que a sensibilidade da mulher ficou compreendida como um facilitador para maior domínio sobre a função que exerceu e a objetividade dos homens como fator que contribuiu para maior resolutividade no trabalho. Pelo fato de as relações de gênero terem sofrido influência da construção social e cultural, essas crenças solidificaram-se nas relações a serem estabelecidas, sendo produto das interações e ações sociais.

Eu acho que tem coisas que tem sentido, que a gente tem mais e tem sentido que pessoas têm menos, por exemplo, eu acho que a mulher tem uma sensibilidade muito maior do que os homens, isso é uma coisa em geral. Mas é uma coisa que eu observo, que a gente tem muito mais um olhar para as pessoas do que o sexo masculino, eles têm uma visão mais macro e a gente tem uma visão mais apurada sobre as pessoas então isso modifica a forma como se ocupa um cargo. Então assim, se eu tenho mais sensibilidade eu vou ter um maior domínio sobre a minha função. Os homens em geral são mais diretos para as coisas [...] isso dá para eles uma resolutividade maior no sentido de faça alguma coisa, mas a gente faz uma negociação de como vamos fazer. Eu acho que essa é uma diferença grande de uma profissão, do fato de algumas profissões ter mais homens do que mulheres. (PF15)

Em contraposto, foi possível reconhecer as mudanças na construção de novos olhares, diante da divisão sexual do trabalho. A partir do discurso de outros participantes, as diferenças de estrutura física ou biológicas não foram fatores limitantes para desempenhar uma função.

Os participantes compreenderam também que tinham habilidades e qualidades diferentes, independentemente do gênero, que podiam ser desenvolvidas, conforme necessidade. Porém, como se observou nos exemplos de depoimentos, reconheceu-se que a divisão de papéis constituiu uma construção social presente no patriarcado.

Eu penso que no mundo de hoje as pessoas têm habilidades diferentes, mas, essas habilidades independem de gênero, as pessoas adoram usar a questão, mas mulher não consegue carregar saco de cimento, mas uma mulher não consegue carregar um saco de cimento de 50 kg depende do tamanho dela, mas você tem um carrinho, uma ferramenta para fazer esse transporte então, acho que cada um dentro das suas especificidades vai conseguir fazer as mesmas coisas só que cada um com suas características diferentes. (PF7)

Quando você se forma um administrador, tanto um homem como uma mulher, aprende a mesma coisa, então, pode exercer a mesma função. Talvez, tenha que exercer um trabalho mais braçal, pode-se dizer, mulher não tem força,

hoje tem equipamento pra tudo, hoje pode exercer qualquer função. Eu acho que a formação é igual para todos, tanto o homem como a mulher. (PM4)

Eu acho que todos, seja homem, ou seja, mulher tem habilidades. Um pode ter mais desenvolvido que o outro. Eu posso fazer uma atividade mais fácil que tu e tu pode fazer uma outra bem mais fácil do que eu. É questão de desenvolver. (PM5)

[...] se existe um fazer que seja da mulher ou não e se existem qualidades que são específicas da mulher ou não, não visualizo como algo real e sim como uma construção social, como o reflexo dessa construção de que homens e mulheres possuem papéis diferentes e obviamente qualidades diferentes, mas é uma construção social muito antiga arraigada num patriarcado de séculos e que é desconstruída e galgada em termos de desconstrução (PM11).

6.3 Análise da capacidade para o trabalho a partir da uma categoria de gênero

Referente à mensuração da capacidade atual para o trabalho comparada com a melhor de toda vida, em uma escala de zero a dez, a média de pontuação foi 8,9 (Tabela 4).

Tabela 4. Capacidade atual de trabalho comparada com a melhor de toda a vida, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020

Gênero	Escores			
	7	8	9	10
Feminino	1	7	8	6
Masculino	1	5	8	4
Total	2	12	16	10

Fonte: Elaborada pela autora.
Resultados expressos por n.

A capacidade para o trabalho em relação às exigências físicas no trabalho foi classificada como muito boa em 22 (55%) respostas. Quanto às exigências mentais, houve predomínio de 19 (47,5%) respostas para muito boa capacidade; destas, 12 (63,1%) eram do sexo feminino. Boa capacidade para o trabalho foi assinalada em 21 (52,5%) respostas (Tabela 5).

Tabela 5. Análise da capacidade física e mental para o trabalho, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020

Gênero	Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas?				
	Muito baixa	Baixa	Moderada	Boa	Muito boa
Feminino	1	1	4	5	11
Masculino	0	0	2	5	11
Total	1	1	6	10	22

	Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências mentais?				
	Muito baixa	Baixa	Moderada	Boa	Muito boa
Feminino	0	0	0	10	12
Masculino	0	0	0	11	7
Total	0	0	0	21	19

Fonte: Elaborada pela autora.
Resultados expressos por n.

Responderam que nenhuma doença foi diagnosticada por um médico 24 participantes, cinco responderam duas doenças e 11 responderam uma doença (Tabela 6).

Tabela 6. Número de doenças diagnosticadas por médico, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020

Gênero	Número de doenças diagnosticadas por médico		
	2 doenças	1 doença	Nenhuma doença
Feminino	3	5	14
Masculino	2	6	10
Total	5	11	24

Fonte: Elaborada pela autora.
Resultados expressos por n.

Quanto à ausência no trabalho nos últimos 12 meses por motivos de saúde, 15 (37,5%) responderam que faltaram até 9 dias, e 23 (57,5%) responderam que não faltaram nenhum dia (Tabela 7).

Tabela 7. Afastamento do trabalho por problemas de saúde, conforme o gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020

Gênero	Quantos dias inteiros você esteve fora do trabalho por causa de problemas de saúde, consulta médica ou para fazer exames durante os últimos 12 meses?			
	25-99 dias	10-24 dias	Até 9 dias	Nenhum dia
Feminino	1	1	7	13
Masculino	0	0	8	10
Total	1	1	15	23

Fonte: Elaborada pela autora.
Resultados expressos por n.

Quanto à percepção do participante sobre sua capacidade para exercer seu trabalho daqui a 2s anos, 36 (90%) a consideram bastante provável (Tabela 8).

Tabela 8 – Análise da capacidade futura em exercer o trabalho atual, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020

Gênero	Considerando sua saúde, você acha que será capaz de, daqui a 2 anos, fazer o seu trabalho atual?		
	Improvável	Não estou muito certo	Bastante provável
Feminino	0	2	20
Masculino	1	1	16
Total	1	3	36

Fonte: Elaborada pela autora.
Resultados expressos por n.

Para a pergunta “Você tem conseguido apreciar as suas atividades diárias?”, houve predomínio de 21 (52,5%) respostas “quase sempre” (Tabela 9).

Tabela 9 – Análise dos recursos mentais, conforme gênero dos gestores do serviço de saúde, Rio Grande do Sul, Brasil, 2020

Gênero	Recentemente você tem conseguido apreciar suas atividades diárias?			
	Raramente	Às vezes	Quase sempre	Sempre
Feminino	1	4	11	6
Masculino	0	4	10	4
Total	1	8	21	10

Fonte: Elaborada pela autora.
Resultados expressos por n.

As questões norteadoras utilizadas para discutir as relações de gênero no trabalho foram: "Quais adjetivos pessoais e profissionais você possui e acredita que possa ter contribuído para a sua ascensão ao cargo de gestor que exerce atualmente?" e "Você poderia descrever seu papel como gestor e falar a respeito do seu estilo de gestão?".

Em relação às características pessoais e profissionais necessárias para exercer cargos de gestão, conforme os depoimentos, as mulheres se identificaram e destacaram aquelas voltadas aos qualitativos pessoais que expressaram o modo de gestão assumido, os quais se desdobraram pelo perfil como gestoras, expressos pelo comprometimento com o trabalho, pelo relacionamento com os colegas e pelos conhecimentos de estratégias para desenvolver o trabalho.

Visão estratégica, planejamento, organização [...] outra coisa que eu tenho é... eu nunca digo eu nunca acho que as coisas não vão dar certo, então se chega uma demanda pra mim eu nunca digo não sem antes tentar. (PF3)

[...] penso que sou bastante comprometida com trabalho, acho que sou bastante responsável com o trabalho, determinada nos meus afazeres. (PF7)

Eu acredito que conhecimento das atividades de setor, até por questão do tempo que trabalho aqui, por ter bom relacionamento com os colegas também. (PF17)

Eu acredito que comprometimento com o meu trabalho, ser comprometida. (PF18)

Olha, acho que proatividade, responsabilidade, dedicação, uma boa comunicação. Meu relacionamento com as pessoas, saber lidar com diferentes situações, ter que saber lidar. (PF19)

Eu acho que sou muito resolutiva, eu vou atrás, tento resolver, acho que é a minha proatividade. (PF20)

Os homens se caracterizaram com adjetivos relativos aos seus conhecimentos centrados na qualificação técnica e na experiência, características estas que também se desdobraram no perfil de gestores para a busca de soluções.

Primeiramente acho que é o conhecimento. Conhecimento em determinado assunto. (PM2)

Conhecimento técnico, experiência profissional e motivação. (PM16)

Sou uma pessoa tranquila, uma pessoa centrada, gosto de descobrir as coisas e tentar solucionar. (PM17)

Um dos adjetivos eu acho que é a questão da organização, que eu vejo tanto como uma questão pessoal quanto profissional [...] a questão talvez da paciência porque tu lidas com várias pessoas e situações estressantes no dia a dia, então se tu não souberes resolver essas situações com calma tu pode gerar um conflito maior do já possui. (PM18)

Quanto ao estilo de gestão, os gestores estabeleceram uma relação entre as características pessoais e as do cargo de gestor, expressando as características de liderança que estabeleceram nos hospitais públicos. Assim, eles ampliaram a dimensão de sua prática, ao destacarem as estratégias que visavam às boas relações e a inclusão da equipe por meio do diálogo, expressando estilos referentes à dinâmica da gestão participativa, bem como estilos autoritários.

O meu papel como gestora é conduzir os meus projetos, conduzir a minha equipe, organizar a minha equipe, meu estilo de gestão. Os dias eu procuro sempre trabalhar de forma colaborativa ouvindo todo mundo, que todo mundo consiga elaborar eu não gosto de estilo de gestão que as coisas vêm de cima para baixo eu acho que quando a gente trabalha de forma colaborativa, a gente tem um ganho maior. (PF5)

[...] meu estilo de gestão, ele é baseado nas boas relações porque o tempo que eu tenho aqui de trabalho não me dá todo conhecimento necessário, mas eu tenho empenho em buscar, em estudar, em procurar sempre trazer coisas melhores, e o bom relacionamento de trazer uma educação continuada, de ouvir as equipes, para saber as necessidades deles. (PF19)

Eu sou um pouco rígida na minha gestão, mas também [...] tento sempre me preocupar se está bom para o funcionário, se ele tá doente, eu não gostaria que ele estivesse aqui, gosto que ele esteja bem para estar aqui, não vou pedir que ele venha trabalhar mesmo não em condições adequadas, é, mas eu tento fazer um pouco de cada coisa, então um pouco eu puxo, e tento amenizar por outro lado. (PF10)

Diante da necessidade de desenvolver habilidades e competências para a gestão, ponderou-se o perfil da instituição e dos colaboradores envolvidos, de modo contrário a uma liderança autoritária e com modelos hierárquicos verticalizados. Observou-se a valorização de habilidades motivacionais para uma gestão participativa, conferindo competências para gestão de conflitos e aumento da inovação e da criatividade.

Eu sou uma pessoa muito aberta a opiniões, eu gosto de ter uma equipe participativa, não sou uma pessoa que gosta [...] dominadora das minhas funções, gosto de escolher aqueles... de fazer uma escolha pessoal naqueles que vão estar mais próximos e fiz essas escolhas com meus gerentes. (PF21)

Meu estilo de gestão é de conversa e participação na maior parte do tempo, tem um momento que o gestor tem que ter autoridade. A minha autoridade aqui para que as pessoas atinjam as metas, afinal, a gente tem metas. É que elas se sintam participando da construção daquela meta, porque ela vai executar como parte daquilo. (PM10)

Acredito que meu estilo seja bem democrático, converso bastante com a equipe, escuto bastante a opinião deles e na medida do possível a gente atende e eles me ajudam bastante[...] eu acho que escuto bastante. (PM14)

Tenho um estilo de gestão aberto, participativo, gosto que todos os funcionários participem e trabalho muito com a questão da evolução do setor e sempre procurando melhorar, tanto não só para mim, como para todos os funcionários também. (PM16)

Eu tento fazer minha gestão ser bem participativa, sempre [...] eu tento sempre compartilhar essas ideias que a gente tem que fazer. (PM17)

Constatou-se semelhança na concepção do desenvolvimento do trabalho de gestão de homens e mulheres. Os gestores homens e mulheres expressaram características da gestão como participativa, democrática e com escuta. Identificou-se, também, a autoridade instituída pelo cargo, focalizada na obtenção do alcance das metas.

