



## AS CULTURAS NACIONAIS TÊM A VER COM A (DES) IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO? UMA COMPARAÇÃO ENTRE O BRASIL E OS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

### DO NATIONAL CULTURES HAVE TO DO WITH GENDER (IN) EQUALITY AT WORK? A COMPARISON BETWEEN BRAZIL AND THE UNITED STATES OF AMERICA

### ¿LAS CULTURAS NACIONALES TIENEN QUE VER CON LA (IN) IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO? UNA COMPARACIÓN ENTRE BRASIL Y LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

André Luiz Mendes Athayde<sup>1</sup>  
Maria Izabel Rodrigues Oliveira<sup>2</sup>

#### RESUMO

Embora as relações entre gênero e trabalho sejam amplamente exploradas na literatura, estas não são investigadas na mesma frequência por abordagens transculturais, isto é, por meio de uma perspectiva que considera as possíveis influências da cultura nacional nos valores, atitudes e comportamentos individuais. Este estudo objetivou verificar, quantitativamente, as diferenças entre brasileiros e americanos quanto ao entendimento sobre desigualdades de gênero no trabalho, discutindo-se tais diferenças à luz das características culturais dos países comparados. Dados de 2.596 americanos e 1.762 brasileiros foram submetidos a testes estatísticos de correlação e comparação de médias. Os achados apontaram que, no Brasil, há uma maior tendência de aceitação da desigualdade de gênero no trabalho, resultado que se mostrou compatível com características sociodemográficas e de formação cultural brasileira, sob influência do patriarcalismo e alta distância do poder, e de formação cultural americana, caracterizada pela união do povo em busca de igualdade e liberdade para todos.

**Palavras-chave:** desenvolvimento social; desigualdade nas organizações; sociedade brasileira; sociedade americana; estudo transcultural.

#### ABSTRACT

Although the relationships between gender and work are widely explored in the literature, they are not investigated with the same frequency by cross-cultural approaches, that is, through a perspective that considers the possible influences of national culture on individual values, attitudes, and behavior. This study aimed to verify, quantitatively, the differences between Brazilians and Americans regarding the understanding of gender inequalities at work,

---

<sup>1</sup>Doutor em Administração pela Universidade de Brasília (UnB). Professor da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Montes Claros. Minas Gerais. Brasil. E-mail: andreluizathayde@outlook.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2109-2130>.

<sup>2</sup>Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pesquisadora voluntária vinculada à Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Montes Claros. Minas Gerais. Brasil. E-mail: [mizabelrodrigues6@gmail.com](mailto:mizabelrodrigues6@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4118-0113>.

discussing such differences in light of the cultural characteristics of the countries compared. Data from 2,596 Americans and 1,762 Brazilians were submitted to statistical correlation and mean-comparison tests. The findings indicated that, in Brazil, there is a greater tendency to accept gender inequality at work, a result that proved to be compatible with sociodemographic characteristics and Brazilian cultural background, under the influence of patriarchy and high power distance, and American cultural background, characterized by the union of the people in search of equality and freedom for all.

**Keywords:** social development; inequality in organizations; brazilian society; american society; cross-cultural study.

## RESUMEN

Si bien las relaciones entre género y trabajo son ampliamente exploradas en la literatura, no son investigadas con la misma frecuencia por enfoques transculturales, es decir, a través de una perspectiva que considere las posibles influencias de la cultura nacional sobre los valores, actitudes y comportamientos individuales. Este estudio tuvo como objetivo verificar, cuantitativamente, las diferencias entre brasileños y estadounidenses en cuanto a la comprensión de las desigualdades de género en el trabajo, discutiendo tales diferencias a la luz de las características culturales de los países comparados. Los datos de 2.596 estadounidenses y 1.762 brasileños fueron sometidos a pruebas estadísticas de correlación y comparación de medias. Los hallazgos indicaron que, en Brasil, existe una mayor tendencia a aceptar la desigualdad de género en el trabajo, resultado que se mostró compatible con las características sociodemográficas y el origen cultural brasileño, bajo la influencia del patriarcado y la alta distancia de poder, y el origen cultural estadounidense caracterizada por la unión de los pueblos en busca de la igualdad y la libertad para todos.

**Palavras chave:** desarrollo social; desigualdad en las organizaciones; sociedad brasileña; sociedad americana; estudio intercultural.

**Como citar este artigo:** ATHAYDE, André Luiz Mendes; OLIVEIRA, Maria Izabel Rodrigues. As culturas nacionais têm a ver com a (des) igualdade de gênero no trabalho? Uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos da América. **DRd – Desenvolvimento Regional em debate**, v. 15, p. 271-297, 25 jun. 2025. Doi: <https://doi.org/10.24302/drd.v15.4897>.

**Artigo recebido em:** 03/07/2023

**Artigo aprovado em:** 20/05/2025

**Artigo publicado em:** 25/06/2025

## 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero tem sido discutida cada vez mais na literatura científica. Para Nogueira (2010), as relações sociais de gênero são entendidas como relações desiguais,

hierarquizadas e contraditórias, tanto pela exploração da relação capital-trabalho quanto pela dominação masculina sobre a feminina. Carlotto (2000) afirma que a existência de gêneros está ligada a uma distribuição desigual de responsabilidades em que a sociedade atribui certas responsabilidades com base em critérios que podem se mostrar sexistas, classistas e racistas, indo além das reais vontades das pessoas em realizar essas atividades. Para a autora, a desigualdade de gênero pode ser, então, a manifestação de tais desigualdades. A inserção ocupacional de homens e mulheres nas sociedades contemporâneas acontece de forma a refletir as normas sociais em que se definem as responsabilidades de gênero adequadas e esperadas para cada sexo (Cotrim; Proni; Teixeira, 2020).

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido um grande avanço na sociedade, entretanto, no universo do trabalho, as relações de gênero ainda podem ser marcadas por grandes diferenças, principalmente no que diz respeito ao nível salarial e ao acesso a posições de maiores responsabilidades dentro das organizações (Cavazotte; Miranda; Oliveira, 2010). Ademais, as tarefas domésticas ainda são reservadas, majoritariamente, às mulheres e a responsabilidade de prover a família é, mormente, do homem, caracterizando, assim, uma faceta da desigualdade de gênero do trabalho (Nogueira, 2010).

Embora as relações entre gênero e trabalho sejam amplamente exploradas na literatura (*e.g.*, Cotrim; Proni; Teixeira, 2020; Cavazotte; Miranda; Oliveira, 2010), estas não são investigadas na mesma frequência por meio de abordagens transculturais, isto é, por meio de uma perspectiva que leva em consideração as possíveis influências da cultura nacional nos valores, atitudes e comportamentos individuais em diferentes países. Considerando que a principal característica de uma cultura diz respeito ao fato de ser um modelo social que impacta as principais práticas e processos sociais, muitos comportamentos podem ser entendidos à luz da cultura (Gallego-Álvarez; Ortas, 2017). A cultura de uma sociedade, portanto, pode influenciar e moldar os valores compartilhados entre seus integrantes (Kumar; Giridhar; Sadarangani, 2019). Fortes evidências na literatura têm mostrado que a cultura pode influenciar valores, atitudes e comportamentos dos indivíduos (*e.g.*, Motta; Gomes, 2019; Deschamps Junior *et al.*, 2018; Gomes *et al.*, 2016; Oliveira; Alves, 2015; Andery, 2011).

Essa lacuna teórico-empírica foi um dos principais motivadores para se investigarem, neste estudo, as relações de trabalho e gênero em dois países culturalmente distintos, a saber Brasil e Estados Unidos, e discutir possíveis diferenças à luz de características da cultura nacional dos dois países comparados. É importante mencionar que a escolha do Brasil e dos Estados Unidos para serem comparados se deu pelo fato de eles serem considerados culturalmente distintos em uma variedade de estudos transculturais (*e.g.*, Hofstede Insights, 2023). Aqui, é fundamental esclarecer que pesquisadores transculturais não usam de generalizações ou determinismo como se todos os indivíduos de determinada cultura fossem tratados de forma homogênea, isto é, como se cada indivíduo representasse o estereótipo da cultura da qual faz parte. Pelo contrário, os pesquisadores transculturais, a exemplo de Triandis (1989), um dos mais relevantes psicólogos transculturais no mundo, baseiam-se na ideia de probabilidade. Por exemplo, se se tem como intuito selecionar uma amostra de indivíduos em uma cultura coletivista, espera-se que haja maior probabilidade de selecionarmos um indivíduo coletivista. Semelhantemente, se se tem como intuito selecionar uma amostra de indivíduos em uma cultura individualista, espera-se que haja maior probabilidade de selecionarmos um indivíduo individualista. Ademais, pesquisas transculturais não ignoram a existência de subculturas regionais.