6.4 Mulher, natureza e trabalho: um pensar ecofeminista

A aproximação dos movimentos ambientais e feministas ocorreu a partir das lutas contra as formas de opressão e subordinação ao sistema patriarcal, fortemente enraizado na sociedade. Nos relatos dos participantes, foi possível identificar a percepção de que a relação entre a sociedade e o meio ambiente influencia diretamente no trabalho e em todo o contexto de vida, compreendendo a sociedade como responsável pela forma como ocorre essa interação.

Eu acho que existe uma interferência do meio ambiente na atual cultura, no teu trabalho, na maneira como tu te comportas em sociedade. (PF1)

Eu acho que não só as mulheres, acho que todos os seres vivos têm uma relação forte com o meio ambiente. (PF6)

Nós interagimos com o meio ambiente, somos responsáveis por tudo que acontece no mundo a responsabilidade é nossa. (PM1)

Todos nós nos relacionamos com o meio ambiente, a gente gera resíduo, a gente tem uma relação com o meio ambiente. (PF4)

Eu acho que [...] todos os seres se relacionam e o ambiente onde vivem tudo isso é influenciado também. (PM12)

Os participantes compreendiam que o desequilíbrio ambiental sofreu influência do modelo de vida e de consumo do ser humano. Realizou-se uma interconexão entre a sociedade e a natureza, considerando que a preservação dos recursos naturais foi essencial para evitar a desestabilização do meio em que estavam inseridos.

Tal percepção esteve acompanhada da categoria de igualdade entre homens e mulheres em relação à natureza. Evidenciou-se predominância de sentido inteiro de humanidade e não partido entre mulheres somente, pois a pergunta foi realizada de forma a provocar uma reflexão sobre a relação entre mulheres e natureza, mesmo para aqueles participantes que se autorreferiram homens.

Nessa direção, a igualdade foi revelada como direito à relação com a natureza e um fenômeno da essência do ser humano, seja homem ou mulher. Entretanto, nesse grupo de respondentes, persistiu uma tendência de naturalizar as relações construídas entre homens e mulheres na sociedade, por meio da ambiguidade da igualdade de direito constituído no conteúdo dos depoimentos dos trabalhadores gestores entrevistados.

Outro destaque do conteúdo construído considerando o questionamento acerca da relação entre as mulheres e a natureza foi a percepção dos participantes de uma ligação naturalizada pela própria característica acolhedora das mulheres. Em outras palavras, as mulheres fortaleceram a conexão delas com a natureza, significando algo intrínseco a comportamentos e atitudes às características biológicas.

[...] eu acredito que a gente possa sim estabelecer com esse meio uma relação harmônica ou desarmônica na medida em que tu entendes como esse meio chega até ti [...] eu acho que uma das características que não deveria ser só feminina, mas hoje é muito ligada à questão da mulher é essa questão de sermos um pouco mais acolhedoras. Eu acredito muito nisso, talvez porque ofertamos como primeiro meio, nosso útero a um novo ser. (PF3)

No caso da mulher, eu vejo uma identificação maior da natureza da mulher, não sei se por ter a capacidade de ter filhos, a maternidade, ela acaba se encaixando mais, tendo uma atitude de maior preservação em relação ao meio ambiente, que não deixa de ser também, a nossa mãe, a nossa parte materna de onde a gente está inserida. (PF21)

Acho que existem geralmente as mulheres são mais engajadas em relação à proteção do meio ambiente, de ter mais consciência ambiental [...] sim acho que é isso aí, acho que existe relações de homens e mulheres, mas acho que a mulher tem a tendência de ter uma consciência mais verde, mais preocupada com o meio ambiente em geral. (PM9)

Eu acho que sim, porque as mulheres são mais cuidadosas com o meio ambiente. (PM17)

Outra dimensão do significado apreendido no conteúdo dos depoimentos foi o determinismo dos papéis sociais para homens e mulheres. A opressão surgiu em qualquer situação ou espaço de dominação, e a economia feminista abordou uma análise da dependência econômica das mulheres (PEREIRA; CURI, 2012).

Eu acho que tem o dom da vida e eu acho que ela é mais apegada à natureza do que o homem [...] o homem já é mais máquina de trabalho no geral. (PF13)

[...] na verdade, a gente tem toda uma perspectiva de mudança social [...] desde a revolução industrial pra cá, em que a gente vai vendo uma conformação diferente da relação entre homem, ser humano com o meio ambiente e depois com todas as transformações no entendimento do papel da mulher ao longo dos dois últimos séculos [...] toda a perspectiva do ecofeminismo [...] a diferença entre homem e mulher e os papéis sociais e como isso acaba denegrindo de certa forma, a própria mulher e estereotipando ela de determinada maneira como algo frágil, como algo que precisa ser dominado, assim como o meio ambiente, como algo frágil e também é dominado pelo homem. (PM11)

Ainda, a relação entre a mulher e a natureza se associou à dimensão maternal e reprodutiva designada à mulher. Tratou-se de conexões culturais e históricas de dominação, constituindo uma forma de responsabilização da mulher pela integridade da vida e do planeta, no sentido de mãe da terra, da filha ou filho e mãe terra.

Hoje eu tenho conexão com a questão ambiental, ou seja, é como eu te falei da questão de construir um jardim, de trazer essas coisas pra dentro da minha casa foi uma necessidade. [...] Uma necessidade, porque eu tenho uma vida de trabalho muito carregada e eu senti necessidade de me conectar com coisas que não eram livros, que não eram coisas do trabalho [...] então eu acho que a gente preserva aquilo que a gente traz à consciência, então acho

que enquanto a gente não internalizar a importância do meio ambiente, dessas coisas para a gente, a gente não consegue olhar. (PF3)

De muitas formas, a primeira coisa é não destruir a natureza preservar o que a natureza nos oferece, mas o ser humano invade, ele se apropria de áreas que não são suas [...] se acha superior aos outros seres vivos então ele acha que ele merece viver e os outros que morreram [...] eu vejo que a humanidade falhou e continua falhando de não preservar a natureza. (PF6)

Uso racional de água, uso racional de energia elétrica, destinação de lixo que eu acho que é uma das coisas mais complicadas que tem muito que a gente vê hoje eu acho que o homem que produz, a natureza está sofrendo em consequências das ações do homem. (PF15)

Eu acho que se cada um fizesse um pouquinho, até mesmo no recolhimento de lixo, na reciclagem, na separação de lixo, no próprio uso do carro, da moto que afeta tanto no meio ambiente, é eu acho, mas, faz parte da conscientização de cada um. (PM4)

Aquilo que a gente ensina pros nossos filhos, não botar saco plástico, separar o lixo, não botar saco plástico em água que sai correndo e vai pra um arroio e vai para praia. É respeitando a natureza, acho que é a maneira mais fácil de ser respeitada, é respeitar a natureza, senão ela te cobra. (PM5)

O ecofeminismo enfatizou a relação entre os mais diversos tipos de violência contra as mulheres com o desprezo dos humanos com a terra, pois somente a partir da transformação social das estruturas de dominação ocorreu a ruptura das instituições patriarcais (SILPRANDI, 2015).

Acho que agora tá uma coisa mais clara, assim até pra nós mulheres que não é o antônimo de machismo, é a mulher querer ter os mesmos direitos, as mesmas condições que os homens têm em todos os campos. (PF4)

Para mim o feminismo são direitos iguais para homens e para as mulheres, não que as mulheres têm mais direitos que os homens não, mas que os direitos sejam mais próximos possíveis. (PF6)

Pra mim feminismo é você ser mulher, você exercer seu direito de estar onde quer estar, pelo direito que vestir o que quiser, de sair onde quiser, pra mim feminismo é isso, eu não teria um conceito mais apropriado que esse. (PF10)

Feminismo são as lutas de mulheres, por igualdades, seja no campo de trabalho, dentro de suas casas, dentro da sociedade como um todo, serem reconhecidas, serem respeitadas como os homens são respeitados, dentro do seu caminhar, no dia a dia, dentro do mercado de trabalho. (PM8)

Feminismo é muito além de uma corrente que busca igualdade não só de oportunidade, mas de tratamento entre homens e mulheres, acredito que certa forma não é restrito ao movimento, ao coletivo, mas é um processo no

qual as próprias mulheres, coletivos mulheres, busca recuperar ou transpor algumas barreiras que infelizmente ainda existem na nossa sociedade, talvez pelo próprio modelo do valor foi construída, constituída. (PM15)

É uma demanda de uma minoria, minoria política, de poder, não minoria quantitativa e uma demanda dessa minoria por igualdade de direitos, igualdade de deveres, igualdade de reconhecimento, o que eu entendo por feminismo é isso. É uma demanda de uma minoria política por igualdade de direitos. (PM13)

Houve também diminuta compreensão política do movimento feminista, principalmente da ideia determinista do conceito de feminismo ser o lado oposto do machismo, uma vez que este designou a percepção do homem como superior à mulher, ao passo que o feminismo lutava por igualdade entre os gêneros.

Eu acho uma coisa um pouco complicada o feminismo. O feminismo no meu entendimento deveria ser direitos iguais entre homens e mulheres, mas acredito que as pessoas interpretam isso de uma forma um pouco distorcida, então feminismo acaba sendo um antimachismo, seria a mulher acima de tudo e o homem sem direitos. A maioria das pessoas entende o feminismo por esse lado, em minha opinião o feminismo seria a luta pelo direito de igualdade entre as mulheres. (PF16)

Na teoria, eu acho que buscam igualdade de direitos, mas acho que a prática não funciona, não é assim que funciona, pelo menos não o extremismo que tenho visto hoje em dia, que na verdade muitos pregam ódios aos homens e eu não concordo com isso, eu luto pelos meus direitos e não me considero uma feminista, mas eu luto pelos meus direitos. (PF11)

Sobre feminismo. Isso é muito amplo. Porque o ser feminino tem as suas características, né, e o feminismo já eu acredito como uma ideologia, ser feminista [...] parece que está separando o feminino do masculino, enquanto que o ser humano é um só, para mim o ser humano é um só, é que tem características, mas eu penso mais no ser humano. (PF12)

As mulheres tornaram-se mais confiantes tendo domínio de seu corpo e de suas vontades graças às transformações do panorama social e por conta de leis de acesso à educação e da criação de políticas públicas (POMPEO-FARGNOLI, 2018). Porém, apesar da reconfiguração da divisão sexual do trabalho, as atribuições sociais para o homem e a mulher permaneceram enraizadas em concepções culturais (ICART; VELASCO, 2016).

As conquistas das mulheres no mundo econômico e nos demais avanços no âmbito público representaram ainda uma evolução incompleta, pois ainda perpetuou

a desigualdade do trabalho. Tal divisão é ainda questionada, e os papéis sociais precisam ser desconstruídos (CANI, 2016).

A garantia de acesso a oportunidades e trabalho público não é suficiente para as mulheres, sendo essencial o rompimento das bases de dominação, hierarquia e desigualdade (FALEIRO; FARIAS, 2017).

7 DISCUSSÃO

“Você tem que agir como se fosse possível transformar radicalmente o mundo. E você tem que fazer isso o tempo todo”.

Angela Davis

7.1 Relações de gênero no trabalho e as práticas de gestão: um olhar conforme os estereótipos de gênero

A desigualdade de gênero permeia diferentes contextos sociais, sendo estruturada por uma sociedade patriarcal, resultando em uma cultura androcêntrica, que tem o homem como figura central para a vida pública e privada (JOHNSON; LÓPEZ, 2020, FLORES, 2017). A naturalização da definição de homens e mulheres, a partir de categorias estabelecidas por comportamentos, considerando suas funções reprodutivas, pode produzir consequências psicológicas, comportamentais e sociais, uma vez que essas diferenças são arranjos estruturais de uma sociedade (WEST; ZIMMERMAN, 1987).

Conforme os resultados obtidos nesta pesquisa, foram identificados discursos baseados em uma divisão do trabalho centrado nas diferenças biológicas de homens e mulheres. Tais diferenças constituíram fator determinante por limitarem e restringirem determinadas áreas profissionais a partir do sexo biológico.

Perpetua-se, assim, o sexismo no ambiente de trabalho, ao se agruparem as pessoas atribuindo-lhes características ou suposições (SOUSA; CARDOSO, 2020). O termo “gênero” rejeita as explicações biológicas para as diversas formas de subordinação feminina, como o fato de as mulheres terem capacidade de reprodução e os homens maior força muscular (SCOTT, 1995). Ao contrário: é uma forma de indicar uma criação social de ideias dos papéis adequados aos homens e às mulheres, ou seja, uma categoria social imposta sobre o corpo sexuado.

A sociedade ocidental considera o sexo a partir de um processo de naturalização e uma estrutura social de gênero, compreendendo que a heterossexualidade regula e gerencia os corpos, tornando-os a base que orienta o normal do desviante (BUTLER, 2003, ASSUNÇÃO; SILVA, 2018). Essa cultura ainda predomina na sociedade ocidental, configurando-se em diferentes simbolismos, de

forma a serem estabelecidos diferentes estereótipos corporais, que produzem corpos sexuados a partir da imposição de normas implícitas e explícitas, ou seja, da aprendizagem em contextos formais e informais (JOHNSON; LÓPEZ, 2020, GIGENA, 2018).

Estereótipos de gênero são internalizados por homens e mulheres. Visualiza-se os outros se percebem e se identificam, adquirindo significados sob o contexto cultural, social e político que os produziu (HENTSCHEL; HEILMAN; PEUS, 2019, CÂNDIDO; FERES, 2019).

De acordo com as falas, fortalece-se a ideia de uma superioridade masculina, ao se caracterizarem as mulheres tendo como parâmetro intelectual os homens. São duas as teorias principais sobre a divisão sexual do trabalho: uma é fundamentada no princípio de existência de uma natureza masculina, de modo a compreendê-la como natural, interacional e sem antagonismos (SCHWARZ; THOME, 2020, HIRATA; KERGOAT, 2007). A outra teoria está alicerçada na compreensão de que as desigualdades entre homens e mulheres têm por base o trabalho produtivo e reprodutivo, tendo como princípios norteadores o da separação, em que são determinados trabalhos para homens e para mulheres, e o hierárquico, em que se compreende que o trabalho do homem vale mais do que o da mulher (SCHWARZ; THOME, 2020, HIRATA; KERGOAT, 2007).

Essa ideologia naturalista ainda se encontra na sociedade, reduzindo o gênero ao sexo biológico, sendo a determinação das atribuições de cada gênero efetuada de forma antagônica, por conta da dominação dos homens sobre as mulheres. Porém essa não é uma ideia imutável, pois essas concepções variam conforme o tempo (SCHWARZ; THOME, 2020, HIRATA; KERGOAT, 2007). Uma das participantes entendeu que há trabalhos que são recomendados para homens e outros para as mulheres, sendo a diferença entre a força física dos homens e a inteligência intelectual das mulheres um reflexo dessa divisão.

Os estereótipos de gênero são crenças ou pensamentos que atribuem características exclusivas a homens e a mulheres, de forma que as desigualdades de gênero sejam percebidas na sociedade por meio de pessoas que adotaram e reproduziram perspectivas sexistas (PIZARRO, 2018). Tal visão estereotipada é formada a partir de uma perspectiva hostil, quando se refere à visão afetiva negativa da mulher, estando relacionada a padrões de comportamento de dominação e submissão ou benevolente e adquirindo um padrão afetivo mais positivo e protetor

(FERNÁNDEZ-ANTELO; CUADRADO-GORDILLO; MARTÍN-MORA, 2020, GLICK; FISKE, 1996).

Os estereótipos são influenciados por conceitos construídos e difundidos de masculinidade e feminilidade, configurados a partir de valores e comportamentos culturalmente determinados e esperados para as pessoas do sexo masculino ou feminino. Para o senso comum, a masculinidade é um atributo normal para o homem, assim como a agressividade, a sexualidade e a força, que fazem parte da construção social da identidade masculina desde a infância (SILVA *et al.*, 2020; NAVONE, 2018).

Na fala dos participantes, também é possível evidenciar a compressão da mulher como mais sensível, sendo essa uma característica que favorece o maior domínio sobre a função que exerce. Na mesma fala, os homens são percebidos como mais objetivos e com maior resolutividade no trabalho do que as mulheres. Embora a relação de gênero no comportamento organizacional de mulheres e homens tem aumentado, a sexualidade ainda é confinada em espaços rígidos de feminilidade e masculinidade (GIGENA, 2018).

O conceito de socialização dá abertura a diversas concepções, mas, utilizando a percepção de Mollo-Bouvier (2005), percebe-se o vínculo entre o conhecimento e a construção em si e do outro. Esse é um processo contínuo de ajuste de um sujeito a si e ao ambiente social em que está inserido, o qual se compõe de dessocializações e ressocializações.

O estabelecimento de determinado comportamento é influenciado pelo grupo no qual o sujeito está inserido, e sua identidade social se configura a partir da percepção das normas às quais se sujeita, a fim de pertencer a um grupo específico (REIS; RAMIRO; TOMÉ *et al.*, 2016).

Na década de 1970, diversos autores trouxeram discussões referentes ao papel do homem e a masculinidade na sociedade a partir de comportamentos de opressão criticando as normas sociais. Arquétipos masculinos são percebidos como a essência dos homens, e gênero é parte de uma categoria analítica de poder entre os próprios homens (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013, BAÉRE; ZANELLO, 2020).

Essa hierarquia das masculinidades, denominada como masculinidade hegemônica, é representada pelo homem branco, cisgênero¹, heterossexual,

¹ Pessoa que se identifica com o gênero que lhes foi atribuído ao nascimento, *cf.* Jesus (2012).

sexualmente ativo e produtivo (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013). Existe um padrão de práticas que possibilita a dominação dos homens sobre as mulheres, diferentemente de outras masculinidades, por meio da cultura, das instituições e da persuasão, idealizado como um modelo máximo sobre outras masculinidades. Trata-se de um conjunto de significados e comportamentos em constante mudança (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013, RAMOS; CERQUEIRA-SANTOS, 2020).

Mudar o próprio comportamento envolve várias etapas, diferenciando-se para cada indivíduo. É um processo que sofre influência de fatores como as crenças e as aptidões comportamentais, de acordo com suas características psicológicas, sociais e culturais (REIS; RAMIRO; TOMÉ, 2016). A masculinidade ideal e hegemônica se opõe a outras masculinidades, inviabilizando esse processo de privilégio. O poder é, então, um marcador, pois quanto mais próximo do ideal normativo, mais poder se tem (RAMOS; CERQUEIRA-SANTOS, 2020).

Isso pode ser visualizado no ambiente de trabalho. Por exemplo: homens ainda predominam nos cargos de direção e gestão de empresas (PRONI; PRONI, 2018). Dados de 2016 sobre a estatística de gênero do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que a participação da mulher em cargos gerenciais do setor público era de 39,1% e a dos homens era de 60,9%, e os números diminuem conforme eleva-se a faixa etária. Os valores são mais díspares entre mulheres ou homens pretos ou pardos que mulheres e homens brancos (IBGE, 2018a).

A desigualdade no ambiente de trabalho é visível. As mulheres que trabalham dedicam 73% mais horas do que os homens aos cuidados e/ou afazeres domésticos; 28,2% das mulheres e 14,1% dos homens trabalham em tempo parcial, mas em relação ao rendimento médio do trabalho, as mulheres recebem cerca de três quartos do que os homens recebem (IBGE, 2018a).

Outros profissionais participantes do estudo visualizam a divisão do trabalho como uma construção social do patriarcado e consideram que a diferença física entre homens e mulheres não é fator limitante, uma vez que o desenvolvimento de habilidades independe do gênero, mas sim de conhecimentos para exercer determinada atividade.

Nessa perspectiva, identificar a influência desses fatores na construção de uma sociedade possibilita compreender que as atribuições e as diferenças entre homens e mulheres são pautadas em simbolismos culturais. A percepção da masculinidade e

da feminilidade no patriarcado coloca o homem em posição de superioridade (PAULINO-PEREIRA; SANTOS; MENDES, 2017).

7.2 Análise da capacidade para o trabalho a partir da uma categoria de gênero

A capacidade para o trabalho é entendida como importante indicador da manutenção da força de trabalho e das condições de saúde do trabalhador (PIZARRO, 2018). Consiste na capacidade física e mental do profissional para realizar o trabalho, sendo esse um processo dinâmico, que sofre modificações com o passar dos anos (TUOMI; ILMARINEN; JAHKOLA, 2005, MAGNAGO *et al.* 2015, RODRIGUES; AQUINO; ANTUNES *et al.*, 2019).

A avaliação da capacidade para o trabalho permite a identificação da sobrecarga de tarefas, da carga horária exaustiva e da redução do quadro de profissionais, fatores que podem elevar os riscos de acidente e prejudicar a saúde do trabalhador (RODRIGUES *et al.*, 2019). A identificação das situações desfavoráveis no trabalho propicia a implementação de ações para redução de agravos de saúde física e mental, visando à prevenção de doenças e à promoção da saúde (CORDEIRO; ARAÚJO, 2018).

A amostra deste estudo foi constituída por adultos jovens, com alto nível de escolaridade, casados e predominantemente da cor/raça branca, tendo a mulher média maior de tempo de serviço do que os homens. Quanto à renda mensal, visto ser um serviço público federal, houve equiparação salarial, em virtude da forma de ingresso ao trabalho, não sendo visualizada diferença significativa entre os gêneros.

Estudos evidenciam maior risco de perda da capacidade para o trabalho entre as mulheres, a qual também pode ser influenciada pelas condições de trabalho, pelas desigualdades salariais e pela dupla jornada de trabalho (MARTINEZ; LATORRE; FISCHER, 2009, VASCONCELOS *et al.*, 2011). Ainda, fatores como escolaridade, nível socioeconômico, doenças crônicas degenerativas, depressão e quedas estão associadas ao declínio da capacidade funcional (MARTIN *et al.*, 2014).

O trabalho em saúde é um fenômeno complexo e dinâmico, influenciado por mudanças socioeconômicas, políticas e tecnológicas, que modificam as condições laborais (RIBEIRO *et al.*, 2018). No que tange à relação do trabalho com o gênero, em

2016, os cargos gerenciais eram ocupados por homens em 62,2% dos casos e em 37,8% por mulheres (IBGE, 2018b).

Pesquisa do perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (IBOPE), em parceria com o Instituto Ethos, em 2016, mostrou que 26,8% das mulheres estavam em cargos de supervisão, 22,1% em cargos de gerência e 13,7% nos cargos executivos, reforçando a necessidade de políticas públicas voltadas à desigualdade de gênero (IBGE, 2018b).

Além de fatores como aumento da idade, baixa escolaridade e baixo suporte social no trabalho, houve associação da redução da capacidade para o trabalho entre as mulheres (GODINHO *et al.*, 2016, ILMARINEN; TUOMI; KLOCKARS, 1997). As possíveis causas podem decorrer da dupla jornada de trabalho e das piores condições salariais e de trabalho (WALSH *et al.*, 2004, MARTINEZ; LATORRE; FISCHER, 2009).

Em contraponto, a partir do resultado desta pesquisa, é possível identificar que parte considerável dos participantes possui uma capacidade boa ou ótima para o trabalho. Resultados semelhantes foram encontrados em estudos com trabalhadores da área administrativa de uma empresa privada e de saúde. O trabalho predominantemente mental tem sua capacidade para o trabalho mais preservada do que o desgaste e o comprometimento da saúde decorrente das exigências físicas do trabalho (MARTINEZ; LATORRE; FISCHER, 2006, HELIOTERIO; SOUZA; SANTOS, 2016).

Em outros estudos com gestores de saúde, é possível observar que mais de um terço dos trabalhadores investigados tem sua capacidade para o trabalho reduzida (HELIOTERIO; SOUZA; SANTOS, 2016). O despreparo dos profissionais para o exercício da administração, a lentidão na incorporação de novas tecnologias de informações e o processo de gestão e de organização do trabalho foram algumas fragilidades destacadas por gestores de saúde. Ainda, na esfera pública, foram identificados fatores como a alta rotatividade dos gestores ligados a processos partidários e eleitorais, gerando desmotivação dos profissionais (LORENZETTI *et al.*, 2014).

Nos cargos de gestão, o estresse laboral está relacionado principalmente ao processo de reestruturação das organizações, ao relacionamento interpessoal, à estrutura e ao clima organizacional, tornando-se fonte de pressão no trabalho (PEREIRA; LANNA; COELHO, 2014). Dependendo do ciclo de vida no qual o

profissional se encontra e do apoio social e organizacional, o estresse laboral pode ser mediado pelo próprio trabalhador, de modo a atenuar os eventos estressantes, contribuindo para diminuição da vulnerabilidade e promovendo bem-estar emocional e psicológico dos trabalhadores (GUTIERREZ; CANDELA; CARVER, 2012; RIBEIRO *et al.*, 2018).

Estudo realizado com técnicos de enfermagem demonstrou 36,6 vezes maior prevalência da capacidade para o trabalho como inadequada entre as mulheres do que entre os homens e 1,58 vez maior entre trabalhadores que tinham mais de 35 anos, quando comparados com faixa etária mais baixa. Tais resultados podem estar associados aos seguintes fatos: o trabalho ser realizado em apenas um turno, o trabalhador ter desenvolvido alguma doença ocupacional e vivenciar alta exigência no trabalho (CARNEIRO; ARAÚJO, 2018).