Diante desse cenário, a questão norteadora desta pesquisa foi: *As culturas nacionais têm a ver com a (des) igualdade de gênero no trabalho?* Mais especificamente: as diferenças entre brasileiros e americanos quanto ao entendimento sobre desigualdades de gênero e trabalho são compatíveis com as características de suas culturas nacionais? O objetivo geral do estudo, portanto, foi verificar quais são as diferenças entre brasileiros e americanos quanto ao entendimento sobre desigualdades de gênero no trabalho, discutindo-se as possíveis diferenças à luz das características culturais dos dois países comparados. Subsidiando o alcance do referido objetivo geral, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: realizar revisão de literatura sobre o tema da desigualdade de gênero no trabalho e sobre características das culturas nacionais brasileira e americana a fim de subsidiar o levantamento de hipótese a ser testada empiricamente; testar correlações entre variáveis relativas à desigualdade de gênero no trabalho e características sociodemográficas; testar diferenças estatisticamente significantes quanto às variáveis concernentes à desigualdade de gênero no trabalho entre o Brasil e os Estados Unidos; e discutir os resultados à luz das culturas nacionais dos países comparados e à luz de estudos prévios relativos à temática.

Especificamente, as variáveis mensuradas neste estudo no tocante à desigualdade de gênero no trabalho foram: (1) opinião dos respondentes acerca da afirmação: “De modo geral, os homens fazem negócios melhor do que as mulheres”; (2) opinião dos respondentes acerca da afirmação: “Quando há poucas oportunidades de trabalho, os homens devem ter mais direito a um emprego do que as mulheres”; e (3) opinião dos respondentes acerca da afirmação: “Se a mulher ganha mais dinheiro que o seu marido, é quase certo que isso causará problemas”.

Como ressaltado anteriormente, apesar de o tema da desigualdade de gênero no trabalho ser significativamente explorado na literatura (*e.g.*, Cotrim; Proni; Teixeira, 2020), comparações transculturais que investiguem a possível influência da cultura nacional nas relações entre gênero e trabalho são mais escassas. Portanto, esta pesquisa buscou contribuir para fomentar uma maior discussão sobre essa temática por meio de uma abordagem transcultural e servir de referência para o conhecimento mais aprofundado das características das relações entre gênero e trabalho nos dois países comparados.

A seguir, será apresentado o referencial teórico do estudo, abordando os temas trabalho e gênero, características das culturas nacionais brasileira e americana e a hipótese levantada com respaldo teórico para ser testada empiricamente. Posteriormente, serão expostos os procedimentos metodológicos adotados no estudo, seguidos da apresentação e discussão dos resultados. Por fim, serão tecidas as considerações finais da pesquisa com a sugestão de estudos ulteriores.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção entrecruzarará dois temas principais: relações entre trabalho e gênero e características das culturas nacionais brasileira e americana. A revisão de literatura culminará no levantamento de hipótese a qual será testada empiricamente neste estudo.

## 2.1 TRABALHO E GÊNERO

Com o surgimento de uma onda de estudos sobre o tema da divisão de trabalho, em 1970, na França, ficou evidente que grande parte dos trabalhos eram efetuados pelas mulheres de forma gratuita, trabalhos “invisíveis” realizados para outras pessoas em nome da natureza feminina, do dever materno e do amor. O trabalho doméstico foi um grande exemplo disso, pois era visto como uma atribuição das mulheres e não reconhecido como forma de trabalho. Assim, começaram a surgir, nas Ciências Sociais, as primeiras análises acerca de tal forma de trabalho, as quais passaram a abordar o trabalho doméstico como uma atividade de trabalho, assim como o trabalho profissional (Hirata; Kergoat, 2007).

Histórica e socialmente, parece haver uma forma clara de divisão do trabalho entre o homem e a mulher: o homem ligado à esfera produtiva e a mulher à esfera reprodutiva. Tal divisão traz dois princípios consigo mesma: o princípio da separação e o princípio hierárquico. O primeiro separa o trabalho em trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o segundo valoriza mais o trabalho de um homem do que o de uma mulher (Hirata; Kergoat, 2007).

Ao longo dos anos, devido aos avanços tecnológicos e às novas formas de gestão e de controle do trabalho, essa divisão de trabalho passou por transformações e houve um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (Almeida Neto; Costa; Helal, 2016). Entretanto, os princípios supracitados ainda parecem se fazer presentes na divisão do trabalho: “Mulheres e homens não trabalham igualmente nas mesmas atividades, nem o fazem na mesma duração. Logo, responsabilidades e poderes são diferentes entre homens e mulheres, em parte como decorrência da forma como alocam seu tempo” (Medeiros; Pinheiro, 2018, p. 161).

Ainda pode ser imposta às mulheres uma série de diferenciações em vários âmbitos sociais, moldadas por uma cultura sexista e com necessidade de ativação política do universo feminino para confrontar as várias formas de assédio nos mais diversos âmbitos (familiar, social e laboral) que elas sofrem, incluindo a diferenciação salarial e os trabalhos informais mal remunerados e não qualificados (Lima, 2018).

Segundo Bruschini (2007), a inserção das mulheres no mercado de trabalho no Brasil é marcada por progressos e atrasos. De um lado, desde meados de 1970, houve um constante e significativo aumento feminino no mercado de trabalho, além das conquistas de bons empregos e carreiras de prestígio. Por outro lado, ainda há grande número de mulheres desempregadas, com más condições de trabalho em atividades precárias e informais. Diversas pesquisas na América Latina têm evidenciado a heterogeneidade da participação das mulheres no mercado de trabalho, as quais estão presentes no setor industrial e cada vez mais presentes no setor de serviços e de comércio. Entretanto, essa inserção das mulheres ocorre na forma de “inserção excluída”, ou seja, elas ocupam funções menos qualificadas e com menor oportunidade de mobilidade ocupacional (Neves, 2007).

No estudo de Medeiros e Pinheiro (2018), constatou-se que a carga total de trabalho (trabalho pago e trabalho não pago) das mulheres é superior à dos homens. Semelhantemente, a pesquisa de Biroli e Quintela (2020), realizada com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016), evidencia uma grande diferença na ocupação de homens e mulheres: 52,6% dos homens afirmam se ocupar de afazeres domésticos, contra 89,9% das mulheres. Os homens dedicam, em média, 10,8 horas por semana a essas tarefas e as mulheres se dedicam mais que o dobro: 24,4 horas semanais. Tais pesquisas apontam que as mulheres são as

principais responsáveis pelas atividades domésticas e os homens são culturalmente isentos de tais obrigações, o que reafirma o modelo tradicional da divisão do trabalho citado por Hirata e Kergoat (2007), segundo o qual o papel da mulher na família é cuidar dos afazeres domésticos e o do homem é ser o provedor financeiro. Quando uma mulher decide escolher uma profissão que teve sua origem e desenvolvimento numa caracterização masculina, ela precisa de atributos que, geralmente, são mais voltados à educação masculina. A mulher é, então, obrigada a se adaptar a esse contexto de trabalho (Chies, 2010).

Ainda nessa verve, Chies (2010) salienta que as mulheres são responsáveis por conciliar a sua vida familiar e profissional. A identidade da mulher como dona de casa foi rigidamente desenvolvida na cultura brasileira, isto é, natural e socialmente, entende-se que o espaço doméstico pertence à mulher. Tal naturalização se baseia na história, difundindo-se a crença de que as mulheres sempre desempenharam esse papel e que essa é uma atribuição de quem é mãe.

Para ajudar na conciliação da dupla jornada de trabalho, as mulheres tendem a “optar” pelo trabalho domiciliar, mercado este que é marcado por grande precarização, subordinação e alienação, onde há falta de assistência sindical e previdenciária (Carvalho, 2021). As costureiras, por exemplo, são mulheres que optam pelo trabalho domiciliar, negando direitos como a previdência social e abrindo mão da estabilidade, pois os contratos são feitos de forma verbal e os prazos de entrega normalmente definidos pelo contratante, além de salários baixos, jornadas de trabalhos extensas (entre 10 e 18 horas por dia) e adoecimentos (Briguglio *et al.*, 2020). A precarização dos direitos trabalhistas e aumento da informalidade das mulheres no mercado de trabalho é facilitada pela subordinação imposta às mulheres devido à desvalorização de suas atividades que, muitas vezes, não são percebidas como trabalho, o que justifica os baixos salários, o desprestígio e a falta de necessidade de proteção trabalhista (Dantas; Cisne, 2017).

Mudanças no contexto das profissões ocorreram, sobretudo, na década de 1970, propiciando a entrada das mulheres em profissões tradicionais como Engenharia, Medicina, Arquitetura e Direito. Todavia, mesmo com a entrada das mulheres nessas profissões, ainda parece haver uma diferença que não pode ser olvidada nos espaços dos homens e das mulheres. Na Medicina, por exemplo, há uma segregação entre os sexos demarcada pelas especialidades. Há um maior número de mulheres em especialidades como a Medicina Sanitarista, Pediatria, Dermatologia, Hemoterapia etc. (50% de representatividade feminina aproximadamente). Já nas especialidades de maior prestígio e de melhores remunerações (*e.g.*, Cirurgia, Cardiologia, Medicina Esportiva, Ortopedia, Medicina Legal e Urologia), a representatividade feminina fica em, aproximadamente, 30% (Chies, 2010). Para Chies (2010, p. 508-509), essa segregação ainda está relacionada aos estereótipos sociais:

Os estereótipos sociais criados em torno dessas especialidades sinalizam conformações gerais de homens e mulheres na sociedade. A pediatra é a ‘dona de casa da medicina’, assim, o mito do instinto maternal tornaria a mulher mais calma, propícia à arte do ‘cuidar’, logo, apta a trabalhar com o tratamento de enfermos de doenças crônicas – pacientes que necessitam de um cuidado contínuo e próximo. Os homens, todos eles banhados pela postura agressiva e sem titubeios, seriam adequados à precisão necessária em manobras cirúrgicas etc.

Ainda nessa perspectiva de estereótipos sociais, ficou constatado na pesquisa realizada por Hirata e Kergoat (2020) que a centralidade do trabalho das mulheres está relacionada ao cuidado, sendo as provedoras de cuidados gratuitos no domicílio e cuidados profissionais em

instituições e nas residências fora de sua família, tendo um papel central devido a sociedade atribuir esses trabalhos de cuidado e domésticos a um dos sexos, fazendo com que haja uma divisão sexual do trabalho, tanto no âmbito profissional quanto doméstico.

Para Biroli e Quintela (2020), essa divisão social entre os sexos no âmbito profissional é fortemente notada na política, uma esfera predominantemente masculina, sendo que os homens têm o controle de recursos econômicos e simbólicos. Globalmente, as mulheres representam 25% do conjunto de parlamentares e, no Brasil, esse percentual cai para 13,5%, mesmo com a lei de cotas que determina que 30% das candidaturas nas listas eleitorais partidárias devam ser mulheres. Nesse contexto, Biroli e Quintela (2020) afirmam que a divisão sexual do trabalho, a renegociação nos espaços domésticos e a redefinição simbólica do papel das mulheres são delimitadas por relações sociais de trabalho, em que permanece a distinção por sexo entre as ocupações e “aptidões”, os domínios da vida e a desvalorização do trabalho das mulheres, principalmente daquelas que não têm acesso à profissionalização de ocupações de maior valorização social. Em contrapartida, há o predomínio masculino em ocupações mais valorizadas, como citam Biroli e Quintela (2020, p. 86):

O contraponto dessa valorização é a do predomínio masculino nos espaços mais valorizados socialmente, em que o controle sobre os recursos e sobre os corpos se estabelece. A política é um desses espaços. Nele, é possível acessar recursos, determinar sua alocação, estabelecer normas de controle sobre os corpos, circunscrever os conflitos socioeconômicos com medidas coletivas – de distribuição e de repressão.

Na pesquisa realizada por Almeida Neto, Costa e Helal (2016) com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), constatou-se que, no Brasil, há diferenças na desigualdade de gênero entre as regiões do país, principalmente entre as regiões Nordeste e Sudeste, esta mais desenvolvida e com melhores condições de trabalho para as mulheres em relação àquela. Nesse estudo, as mulheres nordestinas apresentaram resultados inferiores aos dos homens e das mulheres da região Sudeste em todos os aspectos analisados, ou seja, as mulheres nordestinas sofrem uma dupla desigualdade de condições de trabalho, tanto por serem mulheres quanto por serem nordestinas.

Lima (2018) traz embasamentos legais em que fica clara a proibição da distinção salarial em decorrência de gênero e de outros aspectos no Brasil, mas, mesmo assim, é possível verificar forte desigualdade salarial entre gêneros no país. Infelizmente, esse tema é algo pouco discutido judicialmente, com poucas ações trabalhistas questionando a questão da diferença salarial entre gêneros, isso devido aos estereótipos culturais e da difícil confrontação legal. Segundo estatísticas da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018/2019), considerando o pagamento por hora, os homens ganham, em média, 15,6% a mais do que as mulheres no mundo. Nos Estados Unidos, esse percentual é de 16% e, no Brasil, de 10,2%. Quando considerado o pagamento mensal, essa diferença é ainda mais relevante: globalmente, as mulheres ganham, em média, 20% a menos do que os homens.

O estudo de Silva (2018) mostrou que a discriminação de mulheres no campo do trabalho é um problema global e que não tem grandes avanços no sentido de modificar essa desigualdade, ao contrário, o sistema parece contribuir para o aumento dessa desigualdade de gênero no âmbito profissional. Para Dantas e Cisne (2017), embora as mulheres tenham conquistado lugares no mercado de trabalho, ainda sofrem com a precarização do trabalho, desigualdade salarial e altos índices de desemprego.

Silva e Benites (2022), por sua vez, destacam que até mesmo no campo as mulheres sofrem com discriminações específicas, seja pela dificuldade no acesso à terra, escolaridade, invisibilização do seu trabalho agrícola, entre outras, o que representa um entrave à sua autonomia. Os resultados de seu estudo na região Sul do Brasil apontaram que a mulher do campo ainda busca sair da condição de subordinação de gênero, mesmo que tenha tido conquistas que exponham um horizonte de autonomia no meio rural. Em consonância, Santos *et al.* (2018), ao realizarem pesquisa sobre empregos formais agropecuários, também identificaram maior empregabilidade masculina frente à feminina.

Abordada a relação entre trabalho e gênero, apresentar-se-ão, a seguir, as características das culturas nacionais brasileira e americana, as quais servirão de base para o levantamento de hipótese a ser testada empiricamente e para a discussão dos resultados deste estudo.

## 2.2 CARACTERÍSTICAS DAS CULTURAS NACIONAIS BRASILEIRA E AMERICANA

Uma vez que a presente pesquisa visa comparar as relações entre trabalho e gênero no Brasil e nos Estados Unidos à luz das suas diferenças culturais, serão apresentadas, a seguir, as principais características das culturas nacionais brasileira e americana, tomando-se, como referência, as seis dimensões de cultura nacional propostas por Hofstede (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023) e as respectivas pontuações indexadas pelos dois países em cada dimensão cultural em uma escala de 0 a 100. Pontuações acima de 50 são consideradas altas e, abaixo de 50, baixas. As referidas dimensões culturais foram escolhidas neste estudo por serem amplamente adotadas em pesquisas transculturais, tanto nacional quanto internacionalmente (*e.g.*, Alsswey; Al-Samarraie; Yousef, 2022).

Aqui, é fundamental salientar, mais uma vez, um cuidado teórico-metodológico basilar para pesquisadores transculturais, já destacado na seção introdutória deste artigo. As pesquisas transculturais não usam de generalizações ou determinismo como se todos os indivíduos de determinada cultura fossem tratados de forma homogênea, isto é, como se cada indivíduo representasse o estereótipo da cultura da qual faz parte. Pelo contrário, os pesquisadores transculturais, a exemplo de Triandis (1989), um dos mais relevantes psicólogos transculturais no mundo, baseiam-se na ideia de probabilidade. Por exemplo, se se tem como intuito selecionar uma amostra de indivíduos em uma cultura coletivista, espera-se que haja maior probabilidade de selecionarmos um indivíduo coletivista. Semelhantemente, se se tem como intuito selecionar uma amostra de indivíduos em uma cultura individualista, espera-se que haja maior probabilidade de selecionarmos um indivíduo individualista. O mesmo se aplica para outras características culturais. Ademais, os pesquisadores transculturais não ignoram a existência de subculturas regionais. Tendo esse cuidado em mente, tratemos, a seguir, das seis dimensões culturais tomadas como referência para caracterizar a cultura nacional dos países comparados neste estudo.

As seis dimensões de cultura propostas por Hofstede (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023) são: Distância do poder; Aversão à incerteza; Individualismo versus Coletivismo; Masculinidade versus Feminilidade; Orientação a longo prazo versus Orientação a curto prazo; e Indulgência versus Restrição. Essas seis dimensões de cultura nacional serão apresentadas com maiores detalhes a seguir.