A redução da capacidade para o trabalho também está relacionada à escolaridade. Profissionais de nível médio e fundamental realizam trabalho com maior exigência física, movimentos repetitivos e que podem causar prejuízos à saúde e comprometer a capacidade funcional (MAGNO *et al.*, 2013). Nesse contexto, medidas de prevenção devem ser incentivadas e adotadas nos serviços de saúde, com foco nos aspectos organizacionais e psicossociais do trabalho, para restaurar ou melhorar as condições dos trabalhadores.

No que diz respeito às características qualitativas do gênero, neste estudo, evidenciou-se que os gêneros feminino e masculino integram o ICT, a partir do perfil do cargo de gestão, expressando as características pessoais pertinentes ao gênero no exercício da gestão, porém não expõem significativa diferença qualitativa. Tal dado pode representar um limite do estudo, considerando a necessidade de ampliar amostra e de aprofundamento de conteúdo para aspectos que evidenciassem a diferenciação de gênero propriamente dita.

Especificamente no que trata do estilo de gestão, a evidência do estilo participativo e do estilo de gestão autoritário compraz a representação do feminino, uma vez que exprime características da escuta e do estabelecimento de ambientes saudáveis, pautadas nas boas relações, ou mesmo quando é necessária estabelecer uma mediação rígida para estabelecer e efetivar sua condição de gestora.

Assim, na proposição autoritária, estudo com o objetivo de identificar os obstáculos que se apresentam ao longo da carreira da mulher brasileira e o que ela percebe como boa liderança em um cargo e em sua vida identificou que o que muda

no discurso dela é a definição de líder, que passa a ter características mais semelhantes às masculinas, misturando atributos citados como comunicação e autoconfiança (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

7.3 Mulher, natureza e trabalho: um pensar ecofeminista

A mulher, assim como a natureza, por vezes é subjugada como um ser inferior, passível de dominação pelo homem. Isso porque as relações de gênero dentro de uma sociedade patriarcal centram-se na desvalorização convergente e complementar da mulher e da natureza (FERNANDÉZ, 2017).

A relação entre a mulher e a natureza está na base do ecofeminismo, conceito que reúne as causas ambientais e feministas desvinculadas da concepção socioeconômica e de dominação do patriarcado. A sociedade patriarcal exprime uma lógica do poder opressor e totalitário da agroindústria em sua expressão simbólica: a fecundidade do ser vivo (FLORES; TREVIZAN, 2015).

A associação da luta das feministas ao movimento ecofeminista ocorreu pela libertação da mulher e da natureza, ambas exploradas. O ecofeminismo é uma forma de enfrentamento da discriminação de gênero e da defesa pelo ecossistema, criando-se uma sociedade igualitária e sustentável (FLORES; TREVIZAN, 2015).

O ecofeminismo pode ser definido como um movimento que conecta a luta contra a exploração e degradação da natureza e contra a opressão das mulheres. Ele perfaz uma relação entre a crença de que o homem controla a natureza enquanto invisibiliza e restringe as contribuições e o papel da mulher na esfera doméstica, ponto de origem em uma sociedade patriarcal (PIZARRO, 2018).

A partir dessa associação entre as lutas contra a destruição da natureza e a dominação das mulheres, o movimento ecofeminista visou promover a luta em oposição à degradação da natureza, ao sistema patriarcal de opressão e à naturalização o poder masculino (DUARTE, 2014).

Alicia Puleo (2002) apresenta três vertentes do ecofeminismo. A primeira é o ecofeminismo clássico, em que denuncia a naturalização da mulher como mecanismo de legitimação do patriarcado. Nele, compreende-se a oposição da ética feminina de proteção dos seres vivos à agressividade masculina, fundamentada pelas características femininas de igualdade e predispondo as mulheres à conservação na

natureza, em contrapartida aos homens que são predispostos à competição e à destruição. A segunda tendência refere-se ao ecofeminismo espiritualista, em que há o entendimento de que ao passo que a sociedade evolui, há um processo de violência contra a mulher e o ambiente, tendo sua base nas concepções do sistema patriarcal de dominação. Tal tendência configura-se pela luta antissexista, antirracista e antielitista (PULEO, 2002; 2015).

A terceira tendência corresponde ao ecofeminismo construtivista, que defende que a relação das mulheres com a natureza não está associada a características do próprio gênero, mas decorre de responsabilidades de gênero incutidas por meio da divisão social do trabalho e da distribuição do poder (PULEO, 2002; 2015). A compreensão das interrelações entre o ser humano e a natureza deve ser refletida a partir da necessidade de interesses da sociedade às questões sociais e da natureza.

Este estudo se fundamentou na proposta do ecofeminismo crítico de Puleo (2002), o qual permite direcionar o pensamento crítico, conjugando as seguintes premissas-chave: o fortalecimento da igualdade e autonomia das mulheres; a aceitação com extrema cautela dos benefícios da ciência e da tecnologia; a fomentação da universalização dos valores da ética do cuidado com os humanos, os animais e o restante da natureza; a aprendizagem da interculturalidade e a afirmação da unidade e continuidade da natureza por meio do conhecimento evolutivo e do sentimento de compaixão.

A escolha está na própria forma com que Puleo (2002) analisa as diversas abordagens do ecofeminismo e, ao mesmo tempo, assume a interconexão entre feminismo e ecologia, sem descartar elementos essenciais para o fortalecimento do eco e do feminismo de outras vertentes. A autora também lista a cultura como um dos elementos a serem valorizados como influência nos aspectos sociais para a superação da representatividade da natureza como um objeto, instituindo novas relações e perpassando o processo de exploração (PULEO, 2002; 2015).

Para Puleo (2011), o ecofeminismo vai além de um feminismo ambientalista. É uma práxis do movimento de ecologistas e feministas contra as formas de dominação do patriarcado, que surgiu mais fortemente na década de 1970. O movimento ecofeminista foi gradualmente fortalecido por diferentes vertentes como uma forma de se opor à influência das construções sociais nas relações entre homens, mulheres e mundo natural (FLORES; TREVIZAN, 2015).

A relação de dominação da natureza e opressão às mulheres ocorreu pela razão de que ambas eram socialmente consideradas inferiores, estabelecendo e suscitando preceitos do movimento feminista para desvelar problemas da degradação ambiental, que se centram em um contexto histórico, interligado e interdependente à economia e ao desenvolvimento das relações humanas (ANGELIN, 2014).

O limiar entre o espaço público e o privado passou a ser questionado pelo feminismo, promovendo discussões quanto à naturalização das desigualdades de gênero (MIYAMOTO; KROHLING, 2012). Tal conceito foi historicamente construído diante do estabelecimento de atitudes e características determinadas a partir da identificação do sexo biológico, em que há a determinação dos papéis sexuais dos homens e das mulheres (MIYAMOTO; KROHLING, 2012).

O entendimento do conceito de gênero feminino-masculino parte para uma evolução histórica, a partir do feminismo, sendo compreendido como uma construção social das diferenças sexuais ao invés de ser determinado e condicionado a partir do sexo biológico (PULEO, 2013).

Esse sentido aproxima a subjugação da mulher, da natureza e dos animais e compreende a construção de uma sociedade alicerçada no androcentrismo, levando ao fomento de um sistema econômico, político e cultural em que prevalece o poder do homem sobre os outros e a mulher é reduzida ao espaço da reprodução social (ARGUEDAS-RAMÍRES, 2016).

Para Angelin (2014), em decorrência de as mulheres historicamente terem vivências mais próximas ao cuidado com o ecossistema, diferentemente dos homens, elas são as mais atingidas pelas crises ambientais, além de desenvolver maior proximidade e cuidado com o ecossistema, decorrente da necessidade de garantir o alimento e dos recursos utilizados para cura de doenças. De forma que ainda predomina a visão capitalista patriarcal de que a natureza e as mulheres estão ligadas intrinsecamente, sendo objetos de opressão e exploração.

A proposta de um feminismo ambientalista é uma alternativa para a crise de valores de uma sociedade consumista e individualista. As contribuições do pensamento crítico do feminismo e do ambientalismo propõem enfrentar a dominação das mulheres na sociedade patriarcal, além de constituírem um avanço da consciência da espécie humana em direção à igualdade das mulheres e dos homens como participantes da intercultura na natureza (PULEO, 2002).

A teoria ecofeminista conecta o ambiente, as estruturas sociais opressivas e as experiências cotidianas concretas das mulheres. Nesse conjunto de experiências, importa a particularidade do cotidiano de trabalho, pois, na atualidade, existe a aparente normalidade igualdade de espaços de trabalho para homens e mulheres na sociedade. Entretanto, deve-se focalizar na invisibilidade feminina, não somente nas baixas taxas de mulheres no trabalho formal *versus* o informal, por exemplo, mas compreender que essa restrição é decorrente do fato de a análise do trabalho construir-se a partir de uma perspectiva neutra, de diferenciação e desigualdade social entre homens e mulheres, mesmo que apreendida como normal (ICART; VELASCO, 2015; PEREIRA; CURI, 2012).

Por conta dos movimentos feministas, houve a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, o maior crescimento econômico e as transformações tecnológicas. Logo, no mundo atual, apesar das mudanças significativas do lugar que as mulheres ocupam nas políticas públicas e da ampliação de sua autonomia econômica, o conservadorismo social, a persistência da desigualdade de classe, raça e gênero e a mercantilização do corpo das mulheres são instâncias importantes a serem enfrentadas.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS DA TESE

“Quem lhe deu a verdade absoluta? Não há nada absoluto. Tudo se transforma, tudo se move, tudo revoluciona, tudo voa e vai...”

Frida Kahlo

Os resultados apresentados permitiram atender aos objetivos propostos e reconhecer que as relações de gênero no trabalho são mediadas e pautadas em construções sociais de poder.

A presente pesquisa visou apresentar aspectos importantes da relação entre a mulher, a natureza e o trabalho, a partir de uma perspectiva ecofeminista. A relação da mulher e da natureza reflete a luta contra uma sociedade ainda patriarcal, em prol da preservação da natureza e pela igualdade de espaços e direitos entre os homens e as mulheres.

O estudo buscou contribuir para a identificação de fatores que influenciam na capacidade para o trabalho dos profissionais que exercem cargos de gestão. Observaram-se, no estudo, níveis de capacidade para o trabalho satisfatórios, com diferenças entre idade e tempo médio de trabalho, conforme o gênero.

Compreende-se, assim, a necessidade de uma reestruturação social e do sistema político que transcenda a necessidade de igualdade de oportunidades para uma ascensão à diminuição da polarização entre os gêneros no trabalho. Exercer cargos de gestão em um serviço de saúde requer conhecimento científico e formação de profissionais pautados em valores éticos, de modo a oferecer as melhores condições de trabalho.

O Índice de Capacidade para o Trabalho foi, portanto, importante ferramenta para quantificar a capacidade para o trabalho, desenvolvendo atividades voltadas à promoção da saúde e à prevenção de agravos no ambiente de trabalho a partir do que for mensurado.

Os resultados também permitiram compreender a influência dos estereótipos de gênero, considerando a naturalização de responsabilidades nos setores público e privado de trabalho. Isso porque a solidez do patriarcado ainda difunde características esperadas e aceitas conforme o gênero, o trabalho, a escolaridade, a idade e o estado civil.

A abordagem ecofeminista, na relação com a saúde das mulheres trabalhadoras, surge como estratégia de atenção à saúde pública, a qual é condicionada pelas demais estruturas nas quais está inserida – principalmente na particularidade do trabalho. Fazem-se, assim, relevantes a contínua reflexão e a discussão sobre a necessidade de lutar pela libertação dos padrões patriarcais e pela diminuição das desigualdades sociais, políticas e econômicas, bem como pelo maior fortalecimento das políticas públicas para as mulheres.

A desnaturalização de comportamentos e atribuições conforme o gênero é um desafio que permanece na sociedade, sendo necessária uma reconfiguração dos papéis sociais predeterminados. Tal demanda deve ser atendida pela diminuição da disparidade de cargos e remunerações conforme o gênero, pelo aumento da representatividade de mulheres em cargos de liderança, pela diminuição da divisão sexual do trabalho e pela igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades entre homens e mulheres.

Dessa forma, considera-se que os objetivos deste estudo foram alcançados. Entende-se, porém, a necessidade de mais estudos e pesquisas relacionadas à influência dos estereótipos de gênero das relações de trabalho, fortalecendo movimentos políticos e sociais de luta pela igualdade de gênero.

O estudo teve como limitação o número reduzido de estudos acerca dos estereótipos de gênero entre os gestores do serviço de saúde. Outra limitação foi o fato de a pesquisa ter sido realizada em uma única universidade pública, o que não permite a generalização dos resultados.