A primeira dimensão de cultura, denominada “Distância do poder”, refere-se ao grau de desigualdade dentro de uma sociedade. Isso quer dizer que o poder é distribuído, naturalmente, de forma desigual. Essa dimensão evidencia como as pessoas menos poderosas esperam e aceitam que esse poder seja desigual e mostra como uma pessoa exerce influência no comportamento de outra. Por meio da dimensão Distância do poder, é possível comparar duas sociedades em relação ao seu grau de desigualdade (mais ou menos desigual) (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023).

Com uma pontuação de 69, o Brasil reflete uma sociedade que acredita que a hierarquia deve ser respeitada e as desigualdades entre as pessoas são aceitáveis. A distribuição desigual de poder justifica o fato de os detentores de poder terem mais benefícios do que os menos poderosos da sociedade. Nas empresas brasileiras, normalmente, há um chefe que assume total responsabilidade e os símbolos de status e de poder são muito importantes para indicar posição social e “comunicar” respeito. Com uma pontuação de 40, os Estados Unidos apresentam baixo nível para essa dimensão cultural. A premissa americana de “liberdade e justiça para todos” é evidenciada por uma ênfase explícita na igualdade de direitos em todos os aspectos da sociedade e do governo. Nas organizações americanas, a hierarquia é estabelecida por conveniência, os superiores são acessíveis e os gerentes confiam na experiência de suas equipes. Tanto os gerentes quanto seus subordinados esperam ser consultados e as informações são compartilhadas com frequência. Ao mesmo tempo, a comunicação é, relativamente, informal, direta e participativa (Hofstede Insights, 2023).

A segunda dimensão de cultura, denominada “Aversão à incerteza”, refere-se a como incertezas e imprevisibilidades são interpretadas pelos membros de uma sociedade. Isso quer dizer que existem culturas que lidam com maior ou menor conforto com o futuro incerto. Além disso, as sociedades se protegem contra a Aversão à incerteza, criando normas e instituições para diminuir a ansiedade e o estresse que o futuro impremeditado gera (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023).

O Brasil apresenta alta pontuação para essa dimensão cultural (76), assim como a maioria dos países latino-americanos. Essas sociedades mostram uma forte necessidade de regras e sistemas jurídicos, sendo a burocracia, as leis e as regras muito importantes para tornar o mundo um lugar mais seguro para morar. Já os Estados Unidos pontuam abaixo da média para essa dimensão cultural (46). Nos Estados Unidos, há um bom grau de aceitação de novas ideias, produtos inovadores e vontade de tentar algo novo ou diferente. Os americanos tendem a ser mais tolerantes com ideias ou opiniões de qualquer pessoa e permitem a liberdade de expressão. Ao mesmo tempo, os americanos não exigem muitas regras (Hofstede Insights, 2023).

A terceira dimensão de cultura, denominada “Individualismo”, diz respeito a como as pessoas estão inseridas nos grupos sociais. Sociedades baseadas no Individualismo tendem a levar as pessoas ao comportamento restrito ao “eu”, em que cada um olha para si e para sua família. Já sociedades coletivistas são pautadas nas relações de fidelidade exercida pelas pessoas como resultado de comportamentos dentro de grupos sociais coesos e unidos. Índices altos na escala indicam culturas mais individualistas e índices menores refletem o oposto (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023).

O Brasil apresenta 38 pontos nessa dimensão cultural, o que significa que, no Brasil, as pessoas, desde o nascimento, são integradas a grupos fortes e coesos – especialmente

representados pela família, incluindo tios, tias, avós e primos –, que continuam protegendo seus membros em troca de lealdade. Nos negócios, é importante para o brasileiro construir confiança e relacionamentos duradouros. Uma reunião, por exemplo, normalmente começa com conversas gerais para conhecer um ao outro antes de fazer negócios. Com 91 pontos, os Estados Unidos são uma das culturas mais individualistas do mundo. Espera-se que as pessoas cuidem de si mesmas e de suas famílias sem contar com o apoio dos outros. No mundo dos negócios, espera-se que os trabalhadores sejam proativos e que as decisões sejam baseadas no mérito (Hofstede Insights, 2023).

A quarta dimensão de cultura, denominada “Masculinidade”, relaciona-se aos valores permeados entre os sexos na sociedade. Isso é explicado pelo valor do que é considerado sucesso e de como homens e mulheres são vistos dentro dos grupos. Sociedades baseadas na Masculinidade tendem a apresentar valores mais competitivos e assertivos. Por sua vez, sociedades baseadas na Feminilidade tencionam para valores mais colaborativos e focados na qualidade de vida e bem-estar. Em suma, sociedades com índice alto refletem a Masculinidade e, com pontuação baixa, refletem a Feminilidade (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023).

O Brasil apresenta uma pontuação intermediária nessa dimensão cultural (49). Os Estados Unidos, por sua vez, apresentam uma pontuação alta (62). Nos Estados Unidos, é forte a ideia de que as pessoas devem se esforçar para serem os melhores que elas puderem ser. Como consequência, é comum americanos falarem sobre suas vitórias e sucessos e acreditarem que há sempre uma maneira de se fazer algo melhor (Hofstede Insights, 2023).

A quinta dimensão de cultura, denominada “Orientação a longo prazo”, diz respeito a como as sociedades lidam com o tempo. Ou seja, essa dimensão refere-se a como a sociedade lembra do passado, age no presente e pensa no futuro. Sociedades com baixa pontuação nessa dimensão tendem a ser orientadas a curto prazo, refletindo na valorização e manutenção de normas, crenças e costumes bem estabelecidos. Já as sociedades com orientação a longo prazo, com uma pontuação maior, tendem a encarar mudanças como algo natural, como uma preparação para o futuro que está por vir (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023). O Brasil apresenta uma pontuação intermediária nessa dimensão cultural (44). Já os Estados Unidos apresentam uma baixa pontuação (26). Assim, as empresas americanas medem seu desempenho em curto prazo, levando as pessoas a se esforçarem por resultados rápidos em seu ambiente de trabalho (Hofstede Insights, 2023).

Por fim, a sexta dimensão de cultura, denominada “Indulgência”, relaciona-se a como as sociedades encaram a satisfação de seus desejos. A indulgência permite que as pessoas não se preocupem muito com as consequências de seus impulsos e a restrição é baseada no controle da satisfação desses impulsos com normas sociais mais restritas (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023).

A alta pontuação do Brasil nessa dimensão (59) o caracteriza como uma sociedade indulgente. Pessoas em sociedades classificadas como indulgentes, geralmente, exibem vontade de realizarem seus impulsos e desejos e de aproveitar a vida e se divertir. Elas possuem uma atitude positiva e têm uma tendência ao otimismo. Ademais, atribuem maior grau de importância ao tempo de lazer e gastam o dinheiro como bem entendem. Os Estados Unidos, também, pontuam como uma sociedade indulgente (68). As pontuações do Brasil e dos Estados Unidos quanto às seis dimensões de cultura nacional segundo Hofstede (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023) encontram-se sumarizadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Dimensões culturais do Brasil e dos Estados Unidos

<b>Dimensão Cultural</b>	<b>Brasil</b>	<b>Estados Unidos</b>
Distância do Poder	Alta (69)	Baixa (40)
Individualismo	Baixo (38)	Alto (91)
Masculinidade	Intermediária (49)	Alta (62)
Aversão à Incerteza	Alta (76)	Intermediária (46)
Orientação a longo prazo	Intermediária (44)	Baixa (26)
Indulgência	Alta (59)	Alta (68)

Fonte: Adaptado de Hofstede Insights (2023)

A seguir, apresentar-se-á a hipótese que foi levantada tendo como respaldo a revisão de literatura concernente aos temas de gênero e trabalho e das características das culturas nacionais brasileira e americana.

### 2.3 HIPÓTESE DO ESTUDO

Respaldando-se, em especial, na dimensão cultural “Distância do poder” proposta por Hofstede (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023), levantou-se uma hipótese a ser testada empiricamente neste estudo. A dimensão de cultura nacional “Distância do poder” refere-se ao grau de desigualdade dentro de uma sociedade. Isso quer dizer que o poder é distribuído, naturalmente, de forma desigual, pois cada pessoa é única. Além disso, essa dimensão evidencia como as pessoas menos poderosas esperam e aceitam que esse poder seja desigual. Portanto, por meio da dimensão “Distância do poder”, é possível comparar duas sociedades em relação ao seu grau de desigualdade (mais ou menos desigual) (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023). Nesse sentido, haja vista que o Brasil apresenta uma pontuação maior na dimensão cultural “Distância do poder” (69) quando comparado aos Estados Unidos (40), *espera-se que, no Brasil, se aceitem melhor as desigualdades de gênero no trabalho do que nos Estados Unidos.*

Tal dimensão cultural de Hofstede foi escolhida para respaldar a Hipótese deste estudo por ser aquela dentre as seis dimensões que mais diretamente se associa ao tema principal da pesquisa, a saber, a desigualdade de gênero no trabalho. Segundo Hofstede (2011), a Distância do poder aponta para o quão natural e aceitável os membros de um grupo consideram o fato de alguns terem mais privilégios que outros na sociedade. Contextualizando teoricamente, uma sociedade marcada por alta Distância do poder seria formada por indivíduos que consideram natural e aceitável que os homens possuam mais privilégios que as mulheres.

Apresentada a hipótese deste estudo, apresentar-se-ão, a seguir, os procedimentos metodológicos adotados para testá-la estatisticamente.

## 3 METODOLOGIA

Esta seção apresenta, inicialmente, a caracterização desta pesquisa quanto à abordagem do problema e quanto aos seus objetivos e procedimentos técnicos adotados. Subsequentemente, será apresentada a amostra do estudo e a extração dos dados. Por fim, detalhar-se-á como foi realizada a análise dos dados.

### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Concernente à abordagem do problema, a presente pesquisa se caracteriza como quantitativa, aquela em que os dados são analisados por meio de métodos e técnicas estatísticas (Gil, 2008). Neste caso, a pesquisa mensurou as diferenças transculturais entre Brasil e Estados Unidos no que diz respeito ao gênero e trabalho e procedeu com testes estatísticos de correlação e testes de comparação de médias.

No tocante aos objetivos, este estudo se caracteriza como explicativo, pois se preocupou em identificar os fatores culturais que possivelmente influenciam as diferenças entre Brasil e Estados Unidos quanto à relação entre gênero e trabalho. É fundamental esclarecer que os achados desta pesquisa não apresentarão afirmações categóricas no sentido de se concluir se as características culturais explicam ou não as perspectivas de brasileiros e americanos sobre a desigualdade de gênero no trabalho. As diferenças quanto a essas perspectivas serão apenas discutidas à luz das características culturais dos países contrastados, no intuito de se identificar baixa ou alta compatibilidade com tais características. Isso significa que as características culturais serão tomadas apenas como possíveis influenciadores. Ademais, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva por explorar e descrever as características das amostras e populações pesquisadas (Gil, 2008). Por fim, quanto aos procedimentos técnicos, a presente pesquisa se caracteriza como um estudo multicase, que, segundo Yin (2001), é uma investigação mais robusta que o estudo de caso, por explorar e comparar mais de uma realidade que, neste caso, são as realidades brasileira e americana.

### 3.2 AMOSTRA

A amostra da pesquisa foi composta de 2.596 americanos e de 1.762 brasileiros, cujos dados foram provenientes do banco *World Values Survey* (edição 7: 2017-2022), que se trata de uma investigação mundial sobre mudanças nas visões políticas e socioculturais dos indivíduos, e aborda, entre outros fatores, dados socioeconômicos e demográficos (WVS, 2023).

A WVS é uma pesquisa conduzida por um grupo de cientistas sociais em universidades de ponta em todo o mundo desde a década de 1980. O principal método de coleta de dados é a aplicação de questionários presenciais na casa dos participantes, seguindo procedimentos científicos de amostragem, ética e anonimato. As respostas são registradas em um questionário tradicional (“papel e caneta”) ou por meio de Entrevista Pessoal Assistida por Computador – CAPI (WVS, 2023).

A pesquisa WVS busca ajudar cientistas e formuladores de políticas a compreenderem as mudanças nas crenças, valores e motivações de indivíduos em todo o mundo. Milhares de cientistas políticos, sociólogos, administradores, psicólogos sociais, antropólogos e economistas têm usado esses dados para investigar uma variedade de assuntos, tais como desenvolvimento econômico, democratização, religião, capital social, bem-estar subjetivo, confiança em grandes empresas, valores ambientais e importância dada ao trabalho (WVS, 2023).

### 3.3 EXTRAÇÃO DE DADOS

As três variáveis escolhidas para compor este estudo foram aquelas identificadas por meio dos objetivos da pesquisa, ou seja, variáveis relacionadas diretamente à desigualdade de gênero, sumarizadas no Quadro 2. As três variáveis escolhidas, portanto, são as únicas do banco WVS que tratam diretamente de desigualdade de gênero no trabalho.

Quadro 2 – Variáveis do estudo

Nome da variável no presente estudo	Código da variável no banco de dados da WVS (edição 7: 2017-2022)	Descrição
Negócios	Q31	Opinião dos respondentes acerca da afirmação: “De modo geral, os homens fazem negócios melhor do que as mulheres”.
Empregos	Q33	Opinião dos respondentes acerca da afirmação: “Quando há poucos empregos, os homens devem ter mais direito a um emprego do que as mulheres”.
Dinheiro	Q35	Opinião dos respondentes acerca da afirmação: “Se a mulher ganha mais dinheiro que o seu marido, é quase certo que isso causará problemas”.

Fonte: Adaptado do banco de dados WVS (2023).

A variável “Q31: Negócios” apresenta uma escala de 1 a 4, sendo “1 – Concordo completamente”, “2 – Concordo”, “3 – Discordo” e “4 – Discordo completamente”. As variáveis “Q33: Empregos” e “Q35: Dinheiro”, por sua vez, apresentam uma escala de Likert típica de cinco pontos, sendo “1 – Concordo completamente”, “2 – Concordo”, “3 – Nem concordo nem discordo”, “4 – Discordo” e “5 – Discordo completamente”.

Por questões de adesão temática ao escopo do estudo, apenas três variáveis foram analisadas dentre as 294 variáveis presentes no banco de dados WVS. Embora outras variáveis tratassem do tema do trabalho, estas não se entrecruzavam com questões de gênero e, portanto, não foram selecionadas para análise. Assim, esta pesquisa reconhece que o número reduzido de variáveis é uma limitação do estudo e que os seus resultados se restringem a tais variáveis.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi realizada por intermédio do *software* IBM<sup>®</sup> SPSS<sup>®</sup> 20.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Seguindo orientações de Field (2013), as variáveis foram, inicialmente, verificadas quanto à sua distribuição normal. Em seguida, as variáveis de estudo foram apresentadas por país por meio da estatística descritiva, identificando as médias mais altas. Testes de correlação de Pearson foram realizados a fim de identificar correlações estatisticamente significativas entre as variáveis de estudo e características sociodemográficas das amostras, a saber: sexo, idade, número de filhos, escolaridade e renda. Ademais, testes de comparação de médias (*Teste t de Student*) foram realizados a fim de verificar quais variáveis apresentavam diferenças estatisticamente significativas (nível de significância  $p < 0,001$ ) entre o Brasil e os Estados Unidos. Os resultados foram, então, discutidos à luz da teoria e à luz de estudos prévios relativos à temática em tela.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresentará os resultados obtidos no presente estudo para posterior discussão. Primeiramente, serão caracterizadas as amostras brasileira e americana e, logo após, serão apresentados e discutidos os resultados provenientes dos testes estatísticos de correlação e dos testes de comparação de médias.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS AMOSTRAS

As amostras brasileira e americana foram compostas por um número balanceado de homens e mulheres. As demais características sociodemográficas dos respondentes concernentes à idade, número de filhos, escolaridade e renda encontram-se sumarizadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Características sociodemográficas das amostras

Característica sociodemográfica	Brasil (N=1.762)		Estados Unidos (N=2.596)	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Sexo	47,4%	52,6%	48,4%	51,6%
Idade	Média 42,61 anos		Média 46,73 anos	
Número de filhos	Moda 2 filhos		Moda 2 filhos	
Escolaridade	Fundamental 40,8%		Fundamental 3,0%	
	Médio 41,7%		Médio 52,9%	
	Superior 15,8%		Superior 42,8%	
Renda	Baixa 37,5%		Baixa 20,3%	
	Média 50,4%		Média 69,0%	
	Alta 5,3%		Alta 8,2%	

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 2, por sua vez, sumariza as características dos respondentes brasileiros e americanos no tocante às variáveis relativas ao trabalho e gênero.

Tabela 2 – Características das amostras relativas à desigualdade de gênero no trabalho

Variáveis relativas ao gênero no trabalho	Brasil (N=1.762)		Estados Unidos (N=2.596)	
	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Q31: Opinião dos respondentes acerca da afirmação: “De modo geral, os homens fazem negócios melhor do que as mulheres”.	2,97	0,750	3,24	0,718
Q33: Opinião dos respondentes acerca da afirmação: “Quando há poucos empregos, os homens devem ter mais direito a um emprego do que as mulheres”.	3,50	0,795	3,75	0,532
Q35: Opinião dos respondentes acerca da afirmação: “Se a mulher ganha mais dinheiro que o seu marido, é quase certo que isso causará problemas”.	3,12	0,916	3,60	0,642

Fonte: Dados da pesquisa.