REFERÊNCIAS

- ABREU, P. D. *et al.* Transexual “womanhood” and the emergence of transfeminism: rhetorics of HIV/AIDS in the light of the queer theory. **Texto & Contexto – Enfermagem**, v. 28, 2019.
- ACUÑA-PINILLA, W. L.; RAMIREZ-PATARROYO, M. V.; JIMENEZ-PINZON, A. M. La producción de conocimiento en trabajo social desde la perspectiva de género. **Prospectiva**, n. 28, p. 41-67, 2019.
- ADAID, F. Uma discussão sobre o falocentrismo e a homofobia. **Revista Brasileira de Sexualidade Humana**, v. 27, n. 1, 2016.
- AGUIAR, V.V.P. Mulheres rurais, movimento social e participação: reflexões a partir da Marcha das Margaridas. **Política & Sociedade**, v. 15, 2016.
- ALVARIÑAS-VILLAVERDE, M. Y.; PAZOS-GONZÁLEZ, M. Estereotipos de género en educación física, una revisión centrada en el alumnado. **Revista Electrónica de Investigación Educativa**, v. 20, n. 4, p. 154-163, 2018.
- ANGELIN, R. Mulheres, ecofeminismo e desenvolvimento sustentável diante das perspectivas de redistribuição e reconhecimento de gênero. Estamos preparados? **Revista Eletrônica Direito e Política**, v. 9, n. 3, p. 1569-1597, 2014.
- ANGELIN, R. Mulheres e ecofeminismo: Uma abordagem voltada ao desenvolvimento sustentável. **Revista de extensión. Universidad En Diálogo**, v. 7, n. 1, p. 51-68, 2017.
- ARAÚJO, A. M. C.; AMORIM, E. R. A. Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas. **Cadernos Pagu**, n. 17-18, p. 267-310, 2002.
- ARAÚJO, M. F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia Clínica**, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005.
- ARRIAGADA, I. Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. **Revista de la CEPAL**, n. 85, p.101-113, 2005.
- ASSUNÇÃO, M. M. S.; SILVA, L. R. Formação em psicologia e diversidade sexual: atravessamentos e reflexões sobre identidade de gênero e orientação sexual. **Pretextos – Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 3, n. 5, p. 392-410, 2018.
- BAÉRE, F.; ZANELLO, V. Suicide and masculinities: an analysis through gender and sexualities. **Psicologia em Estudo**, v. 25, p. e44147, 2020.
- BARBOSA, A. L. N. H. Tendências na alocação do tempo no Brasil: trabalho e lazer. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 35, n. 1, 2018.

BEAUVOIR, S. **Segundo sexo**. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970. v. I.

BEL BRAVO, M. A. Ecofeminismo: uma nueva manera de mirar la naturaleza. **Arbor**, p.192-778, 2016.

BEM, S. L. The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, v. 42, n. 2, p. 155-162, 1974.

BEM, S. L. Gender schema theory: a cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, v. 88, n. 4, p. 354-364, 1981.

BENTO, B. **A reinvenção do corpo**: sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BERMÚDEZ, M. Connel e o conceito de masculinidades hegemônicas: notas críticas da obra de Pierre Bourdieu. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 1, p. 283-300, 2016.

BORGES, T. M. B.; DETONI, P. P. Trajetórias de feminização no trabalho hospitalar. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 2, p. 143-157, 2017.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

BRASIL. **Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2012. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conselho Nacional de Saúde**. Resolução n. 510, de 7 de abril de 2016. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2016. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html. Acesso em: 26 fev. 2021.

BRASIL. **Lei de 15 de outubro de 1827**. Manda crear escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do Império. [s.d.]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM..-15-10-1827.htm. Acesso em: 23 fev. 2021.

BRUSCHINI, C.; ANDAILLON, D.; UNBEHAUM, S. G. **Tesouro para estudos de gênero e sobre mulheres**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas/Editora 34, 1998. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/conteudos/especiais/tesouro/arquivos/TPEDGESM.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2021.

BUTLER, J. **Gender trouble**: feminism and the subversion of identity. New York: Routledge, 1990. p. 1-25.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUTLER, J. **Corpos que pesam**: sobre os limites discursivos do “sexo”. In: LOURO, G. L. (Org.). **O corpo educado**: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015. p. 151.

CÂNDIDO, M. R.; FERES, J. J. Representação e estereótipos da mulher negra no cinema brasileiro. **Revista Estudos Feministas**, v. 27, n. 2, 2019.

CANI, L. S. A inserção feminina ao mercado de trabalho através de concurso público: as relações de poder na defensoria pública do estado do espírito santo. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 2, n. 2, p. 46-60, 2016.

CARBÓ, A. P. Abriendo puertas y ventanas a una perspectiva psicosocial feminista: Análisis sobre la violencia de género. **Psicoperspectivas**, v. 16, n. 2, p. 79-90, 2017.

CARNEIRO, T. M. S.; ARAÚJO, C. T. M. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de enfermagem da atenção básica à saúde. Bahia, Brasil. **Revista de Salud Pública**, v. 20, n. 4, p. 422-429, 2018

CARRIERI, A. P. et al. Gender and work: Representations femininities and masculinities in the view of women Brazilian executives. **Brazilian Administration Review**, v. 10, n. 3, p. 281-303, 2013.

CARSON, R. **Primavera silenciosa**. Traduzido por Claudia Sant’Anna Martins. São Paulo: Gaia, 2013.

CASTRO, A. M.; MACHADO, R. C. Movimento feminista no brasil e américa latina: reflexões sobre educação e mulheres. **Revista Contrapontos**, v. 16, n. 1. p. 22-39, 2016.

CASTRO, F. G.; KELLISON, J. G.; BOYD, S. J.; KOPAK, A. A methodology for conducting integrative mixed methods research and data analyses. **Journal of Mixed Methods and Research**, v. 4, n. 4, p. 342-360, 2010.

COLLING, A. M. As primeiras médicas brasileiras- Mulheres à frente de seu tempo. **Fronteiras**, v. 13, n. 24, p. 169-183, 2011.

CONNELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, J. W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 1, p. 241-282, 2013.

CORDEIRO, T. M. S. C.; ARAÚJO, T.M. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de enfermagem da atenção básica à saúde. Bahia, Brasil. **Revista de Salud Pública**, v. 20, n. 4, p. 422-429, 2018.

CORDEIRO, R. M. M.; MORALES, P. A.; SILVEIRA, S. M. B.; CLEMENTE, F. S. Mulheres rurais e as lutas pela água na américa latina. **Temporalis**, Brasília, n. 30, 2015.

- COSTA, A. A. A mulher na força de trabalho. **Revista Feminismos**, v. 2, n. 2, 2014.
- COTRIM, L.R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M.W. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. **Instituto de autonomia**, 2020.
- COUTINHO, C. P. **Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática**. 2a. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2013.
- CRUZ, C. A.; MELO, I. B.; MARQUES, S. C. A educação ambiental brasileira: história e adjetivações. **Revista Brasileira de Educação Ambiental**, v. 11, n. 1, p. 183-195, 2016.
- CVIETKOVICH, B. M. *et al.* Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. **Revista de Psicología (Santiago)**, v. 26, n. 1, p. 120-132, 2017.
- DARRAZ, M. C. F.; VARGAS, E. M.; MARDONES, O. C. Representación androcéntrica del trabajo en el discurso de textos escolares chilenos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 48, n. 169, 974-1000, 2018.
- DIMEN, M. Poder, sexualidade e intimidade. In: JAGGAR, A. M.; BORDO, S. R. (eds.). **Gênero, corpo, conhecimento. Tradução de Britta Lemos de Freitas**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 42-61.
- DOMINGUES, S. G. A. Uma breve história do feminismo no Brasil. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Campos**, v. 5, n. 1, 2020.
- DUARTE, M. A. El ecofeminismo em el desarrollo rural sostenible. **Raudem, Revista de Estudios de las Mujeres**, v. 2, p. 11-24, 2014.
- DURAN, B. S. Mujeres de tierra. Ambientalismo, feminismo y ecofeminismo Nóesis. **Revista de Ciencias Sociales y Humanidades**, v. 15, n. 28, p. 59- 77, 2005.
- ECHEGOYEMBERRY, M. N. Identidad, género y Derechos Humanos: El rol de las mujeres en el cuidado de “la casa común” (ambiente) Identity, gender and Human Rights: The role of women in the care of “the common house”. **Revista Uruguaya de Antropología Etnografía**, v. 2, n. 1, p. 55-70, 2017.
- EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH). **FURG**. Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr. – HU-FURG. Brasília, DF: EBSERH, 2020. Disponível em: <http://www2.ebserh.gov.br/web/hu-furg>. Acesso em: 23 fev. 2021.
- FALEIRO, W.; FARIAS, M. N. Inclusion of peasant women in university: among dreams, challenges and struggles. **Educação e Pesquisa**, v. 43, n. 3, p. 833-846, 2017.
- FARIA, J. A participação feminina na transformação da história patriarcal: dimensões poder e desenvolvimento como liberdade. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 5, n. 10, p. 2-20, 2017.

- FERNÁNDEZ-ANTELO, I.; CUADRADO-GORDILLO, I.; MARTÍN-MORA, P.G. Synergy between Acceptance of Violence and Sexist Attitudes as a Dating Violence Risk Factor. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 14, p. 5209, 2020.
- FERNÁNDEZ, E. A. Claves ecofeministas para el análisis literário. **Revista de Investigación y Divulgación sobre los Estudios de Género**, v. 24, n. 21, p. 45-74, 2017.
- FLORES, B. N.; TREVIZAN, S. D. P. Ecofeminismo e comunidade sustentável. **Revista Estudos Feministas**, v. 23, n. 1, p. 11-34, 2015.
- FLORES, C. I. Los Nudos del género. Apuntes para la formación ética de educadoras y educadores. **Revista Internacional de Educación para la Justicia Social**, v. 6, n. 2, p. 10, 2017.
- FORMIGA, N. S.; CAMINO, L. A dimensão do Inventário de Papéis Sexuais (BSRI): a masculinidade e feminilidade em universitários. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 18, n. 2, p. 41-49, 2001.
- GAARD, G. C. (2011). Rumo ao ecofeminismo queer. **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 1, p. 197-223, 2011.
- GAMBOA-AREVALO, A. P. Género y gestión ambiental en los humedales de Bogotá. **Prospectiva**, v. 28, p.169-201, 2019.
- GIDDENS, A. **Modernidade e identidade**. Tradução de Plínio Dentzein. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.
- GIGENA, A. I. Mujeres-Indígenas y decisiones políticas. Alcances y limitaciones de la institucionalización indígena y de género en Chile. **La ventana. Revista de estudios de Género**, v. 6, n. 48, p. 390-422, 2018.
- GIL, A. C. **Método e técnicas de pesquisa social**. 6a. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GLICK, P.; FISKE, S. T. The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 70, n. 3, 491-512, 1996.
- GODINHO, M. R. *et al.* Work ability and associated factors of Brazilian technical-administrative workers in education. **BMC Research Notes**, v. 9, p. 1, 2016.
- GOIS, E. L. P. Gênero e economia dos cuidados no âmbito da divisão sexual do trabalho: uma discussão introdutória. **RELEM – Revista Eletrônica Mutações**, 2017.
- GONZAGA, P. R. B.; MAYORGA, C. Violências e instituição maternidade: uma reflexão feminista decolonial. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, n. spe 2, p. e225712, 2019.

GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. **Revista Gênero**, v. 12, p. 61-79, 2011.

GUTIERREZ, A. P.; CANDELA, L. L.; CARVER, L. The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. **Journal of Advanced Nursing**, v. 68, n. 7, p. 1601-1614, 2012.

HEILBORN, M.L.; RODRIGUES, C. Gênero: uma breve história de um conceito. **APRENDER – Caderno de Psicologia e Filosofia da Educação**, n. 20, p. 9-21, 2018.

HELIOTERIO, M. C.; SOUZA, E. C.; SANTOS, K. O. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores da saúde. **Revista Saúde Coletiva**, v. 6, n. 1, p. 14-19, 2016.

HENTSCHEL, T.; HEILMAN, M. E.; PEUS, C.V. The multiple dimensions of gender stereotypes: a current look at men's and women's characterizations of others and themselves. **Frontiers in Psychology**, v. 10, p. 11, 2019.

HERNANDEZ, J. A. E. Reavaliando o Bem Sex-Role Inventory. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 26, n. 1, p. 73-83, 2009.

HERRERO, A. Ecofeminismos: apuntes sobre la dominación gemela de mujeres y naturaliza. **Ecología Política**, n. 54, p. 18-25, 2017.

HERRERO, Y. Miradas ecofeministas para transitar a um mundo justo y sostenible. **Revista de Economía Crítica**, n. 16, 2013.

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

ICART, I. B.; VELASCO, C. A. S. La economía feminista y la división sexual del trabajo. **Culturales**, v. 4, n. 1, p. 61-86, 2016.