É fundamental destacar que, para as variáveis “Q31: Negócios”, “Q33: Empregos” e “Q35: Dinheiro”, as escalas se apresentavam invertidas no banco de dados WVS, isto é, menores valores de média na Tabela 2 devem ser interpretados como maior concordância com a desigualdade de gênero no trabalho e vice-versa. Esse detalhe foi levado em consideração na análise dos resultados provenientes dos testes de correlação, os quais serão detalhados a seguir.

#### 4.2 CORRELAÇÕES ENTRE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E VARIÁVEIS DE GÊNERO NO TRABALHO

As correlações entre as variáveis relativas à desigualdade de gênero no trabalho e as características sociodemográficas da amostra brasileira estão apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3 – Matriz de correlação para a amostra brasileira

		Sexo	Idade	Número de filhos	Escolaridade	Renda
Q31: Negócios	Coeficiente	<b>0,205**</b>	-0,097**	-0,068**	<b>0,170**</b>	0,054*
	Sig.	<b>0,000</b>	0,000	0,004	<b>0,000</b>	0,030
Q33: Empregos	Coeficiente	0,083**	<b>-0,138**</b>	<b>-0,124**</b>	<b>0,172**</b>	0,032
	Sig.	0,001	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	0,199
Q35: Dinheiro	Coeficiente	<b>-0,120**</b>	-0,057*	<b>-0,106**</b>	<b>0,146**</b>	0,075**
	Sig.	<b>0,000</b>	0,018	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	0,002

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: \* = resultado significativo ao nível de  $p < 0,05$  (nível de confiança de 95%);

\*\* = resultado significativo ao nível de  $p < 0,01$  (nível de confiança de 99%)

Anteriormente à apresentação e discussão dos resultados relativos aos testes de correlação, é pertinente esclarecer que serão discutidas apenas as correlações estatisticamente significativas de efeito, pelo menos, próximo de moderado, isto é, com coeficiente de correlação entre 0,1 e 0,3, padrões de referência estabelecidos por Cohen (1992) *apud* Field (2013).

Identificaram-se, portanto, correlações estatisticamente significativas entre a variável “Q31: Negócios” e as variáveis sociodemográficas sexo ( $p < 0,001$ ) e escolaridade ( $p < 0,001$ ), o que aponta que, no Brasil, pessoas do sexo masculino com menor nível de escolaridade concordam mais com a afirmação de que os homens fazem negócios melhor do que as mulheres.

Ademais, identificaram-se correlações estatisticamente significativas e entre a variável “Q33: Empregos” e as variáveis sociodemográficas idade ( $p < 0,001$ ), número de filhos ( $p < 0,001$ ) e escolaridade ( $p < 0,001$ ). Esse resultado sugere que, no Brasil, pessoas mais velhas, com maior número de filhos e menor nível de escolaridade concordam mais com a afirmação de que homens devem ter mais direito a um emprego do que as mulheres em cenários de baixa empregabilidade.

Por fim, identificaram-se correlações estatisticamente significativas entre a variável “Q35: Dinheiro” e as variáveis sociodemográficas sexo ( $p < 0,001$ ), número de filhos ( $p < 0,001$ ) e escolaridade ( $p < 0,001$ ), o que aponta que, no Brasil, mulheres com maior número de filhos e

menor nível de escolaridade concordam mais com a afirmação de que o fato de a mulher ganhar mais dinheiro que os homens pode causar um problema.

Com base em tais correlações, pode-se inferir que, no Brasil, as pessoas com baixo nível de escolaridade tendem a concordar mais com a desigualdade de gênero no trabalho. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2022), até o mês de setembro de 2022, as pessoas empregadas no Brasil com nível de escolaridade até o ensino fundamental completo totalizavam 216.761 pessoas, sendo que 74,3% são homens e 25,7% mulheres, o que mostra uma grande discrepância de empregabilidade de gênero no mercado de trabalho para menores níveis de escolaridade. O presente estudo hipotetiza que esses dados podem estar relacionados à maior aceitação da desigualdade de gênero no trabalho pelas pessoas com baixo nível de escolaridade, pois elas vivenciam esse contexto.

O fato de as mulheres com maior número de filhos e menor nível de escolaridade concordarem, mais do que os homens, com a variável “Q35: Dinheiro” em que se afirma que as mulheres ganharem mais dinheiro que os homens pode causar um problema, se relaciona à ideia apresentada por Hirata e Kergoat (2007) do modelo tradicional de divisão do trabalho, em que o papel da mulher é cuidar da família e dos afazeres domésticos e o do homem é ser o provedor financeiro. Sendo assim, as mulheres concordarem mais com tal afirmativa pode sugerir que elas ganharem mais do que os homens pode ser algo encarado com resistência pelos seus respectivos maridos, devido às circunstâncias familiares. É necessário ter cautela na interpretação desse resultado uma vez que o fato de o sexo feminino apresentar correlação com essa variável em específico não implica, necessariamente, aceitação por parte das mulheres da desigualdade de gênero no trabalho, mas apenas um reconhecimento do problema.

Por sua vez, as correlações entre as variáveis relativas à desigualdade de gênero no trabalho e as características sociodemográficas da amostra americana estão apresentadas na Tabela 4.

Tabela 4 – Matriz de correlação para a amostra americana

		Sexo	Idade	Número de filhos	Escolaridade	Renda
Q31: Negócios	Coefficiente	<b>0,192**</b>	-0,046*	-0,067**	0,086**	-0,023
	Sig.	<b>0,000</b>	0,019	0,001	0,000	0,252
Q33: Empregos	Coefficiente	<b>0,119**</b>	-0,030	-0,047*	<b>0,139**</b>	0,005
	Sig.	<b>0,000</b>	0,121	0,018	<b>0,000</b>	0,800
Q35: Dinheiro	Coefficiente	-0,049*	-0,060**	-0,055**	<b>0,134**</b>	0,056**
	Sig.	0,012	0,002	0,005	<b>0,000</b>	0,005

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: \* = resultado significativo ao nível de  $p < 0,05$  (nível de confiança de 95%);

\*\* = resultado significativo ao nível de  $p < 0,01$  (nível de confiança de 99%)

Identificou-se correlação estatisticamente significativa entre a variável “Q31: Negócios” e a variável sociodemográfica sexo ( $p < 0,001$ ), o que aponta que, nos Estados Unidos, pessoas do sexo masculino concordam mais com a afirmação de que os homens fazem negócios melhor do que as mulheres.

Ademais, identificaram-se correlações estatisticamente significativas entre a variável “Q33: Empregos” e as variáveis sociodemográficas sexo ( $p < 0,001$ ) e escolaridade ( $p < 0,001$ ).

Esse resultado sugere que, nos Estados Unidos, pessoas do sexo masculino e com menor escolaridade concordam mais com a afirmação de que homens devem ter mais direito a um emprego do que as mulheres em cenários de baixa empregabilidade.

Por fim, identificou-se correlação estatisticamente significativa entre a variável “Q35: Dinheiro” e a variável sociodemográfica escolaridade ( $p < 0,001$ ), o que aponta que, nos Estados Unidos, pessoas com menor nível de escolaridade concordam mais com a afirmação de que o fato de a mulher ganhar mais dinheiro que os homens pode causar um problema.

Embora de efeito fraco (Cohen, 1992 *apud* Field, 2013), identificou-se correlação estatisticamente significativa entre a variável “Q35: Dinheiro” e a variável sociodemográfica sexo nos Estados Unidos, apontando que, nesse país, pessoas do sexo feminino concordam mais com a afirmação de que o fato de a mulher ganhar mais dinheiro que o homem pode causar um problema, resultado semelhante ao da amostra brasileira.

Nos Estados Unidos, é possível perceber que a variável sociodemográfica escolaridade apresentou correlações estatisticamente significativa com todas as variáveis relativas à desigualdade de gênero no trabalho, sugerindo que as pessoas com menor nível de escolaridade aceitam com mais facilidade ou reconhecem com mais facilidade a desigualdade de gênero no trabalho. Esse achado, semelhante à amostra brasileira, pode ser um indicativo de que a educação desempenha papel importante na conscientização dos indivíduos quanto à necessidade de mitigar o problema da desigualdade de gênero no trabalho.

Conjuntamente, o Quadro 2 sumariza os resultados relativos às correlações entre características sociodemográficas e variáveis concernentes ao gênero e trabalho no Brasil e nos Estados Unidos.

Quadro 2 – Resumo das correlações entre características sociodemográficas e gênero e trabalho

Variáveis relativas ao gênero e trabalho	Brasil	Estados Unidos
Q31: Negócios	Sexo masculino; ↓ Escolaridade.	Sexo masculino.
Q33: Emprego	↑ Idade; ↑ N° de filhos; ↓ Escolaridade.	Sexo masculino; ↓ Escolaridade.
Q35: Dinheiro	Sexo feminino; ↑ N° de filhos; ↓ Escolaridade.	↓ Escolaridade.

Fonte: Dados da pesquisa. Nota. ↓: menor nível; ↑: maior nível.

Analisando as correlações na amostra brasileira, percebe-se que a escolaridade foi a variável sociodemográfica com maior número de correlações, apresentando correlações estatisticamente significativas com as três variáveis relativas ao gênero e trabalho. Em todas essas três correlações, um menor nível de escolaridade esteve associado a uma maior aceitação ou reconhecimento de desigualdades de gênero no trabalho.

Analisando as correlações na amostra americana, percebe-se que a escolaridade e o sexo foram as únicas características sociodemográficas que se correlacionaram com as variáveis relativas ao gênero e trabalho. Em todas essas correlações, um menor nível de escolaridade e o sexo masculino estiveram associados a uma maior aceitação ou reconhecimento de desigualdades de gênero no trabalho.

Considerando as correlações das amostras brasileira e americana de forma conjunta e comparada, nota-se que a variável sociodemográfica escolaridade foi a variável em comum com maior número de correlações nas duas amostras, o que aponta que pessoas de baixo nível de escolaridade têm maior aceitação ou reconhecimento da desigualdade de gênero no trabalho. Esse achado pode estar relacionado ao percentual de homens e mulheres inseridos no mercado de trabalho nos dois países em cada nível de escolaridade, conforme expõe a Tabela 5.

Tabela 5 – Trabalhadores por sexo e escolaridade

Nível de escolaridade	Estados Unidos			Brasil		
	Homens	Mulheres	Dif.	Homens	Mulheres	Dif.
<b>Menos que o básico</b>	70,1%	29,9%	40,2%	71,3%	28,7%	42,6%
<b>Básico</b>	66,0%	34,0%	32,0%	66,4%	33,6%	32,8%
<b>Intermediário</b>	56,8%	43,2%	13,6%	57,4%	42,6%	14,8%
<b>Avançado</b>	48,7%	51,3%	-2,6%	47,6%	52,4%	-4,8%

Fonte: Organização Internacional do Trabalho – OIT (2021).

Na Tabela 5, fica claro que, quanto menor o nível de escolaridade, maior a diferença entre a quantidade de homens e mulheres no mercado de trabalho e quanto maior o nível de escolaridade, menor é essa diferença. Nos Estados Unidos, entre as pessoas com baixo nível de escolaridade que estão no mercado de trabalho, 70,1% são homens e 29,9% são mulheres, o que representa uma diferença de 40,2% a mais na quantidade de homens em relação à quantidade de mulheres. No Brasil, não é diferente: os homens representam 71,3% e as mulheres 28,7% das pessoas com baixo nível de escolaridade que estão no mercado de trabalho, uma diferença de 42,6% a mais para a quantidade de homens.

Já entre as pessoas com maior nível de escolaridade que estão no mercado de trabalho, a diferença entre homens e mulheres é muito pequena, sendo que as mulheres têm uma participação até maior que a dos homens. Com base nesses dados, pode-se inferir que as pessoas com menor nível de escolaridade estão inseridas em um nicho do mercado de trabalho em que há maior discrepância de empregabilidade de gênero, sendo que os homens são a maioria. Já as pessoas com maior nível de escolaridade estão inseridas em um nicho do mercado de trabalho em que há pouca discrepância de empregabilidade de gênero, com até mais mulheres empregadas do que homens.

Outro aspecto que corrobora essa interpretação é o fato de que, segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2021), as mulheres, no Brasil e nos Estados Unidos, representam a maioria entre os concluintes do ensino superior, apresentando uma diferença percentual de 6,4 e 11,3 respectivamente, em relação aos homens e uma minoria em relação às pessoas com nível de escolaridade abaixo do nível médio, sendo no Brasil uma diferença percentual de -7,6 em relação aos homens e, nos Estados Unidos, uma diferença percentual de -1,8 em relação aos homens. Assim, o maior nível de escolaridade das mulheres pode correlacionar-se com uma menor aceitação ou reconhecimento da desigualdade de gênero no trabalho.

De forma geral, os achados deste estudo concernentes às correlações entre características sociodemográficas e percepções sobre gênero e trabalho sugerem que a maior escolaridade é esclarecedora de incoerências e desigualdades de gênero. Os resultados indicam

que os indivíduos com maior escolaridade compreendem melhor a necessidade de igualdade de gênero no trabalho e manifestaram tal entendimento em suas respostas aos questionamentos da pesquisa. Destarte, é salutar que políticas públicas educacionais sejam fomentadas como um dos instrumentos para redução da desigualdade de gênero ainda persistente na sociedade.

#### 4.2 TESTES DE COMPARAÇÃO DE MÉDIAS ENTRE AS AMOSTRAS BRASILEIRA E AMERICANA

Culminando-se no cumprimento do objetivo geral deste trabalho, a saber, verificar, quantitativamente, quais são as diferenças entre brasileiros e americanos quanto ao entendimento sobre desigualdades de gênero no trabalho, a Tabela 6 apresenta os resultados dos testes estatísticos de comparação de médias entre o Brasil e os Estados Unidos para as variáveis relativas à desigualdade de gênero no trabalho.

Tabela 6 – Teste de comparação entre o Brasil e os Estados Unidos

Variável	Sig.
Q31: Opinião dos respondentes acerca da afirmação: “De modo geral, os homens fazem negócios melhor do que as mulheres”.	0,000*
Q33: Opinião dos respondentes acerca da afirmação: “Quando há poucos empregos, os homens devem ter mais direito a um emprego do que as mulheres”.	0,000*
Q35: Opinião dos respondentes acerca da afirmação: “Se a mulher ganha mais dinheiro que o seu marido, é quase certo que isso causará problemas”.	0,000*

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: \* = resultado significante ao nível de  $p < 0,01$  (nível de confiança de 99%)

Os resultados sumarizados na Tabela 6 apontam que há diferença estatisticamente significativa ( $p < 0,001$ ) para as médias das três variáveis relativas à desigualdade de gênero no trabalho entre o Brasil e os Estados Unidos. Assim, entrecruzando-se a Tabela 6 e a Tabela 2, pode-se inferir que os brasileiros concordam mais que os americanos com as três afirmações concernentes à desigualdade de gênero no trabalho, apontando uma aceitação maior desse tipo de desigualdade.

Conforme hipótese previamente levantada, uma vez que o Brasil apresenta uma pontuação maior na dimensão cultural Distância do poder (69) quando comparado com os Estados Unidos (40), esperava-se que, no Brasil, se aceitassem mais as desigualdades de gênero no trabalho do que nos Estados Unidos. Portanto, pode-se considerar que a referida hipótese foi confirmada no presente estudo, apontando compatibilidade dos resultados relativos à desigualdade de gênero no trabalho com as características culturais dos países comparados. A dimensão de cultura nacional “Distância do poder” refere-se ao grau de desigualdade dentro de uma sociedade. Isso quer dizer que o poder é distribuído, naturalmente, de forma desigual, pois cada pessoa é única. Além disso, essa dimensão evidencia como as pessoas menos poderosas esperam e aceitam que esse poder seja desigual. Portanto, por meio da dimensão “Distância do poder”, é possível comparar duas sociedades em relação ao seu grau de desigualdade (mais ou menos desigual) (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023).

Com uma pontuação de 40, os Estados Unidos apresentam baixo nível para essa dimensão cultural, tendo como premissa a “liberdade e justiça para todos” evidenciada por uma ênfase explícita na igualdade de direitos em todos os aspectos da sociedade e do governo, o que pode relacionar-se à menor concordância dos americanos com as afirmativas de desigualdade de gênero se comparados aos brasileiros. Ademais, é importante ressaltar que a baixa pontuação dos Estados Unidos na dimensão cultural “Aversão à incerteza” significa que os americanos tendem a ser mais tolerantes com ideias ou opiniões de qualquer pessoa e permitem a liberdade de expressão (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023), o que pode estar relacionado à menor aceitação de desigualdades de gênero no trabalho, aceitando-se a maior participação da mulher.