INFANTES, A. T. El Análisis de la adolescencia desde la antropología y la perspectiva de género. **Interacciones**, n. 25, p. 52-73, 2013.

ILMARINEN, J.; TUOMI, K.; KLOCKARS, M. Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 23, n. Suppl 1, p. 49-57, 1997.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018a.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018b.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

IRVING, S.; HELIN, J. A World for sale? An ecofeminist reading of sustainable development discourse. **Gender, Work and Organization**, v. 25, n. 3, 2018.

JESUS, J. G. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos - transgener(al)idades**. 2. ed. revista e ampliada. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.diversidadessexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/GÊNERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2021.

JOHNSON, F. M. N.; LÓPEZ, R. F. C. Desigualdad de género en la prensa deportiva de El Mercurio. **La Trama de la Comunicación**, v. 24, n. 1, p. 71-84, 2020.

JUNQUEIRA, E.; KAWASAKI, C. S. Os movimentos ambientalistas e a educação ambiental: a militância como espaço educativo. **Cadernos CIMEAC**, v. 7, n. 2, p. 162-186, 2017.

KANHIYA, M. Role of women in environment conservation. **Journal of Advanced Laboratory Research in Biology**, v. 7, p. 17-26, 2016.

KARAWEJCZYK, M. O feminismo em boa marcha no Brasil! Bertha Lutz e a conferência pelo progresso feminino. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 2, p. 1-17, 2018.

KIMMEL, M. Masculinidade como homofobia: medo, vergonha e silêncio na construção da identidade de gênero. **Equatorial**, v. 3, n. 4, p. 97-124, 2016.

KING, Y. Curando as feridas: feminismo, ecologia e dualismo natureza/cultura. In: JAGGAR, A. M.; BORDO, S. R. **Gênero, corpo, conhecimento**. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos, p.126-154, 1997.

KOENIG, A. M. Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. **Frontiers in Psychology**, v. 9, p. 1086, 2018.

LEONE, E.T. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. In: LEONE, E. T. (org). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, 2017. p.13-34.

LIMA, D. V. M. Research design: a contribution to the author. *Online Brazilian Journal of Nursing*, v. 10, n. 2, 2011.

LORENZETTI, J. *et al.* Gestão em saúde no Brasil: diálogo com gestores públicos e privados. **Texto & Contexto – Enfermagem**, v. 23, n. 2, p. 417-425, 2014.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**. Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.

LOURO, G. L. Currículo, género y sexualidad. Lo “normal”, lo “diferente” y lo “excêntrico”. **Descentrada**, v. 3, n. 1, 2019.

LUNARDI, G. L. *et al.* **Hospital Dr. Miguel Riet Corrêa Jr.** Plano Diretor Estratégico 2017-2018. São Paulo: Universidade Federal do Rio Grande; Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, 2016. Disponível em: <http://www2.ebserh.gov.br/documents/1688403/1688463/Plano+Diretor+Estratégico+-+20172018+-+HUFURG.pdf/945d14a3-2248-40a5-8e61-52f14fdb7186>. Acesso em: 23 fev. 2021.

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

MAGNAGO, T. S. B. S *et al.* Relationship between work ability in nursing and minor psychological disorders. **Texto & Contexto – Enfermagem**, v. 24, n. 2, p. 362-370, 2015.

MAGNO, T. S. *et al.* Avaliação da capacidade para o trabalho dos trabalhadores de enfermagem de pronto-socorro. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 15, n. 2, p. 523-532, 2013.

MÁRQUES, J. Varón e patriarcado. In: VALDÉS, T.; OLAVARRÍA, J. **Maculinity/es, poder e crise**. Santiago: Edições Femininas, p. 17-30, 1997.

MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D. O.; FISCHER, F.M. Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. **Revista de Saúde Pública**, v. 43, n. 3, p. 525-532, 2009.

MARTIN, R. S. S. *et al.* Influência do nível socioeconômico sobre os fatores de risco cardiovascular. **Jornal Brasileiro de Medicina**, v. 102, n. 2, p. 34-37, 2014.

MATOS, M. Movimento e teoria feminista: é possível reconstruir a teoria feminista a partir do Sul global? **Revista de Sociologia e Política**, v. 18, n. 36, p. 67-92, 2010.

MATUD, M. P. Masculine/instrumental and feminine/expressive traits and health, well-being, and psychological distress in Spanish men. **American Journal of Men's Health**, v. 13, n. 1, 2019.

MEIRELLES, A. L. B. História do Curso de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande: 1966-2016. **Rio Grande: Ed. da FURG**, v. 2, p. 319-48, 2016.

MELERO-AGUILAR, N.; LIMÓN-DOMÍNGUEZ, D. Educar en espacios comunitarios de participación, cooperación y ecodesarrollo desde una perspectiva ecofeminista. **Revista Electrónica Educare**, v. 21, n. 1, 2017.

MELO, G. F.; GIAVONI, A.; TROCCOLI, B. T. Estereótipos de gênero aplicados a mulheres atletas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 20, n. 3, p. 251-256, 2004.

MELO, H. P., CASTILHOS, M. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**, v. 13, n. 1, p. 135-158, 2009.

MIYAMOTO, Y.; KROHLING, A. Sistema prisional brasileiro sob a perspectiva de gênero: invisibilidade e desigualdade social da mulher encarcerada. **Direito, Estado e Sociedade**, v. 40, p. 223-241, 2012.

MOLLO-BOUVIER, S. Transformação dos modos de socialização das crianças: uma abordagem sociológica. **Educação & Sociedade**, v. 26, n. 91, p. 391-403, 2005.

MONTEIRO, K. F.; GRUBBA, L. S. A luta das mulheres pelo espaço público na primeira onda do feminismo: de sufragettes às sufragistas. **Direito e Desenvolvimento**, v. 8, n. 2, p. 261-278, 2017.

MONTES, L. M. G.; LOPEZ, R. Q. Reflexiones sobre los cuerpos negados: mujeres mayas contemporáneas en Tahdziú, México. **Sexualidad, Salud y Sociedad**, v. 32, p. 40-64, 2019.

MORAES, R.; GALIAZZI, M. C. **Análise textual discursiva**. 2. ed. rev. Ijuí: Unijuí, 2011.

NANCUANTE, C. I. G. et al. Paternidad activa y cuidado en la niñez: reflexiones desde las desigualdades de género y la masculinidad. **Enfermería Actual de Costa Rica**, n. 38, p. 282-291, 2020.

NAVONE, S. L. Norma, integración y desafío. Representaciones masculinas de varones con discapacidad física. **Sexualidad, Salud y Sociedad**, n. 29, p. 75-98, 2018.

NEVES, M. A. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 404-421, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs#:~:text=e%20no%20mundo.-,Os%20Objetivos%20de%20Desenvolvimento%20Sustent%C3%A1vel%20no%20Brasil,de%20paz%20e%20de%20prosperidade>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Módulo de capacitação em inspeção do trabalho e igualdade de gênero**. Brasília: OIT, 2012.

ONWUEGBUZIE, A. J.; LEECH, N. L. Linking research questions to mixed methods data analysis procedures. **The Qualitative Report**, v. 11, n. 3, p. 474-498, 2006.

OLIVEIRA, C. S.; BOAS, S. V.; HERAS, S. Estereótipos de gênero e sexismo em docentes do ensino superior. **Revista Iberoamericana de Educación e Investigación**, v. 7, n. 19, p. 22-41, 2016.

- OTTO, C. O feminismo no Brasil: suas múltiplas faces. **Revista Estudos Feministas**, v. 12, n. 2, p. 238-241, 2004.
- PAULINO-PEREIRA, F. C.; SANTOS, L. G. A; MENDES, S. C. C. Gênero e identidade: possibilidades e contribuições para uma cultura de não violência e equidade. **Psicologia e Sociedade**, v. 29, 2017.
- PEREIRA, L. Z.; LANNA, F. C. C. C.; COELHO, G. I. Estresse ocupacional e liderança. *Reuna*, v. 19, n. 4, p. 205-226, 2014.
- PEREIRA, S. S.; CURI, R. C. Meio ambiente, impacto ambiental e desenvolvimento sustentável: conceituações teóricas sobre o despertar da consciência ambiental. *Revista Reunir*, v. 2, n. 4, p. 35-57, 2012.
- PINAFI, T. Do paradigma essencialista para o pós-estruturalismo: uma reflexão epistemológica sobre sexualidade. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 3, p. 693-700, 2015.
- PINSKY, C. B. Estudos de gênero e história social. **Revista Estudos Feministas**, v. 17, n. 1, p. 159-189, 2009.
- PINTO, C. R. J. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e Política**, v. 18 n .36, p. 15-23, 2010.
- PIZARRO, T. M. Mujer y naturaleza: ecofeminismo, amor y lucha. Una mirada del Sur decolonizante a las voces silenciadas. **RevIISE - Revista De Ciencias Sociales Y Humanas**, v. 11, n. 11, p. 55-61, 2018.
- POLIT, D. F.; BECK, C. T. Delineamento de pesquisa em enfermagem. In: POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para prática de enfermagem**. Porto Alegre: Artmed, 2011. p. 247-368.
- POMPEO-FARGNOLI, A. Ecofeminist therapy: from theory to practice. **Journal of International Women's Studies**, v. 19, n. 6, p. 1-16, 2018.
- PREFEITURA MUNICIPAL DO RIO GRANDE. **Rio Grande**. Rio Grande, Cidade Histórica. Rio Grande: Prefeitura do Rio Grande, 2020. Disponível em: <https://www.riogrande.rs.gov.br/pagina/rio-grande-2/>. Acesso em: 23 fev. 2021.
- PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, n. 26, v.1, 2018.
- PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, 2018.
- PULEO, A. H. Feminismo y ecología. **El Ecologista**, n. 31, 2002.
- PULEO A. H. **Ecofeminismo para otro mundo posible**. Madrid, Cátedra. Ediciones Cátedra, 2011.

PULEO, A. H. El concepto de género como hermenéutica de la sospecha: de la Biología a la Filosofía Moral y Política. **ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura**, v. 189, n. 763, 2013.

PULEO A. H. Ese oscuro objeto del deseo: cuerpo y violência. **Investigaciones Feministas**, v. 6, p. 122-138, 2015.

PULEO A. H. Perspectivas ecofeministas da ciência e do conhecimento: a crítica ao viés andro-antropocêntrico. **Em construção. Arquivos de Epistemologia Histórica e Estudos de Ciência**, n. 5, p. 163-173, 2019.

RAMOS, M. M.; CERQUEIRA-SANTOS, E. Effeminacy, hyper-masculinity and hierarchy. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 72, n. 1 p. 159-172, 2020.

REBOLLO-CATALÁN, A.; RUIZ-PINTO, E. Y.; GARCÍA-PÉREZ, R. Preferencias relacionales en la adolescencia según el género. **Revista Electrónica de Investigación Educativa**, v.19, n. 1, p. 58-72, 2018.

REIS, M. *et al.* A identidade de gênero e a influência das atitudes face à homossexualidade/homoparentalidade entre luso-brasileiros. **Psicologia, Saúde e Doenças**, v. 17, n. 3, p. 311-325, 2016.

RESS, M. J. Espiritualidad ecofeminista en América Latina. **Investigaciones Feministas**, v. 1, p. 111-124, 2010.

RIBEIRO, R. P. *et al.* Estresse ocupacional entre trabalhadores de saúde de um hospital universitário. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 39, e65127, 2018.

RODRIGUES, D. D. M. *et al.* Avaliação da capacidade para o trabalho da equipe de Enfermagem que atua em um hospital de grande porte na região do Triângulo Mineiro – MG. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 23, p. e-1260, 2019.

SAFFIOTI, H. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SALDARRIAGA, D. C; GÓMEZ, M. I. Teorías feministas, abolicionismo y decolonialidad: teorías críticas que cuestionan la efectividad de los derechos de las mujeres. **Revista Prolegómenos Derechos y Valores**, v. 21, n. 41, p. 43-60, 2018.

SANTOS, S. M. M.; OLIVEIRA, L. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. **Revista Katálisis**, v. 13, n. 1, p. 11-19, 2010.

SARTI, C. A. Feminismo e contexto: lições do caso brasileiro. **Cadernos Pagu**, n. 16, p. 31-48, 2001.

SCHWARZ, R. G.; THOME, C. F. Divisão sexual do trabalho e impactos na saúde das trabalhadoras: adoecimento por Ler/Dort. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 3, n. 5, p. 123-149, 2020.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SEGGIARO, F. B. Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 2, n. 1, 2017.

SENADONOTÍCIAS. **Bertha Lutz**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/bertha-lutz>. Acesso em: 8 abr. 2021.

SESMA, A. V. Ética del cuidado para la superación del androcentrismo: hacia una ética y una política ecofeminista. **Revista CTS**, v. 11, n. 31, p. 195-216, 2016.

SHOBER D. Ecofeminist invitations in the works of Sindiwe Magona. **Literator – Journal of Literary Criticism, Comparative Linguistics and Literary Studies**, v. 38, p. 1-10, 2017.

SILPRANDI, E. C. **Mulheres e agroecologia**: transformando o campo, as florestas e as pessoas. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2015.

SILVA, A. F. *et al.* Social attributes of the male that incite the violence by intimate partner. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, n. 6, 2020.

SIQUEIRA, C.B, Bussinguer, E. C. A. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris – RTJ**, v. 9, n. 1, p. 145-166, 2020.

SOUSA, B. B.; CARDOSO, A. S. Gestão de marketing e o sexismo na comunicação: o papel da liderança. **Psicologia em Estudo**, v. 25, 2020.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.

SOUSA, L. G. P.; SOMBRIO, M. M. O.; LOPES, M. M. Para ler Bertha Lutz. **Cad. Pagu**, n.24, p.315-325, 2005.

SOUZA, J. H. As implicações do sexismo benévolo na afirmação de estereótipos femininos. **Caderno de Gênero e Diversidade**, v. 2, n. 1, 2016.

TEIXEIRA, C. M. As mulheres no mundo do trabalho: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 237-244, 2009.

TEJEDA AS. Ecofeminismo, mujeres y desarrollo sustentable: el caso de la Sierra de Santa Rosa en Guanajuato. **Región y Sociedad**, v. 27, n. 62, 2015.

TELES, M. A. **Breve história do feminismo no Brasil e outros ensaios**. São Paulo: Alameda, 2017.

- THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação**. 13ª ed. São Paulo: Cortez, 2004.
- THOMÉ, C. F.; SCHWARZ, R.G. Desigualdade em razão de gênero e divisão sexual do trabalho: suas consequências sobre a saúde das trabalhadoras. **Revista Direitos Humanos Fundamentais**, v. 15, n. 2, p. 187-202, 2015.
- TORRIJOS, R. E. Ecofeminist visions: recent developments and their contribution to the future of feminism. In: KERSLAKE, J. L. Y.; GIFFORD, T. **Ecofeminismo/s: Mujeres y Naturaleza**. Alicante: Centro de Estudios de La Mujer, 2013. p. 17-46.
- TUOMI, K.; ILMARINEN, J.; MARTIKAINEN, R. Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981-1992. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 23, p. 58-65, 1997.
- UNITED NATIONS ENTITY FOR GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN (UN Women). **Progress of the world's women 2015-2016**. Transforming economies, realizing rights. Geneve: UN Women, 2015.
- VASCONCELOS, S. P. *et al.* Fatores associados à capacidade para o trabalho e percepção de fadiga em trabalhadores de enfermagem da Amazônia Ocidental. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 14, n. 4, p. 668-97, 2011.
- VAZ, C. F. M.; LAIMER, R. T. A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão de secretária. **Secretariado Executivo em Revist@**, v. 6, n. 6, 2010.
- VIEIRA, B. B.; MILWARD-DE-AZEVEDO, M. A. A etnobotânica e o ecofeminismo em prol da conservação ambiental. **Diversidade e Gestão**, v. 2, n. 2, p. 178-188, 2018.
- VIGANO, S. M. M.; LAFFIN, M. H. L. F. Mulheres, políticas públicas e combate à violência de gênero. **História**, v. 38, 2019.
- WALSH, I. A. P et al. Capacidade para o trabalho em indivíduos com lesões músculo-esqueléticas crônicas. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, n. 2, p. 149-156, 2004.
- WARREN, K.; CHENEY, J. Ecological Feminism and Ecosystem Ecology. *Hypatia*, **Ecological Feminism**, v. 6, n. 1, p. 179-197, 1991.
- WEST, C.; ZIMMERMAN, D. H. Doing gender. **Gender and Society**, v. 1, n. 2, p. 125-151, 1987.
- WILL, D. E. M. **Metodologia da pesquisa científica**: livro digital. 2ª ed. rev. e atual. Palhoça: Unisul Virtual, 2012.
- ZITO, E. Contaminazioni ambientali, alterità ecologiche, corpi ribelli. **EtnoAntropologia**, v. 6, n. 1, 2018.
- ZIZEVSKAIA, E.; SHCHUKINA, M. Gender schemas in perception of gender-neutral images. **Psychology in Russia**, v. 11, 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – INSTRUMENTO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
DOUTORADO EM ENFERMAGEM
LABORATÓRIO DE ESTUDOS DE PROCESSOS SOCIOAMBIENTAIS E PRODUÇÃO COLETIVA
DA SAÚDE- LAMSA

QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO

1. Nome:	2. Data de nascimento: ____/____/____
3. Idade: ____ anos	4. Gênero: () Feminino () Masculino () Neutro
5. Situação conjugal: () Solteiro(a) () Casado(a) () Separado(a) () Divorciado(a) () União estável	
6. Possui filhos: () Não () Sim Se resposta for Sim, Quantos?	
7. Cor da pele (autodeclarada): () branco () preto () amarelo () indígena () pardo	
8. Escolaridade: () Ensino fundamental incompleto () Ensino fundamental completo () Ensino médio incompleto () Ensino médio completo () Ensino superior em andamento () Ensino superior completo () Especialização () Mestrado em andamento () Mestrado () Doutorado em andamento () Doutorado () Pós-doutorado	
9. Você frequenta ou segue alguma religião ou doutrina: () Não () Sim . Se resposta for Sim, Qual: () Espiritismo () Umbandista () Candomblé () Cristianismo () Judaísmo () Adventista () Evangélico(a) () Budismo () Ateísmo () Outro(a). Especifique: _____	
10. Há quanto tempo trabalha nesta instituição?	
11. Qual a tua atual função? () Administrador(a) () Enfermeiro(a) () Engenheiro(a) () Psicólogo(a) () Farmacêutico(a) () Contador(a) () Fisioterapeuta () Jornalista () Médico(a) () Assistente social () Outro. Qual? _____	
12. Qual teu atual cargo? () Superintendente () Diretor(a) administrativo () Diretor(a) técnico(a) () Diretor(a) de infraestrutura e hotelaria () Gerente assistencial () Responsável técnico(a) () Coordenador(a). Qual área: _____ () Supervisor(a). Qual área: _____ () Outro. Qual? _____	
14. Trabalha há quanto tempo no atual cargo?	
15. Renda mensal: () até 2 salários mínimo () 2-5 salários mínimo () 6-10 salários mínimo () acima de 10 salários mínimo () prefiro não responder	
16. Você acha que as mulheres tem as mesmas oportunidades de emprego que os homens? () Não () Sim	
17. Você já sofreu algum tipo de assédio, preconceito, discriminação ou racismo no trabalho? () Não () Sim () Racial () Sexual () Socioeconômico () Intolerância religiosa () Gordofobia () Xenofobia () Misoginia/sexismo () Homofobia/transfobia/lesbofobia/bifobia () Bullying () Outro. Qual: _____	
18. Você acha que o racismo está presente na nossa sociedade? () Não () Sim	
19. Você acha que existem empregos mais adequados para mulheres do que para homens? () Não () Sim	
20. Você acha que existe relação entre as mulheres e o meio ambiente? Explique	
21. O que você entende sobre Feminismo?	
22. Como você acha que as mudanças climáticas podem afetar a vida das pessoas?	
23. De que forma você acha que podemos preservar o meio ambiente?	
24. Você identifica agentes estressores no trabalho? Quais?	

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM-PPGENF
ESCOLA DE ENFERMAGEM



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO SERVIÇO DE SAÚDE HOSPITALAR A PARTIR DA TEORIA ECOFEMINISTA

Pesquisadora coletadora dos dados: Tatielle Roehrs Gelati- Enfermeira, Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Membro do Laboratório de Estudo de Processos Socioambientais e Produção Coletiva de Saúde – LAMSA.

Pesquisadora Orientadora: Dr^a Marta Regina Cezar-Vaz– Enfermeira, Professora da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Coordenadora do Laboratório de Estudo de Processos Socioambientais e Produção Coletiva de Saúde – LAMSA.

Objetivo Geral: Analisar os estereótipos, as igualdades e as diferenças de gênero entre profissionais de saúde, a partir de uma teoria Ecofeminista.

Objetivos específicos: Avaliar e analisar o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) dos (as) gestores (as) do serviço de saúde hospitalar; Reavaliar o Inventário de Papéis Sexuais de Bem entre os gestores do serviço de saúde hospitalar; Identificar a relação entre o ICT e o BSRI entre os profissionais em cargos de gestão; Analisar a influência do movimento Ecofeminista nas relações socioambientais; Identificar e descrever a visão dos gestores sobre a influência dos estereótipos de gênero e como estas são construídas no seu ambiente de trabalho.

Procedimentos: para participar nesta pesquisa você está sendo convidado a responder algumas perguntas que buscam informações para os objetivos específicos. A realização desta pesquisa será em local privativo, escolhido de acordo com seu bem-estar e sem prejuízo de suas atividades de trabalho, estudo ou familiares.

Direitos assegurados: as informações fornecidas por você serão tratadas confidencialmente pela equipe de pesquisadores. Os dados serão tratados pelo conjunto do grupo de participantes e não de maneira individual. Todas as informações serão anônimas e as partes relativas à sua participação serão destruídas caso você venha a suspender seu consentimento. Uma identificação codificada substituirá seu nome para garantir o anonimato e a confidencialidade das informações.

Benefícios: Esta pesquisa poderá acarretar benefício direto as participantes, por terem a possibilidade de serem autores em todo o processo, tanto de coleta quanto da análise dos dados. Possibilitará, ainda, ampliar as discussões quanto às implicações dos estereótipos de gênero nas relações de trabalho.

Riscos: Entende-se que não a pesquisa não oferece riscos prejudiciais à integridade da saúde, porém caso o participante sentir-se desconfortável ou constrangido com algum questionamento, será garantida assistência integral e gratuita.

Participação voluntária: a sua participação nesta pesquisa é voluntária e você é livre para aceitá-la ou recusar-se, bem como não haverá despesas ou compensações



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM-PPGENF
ESCOLA DE ENFERMAGEM



financeiras. Por favor, certifique-se que todas suas dúvidas ou questionamentos relativos a esta pesquisa foram respondidos e que lhe foi garantido o tempo necessário para tomar sua decisão. O TCLE será assinado em duas vias, sendo que uma permanecerá com o(a) pesquisador(a) e outra com o(a) participante.

Pessoas para contato: Para informações relativas a esta pesquisa você pode entrar em contato com a Professora Dr^a Marta Regina Cezar-Vaz, cezarvaz@vetorial.net/ (53) 999716307, ou a Doutoranda Tatiele Roehrs Gelati, tatiroehrs@yahoo.com.br/ (55) 999328316.

Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): O CEP/FURG é um comitê responsável pela análise e aprovação ética de todas as pesquisas desenvolvidas com seres humanos, assegurando o respeito pela identidade, integridade, dignidade, prática da solidariedade e justiça social. Você receberá uma via deste termo e a outra ficará com o(a) pesquisador(a). Endereço: segundo andar do prédio das pró-reitorias, carreiros, avenida Itália, Km 8, bairro carreiros, Rio Grande-RS, e-mail: cep@furg.br, telefone: 3237.3011.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM-PPGENF
ESCOLA DE ENFERMAGEM



Eu, _____, aceito livremente participar como participante da pesquisa “ ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO SERVIÇO DE SAÚDE HOSPITALAR A PARTIR DA TEORIA ECOFEMINISTA” Confirmando que a justificativa, os objetivos e os procedimentos relativos à minha participação foram explicados verbalmente e eu os compreendi. Confirmando, também, que foram respondidas todas as minhas dúvidas e me foi dado o tempo necessário para tomar a decisão de participar deste estudo. Sendo assim, atesto que li todas as informações explicitadas acima e escolhi voluntariamente participar deste estudo.

Uma via deste formulário de consentimento ficou sob minha guarda.

Rio Grande, _____ de _____ de 2020

Nome do participante

Assinatura do participante

Tatiele Roehrs Gelati

Marta Regina Cezar-Vaz

Enf^a Dda. Tatiele Roehrs Gelati

Prof^a. Dr^a. Marta Regina Cezar-Vaz

ANEXOS

ANEXO I – ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO

ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO (ICT)

<p style="text-align: center;">1. CAPACIDADE DE TRABALHO ATUAL COMPARADA COM A MELHOR DE TODA VIDA</p> <p>Suponha que a sua melhor capacidade para o trabalho tem valor igual a 10 pontos. Assinale com um X um número na escala de zero a dez que designe quantos pontos você daria para a sua capacidade de trabalho atual.</p> <p>Estou incapaz 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Estou em minha para o trabalho melhor capacidade para o trabalho</p>
<p style="text-align: center;">2. CAPACIDADE DE TRABALHO EM RELAÇÃO ÀS EXIGÊNCIAS DO TRABALHO</p> <p>2.1 Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas do mesmo? (Por exemplo, fazer esforço físico com partes do corpo)</p> <p>Muito boa..... 5 Boa.....4 Moderada..... 3 Baixa.....2 Muito baixa.....1</p> <p>2.2 Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências mentais do mesmo? (Por exemplo, interpretar fatos, resolver problemas, decidir a melhor forma de fazer)</p> <p>Muito boa..... 5 Boa.....4 Moderada..... 3 Baixa.....2 Muito baixa.....1</p>
<p style="text-align: center;">3. NÚMERO ATUAL DE DOENÇAS DIAGNOSTICADAS POR MÉDICO</p> <p>Assinale apenas o número de doenças ou lesões por acidente que foram diagnosticadas ou tratadas por um médico.</p> <p>Nenhuma doença.....7 1 doença..... 5 2 doenças.....4 3 doenças.....3 4 doenças.....2 5 ou mais doenças..... 1</p>
<p style="text-align: center;">4. PERDA ESTIMADA PARA O TRABALHO DEVIDO A DOENÇA(S)</p> <p>Sua lesão ou doença é um impedimento para o seu trabalho atual? Você pode marcar mais de uma resposta nesta pergunta.</p> <p>Não há impedimento / Eu não tenho doenças.....6 Eu sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas.....5 Algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho.....4 Frequentemente preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho.....3 Por causa da minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial.....2 Em minha opinião estou totalmente incapacitado para trabalhar.....1</p>

5. FALTA NO TRABALHO POR DOENÇA NO ÚLTIMO ANO

Quantos dias inteiros você esteve fora do trabalho por causa de problemas de saúde, consulta médica ou para fazer exames durante os últimos 12 meses?

Nenhum dia5
 Até 9 dias.....4
 De 10 a 24 dias.....3
 De 25 a 99 dias.....2
 De 100 a 365 dias.....1

6. PROGNÓSTICO PRÓPRIO SOBRE A CAPACIDADE DE TRABALHO PARA DAQUI A DOIS ANOS

Considerando sua saúde, você acha que será capaz de, daqui a 2 anos, fazer o seu trabalho atual?

É Improvável.....1
 Não estou muito certo.....4
 Bastante provável.....7

7. RECURSOS MENTAIS

Recentemente você tem conseguido apreciar suas atividades diárias?

Sempre4
 Quase sempre.....3
 Às vezes.....2
 Raramente.....1
 Nunca.....0

ANEXO II – INVENTÁRIO DE PAPÉIS SEXUAIS DE BEM

Inventário de Papéis Sexuais de Bem (BSRI)

Leia com atenção e indique com um círculo, numa classificação de 1 a 7, o quanto está de acordo e se identifica com cada característica

01	Valente	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
02	Romântico(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
03	Ponderado(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
04	Influente	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
05	Compreensivo(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
06	Vulgar	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
07	Combativo(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
08	Habilidoso(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
09	Sociável	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
10	Viril	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
11	Carinhoso(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
12	Invejosos(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
13	Ousado(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
14	Vaidoso(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
15	Responsável	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
16	Liberal	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
17	Emotivo(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
18	Leviano(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
19	Dominador(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
20	Doce	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
21	Cínico(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
22	Atlético(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
23	Sonhador(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
24	Otimista	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
25	Líder	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
26	Dócil	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
27	Fofoqueiro(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
28	Livre	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
29	Delicado(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
30	Negligente	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente

31	Namorado(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
32	Sentimental	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
33	Organizado(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
34	Competitivo(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
35	Afetoso(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
36	Prático(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
37	Charmoso(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
38	Amigável	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
39	Poderoso(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
40	Caridoso(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
41	Queixoso(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
42	Galanteador(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
43	Meigo(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
44	Coerente	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
45	Autossuficiente	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
46	Fiel	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
47	Mesquinho(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
48	Popular	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
49	Sensível	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
50	Disciplinado(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
51	Argumentador(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
52	Suave	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
53	Grosseiro(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
54	Experiente	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
55	Gracioso(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
56	Falante	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
57	Autoconfiante	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
58	Amável	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
59	Esforçado(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
60	Intuitivo(a)	Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente

ANEXO III – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

10/01/2020

SEI/SEDE - 4642742 - Projeto Básico - SEI



HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DR. MIGUEL RIET CORRÊA JR. DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
Rua Visconde de Paranaguá, nº 102 - Bairro Centro
Rio Grande-RS, CEP 96200-190
- <http://hmrj.ebserh.gov.br>

Projeto Básico - SEI

Processo nº 23764.000332/2020-18

FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PROJETOS DE PESQUISA NO HU FURG/EBSEH

Título do Projeto:	ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO SERVIÇO DE SAÚDE HOSPITALAR A PARTIR DA TEORIA ECOFEMINISTA
Pesquisador principal:	Tatiele Roehrs Gelati
Orientador:	Prof Drª Marta Regina Cezar-Vaz
<p>Data da solicitação: 08/01/2020 Parecer Área Técnica: Superintendente - Sandra Crippa Brandão Descritivo: <input checked="" type="checkbox"/> Aprovado () Não Aprovado () Com restrições Motivo: Responsável: <u>Luis Fernando Guerreiro</u> Setor de Pesquisa e Inovação Tecnológica HU-FURG/EBSEH (Assinatura e Carimbo)</p>	



Documento assinado eletronicamente por **Luis Fernando Guerreiro, Chefe de Setor**, em 08/01/2020, às 14:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Fabio de Aguiar Lopes, Superintendente**, em 08/01/2020, às 15:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4642742** e o código CRC **203BAD84**.

Referência: Processo nº 23764.000332/2020-18 SEI nº 4642742

ANEXO IV – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE - FURG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO SERVIÇO DE SAÚDE HOSPITALAR A PARTIR DA TEORIA ECOFEMINISTA

Pesquisador: TATIELE ROEHRS GELATI

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 25910019.7.0000.5324

Instituição Proponente: Programa de Pós-graduação em Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.818.599

Apresentação do Projeto:

Trata-se de retorno para avaliação de pendências acerca do projeto de doutorado desenvolvido no programa de pós-graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande – FURG. No resumo inserido na folha de informações básicas da Plataforma Brasil constam as seguintes informações: “As relações de gênero no decorrer dos anos vem passando por uma reestruturação, de modo a desconstruir estereótipos baseados em determinismos biológicos e culturais, fortalecendo a inserção da mulher em cargos de gestão. A conquista da mulher no mundo econômico, bem como demais avanços no âmbito público, representam ainda uma evolução incompleta. Uma vez que perpetua a subordinação e a desigualdade do trabalho. Ao passo que essa divisão foi e continua sendo questionada e os papéis sociais, desconstruídos. Esses dualismos de gênero demarcam vieses determinados por uma concepção em que a razão ou o racional está associado a homens, ao passo que a emoção está para as mulheres. Dessa forma, o Ecofeminismo propõe ainda o reconhecimento da relação da sociedade com a natureza de forma a preservar o ambiente ao invés de tentar dominá-lo e controlá-lo, de modo a romper o silêncio em relação às consequências da contaminação do meio ambiente, assim como a intersecção de classe e raça. Sendo que o patriarcado consolidou-se a partir das relações de pensamento duplo, ou seja, a determinação de polos que separam e dividem a realidade, como natureza versus cultura, razão versus emoção, ciência versus conhecimento tradicional. O movimento concentra-se em propor a superação da subordinação das mulheres e enfrentar a dominação da natureza construindo uma

Endereço: Av. Itália, km 8, segundo andar do prédio das PRÓ-REITORIAS, Rio Grande, RS, Brasil.

Bairro: Campus Carreiros

CEP: 96.203-900

UF: RS

Município: RIO GRANDE

Telefone: (53)3237-3011

E-mail: cep@furg.br

Continuação do Parecer: 3.818.599

sociedade igualitária nas relações de gêneros. Indo de encontro do antropocentrismo e androcentrismo, fortalecido no modelo social capitalista. Têm-se como objetivo geral analisar os estereótipos, as igualdades e as diferenças de gênero entre profissionais de saúde em cargos de gestão, a partir de uma teoria Ecofeminista. Os objetivos específicos são: avaliar e analisar o Índice de Capacidade para o Trabalho dos (as) gestores (as) do serviço de saúde hospitalar; reavaliar o Inventário de Papéis Sexuais de Bem entre os gestores do serviço de saúde hospitalar; identificar a relação entre o Índice e o inventário de papéis sexuais entre os profissionais em cargos de gestão; analisar a influência do movimento Ecofeminista nas relações socioambientais e identificar e descrever a visão dos gestores sobre a influência dos estereótipos de gênero e como estas são construídas no seu ambiente de trabalho. Estudo exploratório, descritivo, transversal, com abordagem quantitativa e qualitativa. Será realizado com os gestores dos serviços de saúde de duas instituições hospitalares, de ensino e pesquisa, situados no município de Santa Maria e Rio Grande/RS. A coleta dos dados será concretizada em duas etapas que podem ou não ocorrer concomitantemente. Na primeira etapa será realizado entrevista semiestruturada, aplicação do Índice de Capacidade para o Trabalho e Inventário de Papeis Sexuais de Bem. A segunda etapa consiste na pesquisa documental a partir da coleta dos dados secundários contidos no manual do servidor, manual de análise, descrição e especificações de cargos, plano de cargos, carreiras e salários e plano de gestão por competências, conforme e se disponível em cada instituição de saúde. Os aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos serão respeitados, conforme as recomendações da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. O projeto de pesquisa será submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal do Rio Grande/FURG, e ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria, bem como será encaminhado e solicitado às respectivas instituições de saúde a permissão para o desenvolvimento da pesquisa. Descritores: Ecofeminismo; Estereótipo de gênero; Socioambiental; Gênero”.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral: Analisar os estereótipos, as igualdades e as diferenças de gênero entre profissionais de saúde em cargos de gestão, a partir de uma teoria Ecofeminista. Objetivos específicos: - Avaliar e analisar o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) dos (as) gestores (as) do serviço de saúde hospitalar; - Reavaliar o Inventário de Papéis Sexuais de Bem entre os gestores do serviço de saúde hospitalar; - Identificar a relação entre o ICT e o BSRI entre os profissionais em cargos de gestão; - Analisar a influência do movimento Ecofeminista nas relações socioambientais; - Identificar e descrever a visão dos gestores sobre a influência dos estereótipos de gênero e como estas são construídas no seu ambiente de trabalho.

Endereço: Av. Itália, km 8, segundo andar do prédio das PRÓ-REITORIAS, Rio Grande, RS, Brasil.	
Bairro: Campus Carreiros	CEP: 96.203-900
UF: RS	Município: RIO GRANDE
Telefone: (53)3237-3011	E-mail: cep@furg.br

Continuação do Parecer: 3.818.599

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: Entende-se que não a pesquisa não oferece riscos prejudiciais à integridade da saúde, porém caso o pesquisador sentir-se desconfortável ou constrangido com algum questionamento, será garantida assistência integral e gratuita.

Benefícios: A pesquisa possibilitará discutir acerca das relações de gênero com foco nas implicações dos estereótipos de gênero no trabalho, de modo a refletir sobre as condições políticas e socioambientais das mulheres.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de pesquisa relevante, devidamente justificada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O projeto apresenta todos os itens obrigatórios exigidos pela CONEP.

Recomendações:

Recomenda-se a realização da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não existem pendências ou inadequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

Seu projeto foi aprovado. O relatório final deverá ser encaminhado via notificação da Plataforma Brasil até: 15/05/2020, o modelo está disponível no site: <https://propesp.furg.br/pt/comites/cep-furg>.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1461808.pdf	29/01/2020 11:53:00		Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	29/01/2020 11:52:33	TATIELE ROEHRS GELATI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	29/01/2020 11:47:20	TATIELE ROEHRS GELATI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.pdf	29/01/2020 11:42:37	TATIELE ROEHRS GELATI	Aceito
Outros	autorizacao.pdf	10/01/2020 17:42:13	TATIELE ROEHRS GELATI	Aceito

Endereço: Av. Itália, km 8, segundo andar do prédio das PRÓ-REITORIAS, Rio Grande, RS, Brasil.
Bairro: Campus Carreiros **CEP:** 96.203-900
UF: RS **Município:** RIO GRANDE
Telefone: (53)3237-3011 **E-mail:** cep@furg.br

Continuação do Parecer: 3.818.599

Outros	COMPESQ.pdf	31/10/2019 15:05:18	TATIELE ROEHRS GELATI	Aceito
--------	-------------	------------------------	--------------------------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO GRANDE, 03 de Fevereiro de 2020

Assinado por:
Camila Daiane Silva
 (Coordenador(a))