Tendo em vista a variável sociodemográfica escolaridade, que se correlacionou com a aceitação ou reconhecimento da desigualdade de gênero no trabalho, ficou evidente, com base na Tabela 5, que quanto menor o nível de escolaridade, maior a diferença entre a quantidade de homens e mulheres no mercado de trabalho e quanto maior o nível de escolaridade, menor é essa diferença. Sendo assim, é possível relacionar o fato de o Brasil ter uma maior aceitação ou reconhecimento da desigualdade de gênero no trabalho com o fato de o mercado de trabalho brasileiro apresentar maior discrepância de empregabilidade de gênero para os menores níveis de escolaridade quando comparado com o mercado de trabalho americano. Logo, pode-se inferir que os brasileiros vivenciam com maior frequência a desigualdade de gênero no mercado de trabalho do que os americanos.

O mercado de trabalho americano é fortemente marcado por trabalhadores de nível de escolaridade intermediário e avançado, representando 96,7% dos trabalhadores, enquanto, no Brasil, esse percentual é de, aproximadamente, 70%. Sendo assim, a tendência é que a maioria dos americanos note pouca desigualdade de gênero no mercado de trabalho, pois quanto maior o nível de escolaridade, menor a discrepância de empregabilidade de gênero no trabalho. Segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2021), 51% da população dos Estados Unidos obtiveram diploma de ensino superior entre 25 e 34 anos, enquanto, no Brasil, esse percentual cai para apenas 23%, o que pode estar relacionado à maior aceitação ou reconhecimento da desigualdade de gênero no trabalho pelos brasileiros.

Outro aspecto que pode relacionar-se à maior aceitação ou reconhecimento da desigualdade de gênero no trabalho pelos brasileiros é a cultura patriarcal do país, trazida da colonização do país no início dos séculos XVI e XVII. Segundo Del Priori (2003), durante a colonização do Brasil, o Estado português, com o intuito de explorar o Brasil e a força de trabalho da população, contou com o apoio da Igreja para organizar socialmente o país. Esta, por sua vez, teve as mulheres como alvo de “adestramento”, pois entendia que a mulher, estando confinada à casa e com foco em cuidar da família e dos afazeres domésticos, estabeleceria um edifício familiar numa sociedade onde os homens encontravam-se em constante migração, buscando melhores condições de vida.

Diante dessa busca pelo controle das mulheres, a Igreja, intrinsecamente ligada ao Estado, utilizava ideologicamente a figura de Eva (associada ao pecado e à perdição) e a figura da Virgem Maria (associada à imagem de boa mãe) para mostrar qual era o lugar das mulheres perante a sociedade, formando, assim, uma sociedade patriarcal e hierárquica (Castilho; Silva, 2014).

Além da ideologia religiosa, a função das mulheres perante a sociedade também era imposta pela Medicina, considerando que, cientificamente, as mulheres tinham a função de

serem reprodutoras devido ao funcionamento de seus corpos. Excluindo essa importante função das mulheres, não cabiam a elas outras funções de importância perante a sociedade (Del Priore, 1990).

Nesse período, o Brasil passou por um processo de elitização em que o pai passou a ser o único dono da terra, da esposa, dos filhos e dos escravos, possuindo total controle sobre eles. Os homens tinham forte influência nas relações jurídicas e autoridade no âmbito conjugal, sendo considerados os chefes da família e os papéis dos sexos na família eram bem definidos: os homens eram detentores do poder de decisão e responsáveis por proteger e ser o provedor da família, já as mulheres eram responsáveis pelo governo da casa e pelo amparo moral da família. Assim, as mulheres eram submissas aos homens, tanto aos pais quanto aos maridos (Samara, 2002; Castilho; Silva, 2014). Essa organização social foi denominada como o patriarcado no Brasil que, segundo Delphy (2009, p. 173), pode ser definido como “uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de ‘dominação masculina’ ou de opressão das mulheres”. Chies (2010) destaca o fato de a identidade da mulher como dona de casa ter sido rigidamente imposta na cultura brasileira, identificando como algo natural, isto é, socialmente, entende-se que o espaço doméstico pertence à mulher por natureza.

Farias (2004) argumenta que a família era vista como uma unidade de produção, em que as pessoas se juntavam em famílias visando à formação de patrimônio, sem se importarem muito com os laços afetivos. Para os homens terem a garantia da posse dos seus descendentes, foi preciso “domesticar” as mulheres, pois, assim, eles mantinham o controle sobre a sexualidade e a vida reprodutiva das mesmas, o que lhes dava o direito de impor regras de patrimônio e descendência sobre as mulheres e elas serem submissas aos mesmos (Brasil, 2002).

Esse histórico de dominação dos homens sobre as mulheres durante a formação do Brasil fez com que, culturalmente, se aceitasse o autoritarismo masculino, muitas vezes fazendo com que até a violência dos homens contra as mulheres fosse algo natural, a ponto de homens não reconhecerem que estão sendo violentos e mulheres não reconhecerem que estão sendo violentadas (Brasil, 2002). Tal fato é reforçado por Freyre (2003, p. 114): “[...] parece-nos o fato, ligado naturalmente à circunstância econômica da nossa formação patriarcal, da mulher ser tantas vezes no Brasil vítima inerme do domínio ou do abuso do homem; criatura reprimida sexual e socialmente dentro da sombra do pai ou do marido”.

Portanto, a desigualdade de gênero no Brasil está presente há muito tempo, sendo marcada por fatores históricos, culturais, políticos e religiosos, que acabaram ditando os papéis dos homens e mulheres desde o período colonial. O patriarcado ainda assume grande força na sociedade brasileira, percebida na dominação dos homens sobre as mulheres em vários aspectos sociais (Andrade, 2021; Pinheiro, 2008), o que não seria diferente no âmbito do trabalho. Diante de todo esse contexto histórico que influenciou na formação da cultura brasileira, pode-se considerar que a aceitação ou reconhecimento da desigualdade de gênero no Brasil pode ser influenciada pela cultura.

Nos Estados Unidos, por outro lado, a influência cultural advinda de sua formação também pode estar relacionada à menor aceitação ou reconhecimento dos americanos a respeito da desigualdade de gênero no trabalho. Os Estados Unidos se formaram da unificação de 13 colônias da Inglaterra, que se uniram por meio de lutas pela liberdade, formando, assim, uma

nação independente (Bordoni; Tonet, 2020). O ideal de liberdade e igualdade defendido pelos americanos levou à criação de um regime de governo federalista com estados com amplos poderes e ampla independência quando comparados aos de outros países (Jardim, 1984). Aqui, já se nota uma forte diferença entre o federalismo americano e a formação do federalismo brasileiro. Os americanos defendiam a união dos estados, mantendo a autonomia de cada um, tendo como forte princípio a liberdade dos estados e dos cidadãos, enquanto, no Brasil, os estados tinham pouco poder, sendo dependentes do Estado federal (Bordoni; Tonet, 2020).

É notável o quão forte a democracia se fez presente na formação dos Estados Unidos, podendo ser compreendida como a soberania do povo, sendo uma “manifestação política de uma condição social igualitária, na qual ninguém está, por natureza, subordinado ao outro” (Reis, 2012, p. 7). Tocqueville (2005) caracteriza a democracia como uma “igualdade de condições”, que não necessariamente implica que, por exemplo, o senhor e servo sejam iguais, “mas que podem sê-lo, ou ainda que a relação de subordinação provisória não é constitutiva de um ‘estado’ que os defina a ambos por inteiro, já que ela pode, por exemplo, inverter-se um dia em função das suas conquistas recíprocas” (Tocqueville, 2005, p. 37). Essa igualdade entre os cidadãos faz com que eles não sejam obrigados a serem submissos às vontades de outros, pois cada um é livre e respeita as leis, podendo até mesmo discordar das mesmas, visto que as leis são provenientes da vontade da maioria (Reis, 2012).

A igualdade de condições nos Estados Unidos ainda pode ser percebida por meio da menor pontuação na dimensão cultural “Distância do poder”, dimensão essa que, como visto, refere-se ao grau de desigualdade dentro de uma sociedade, ou seja, o quanto os indivíduos consideram que o poder é distribuído, naturalmente, de forma desigual. Essa dimensão evidencia como as pessoas menos poderosas esperam e aceitam que esse poder seja desigual e mostra como uma pessoa exerce influência no comportamento de outra (Hofstede, 2011; Hofstede Insights, 2023). Os Estados Unidos apresentam baixo nível para essa dimensão cultural, o que significa que eles, no geral, são menos tolerantes às desigualdades dentro de uma sociedade.

Portanto, assim como para os resultados relativos à amostra brasileira, os resultados concernentes à amostra americana se mostraram compatíveis com muitas características da cultura nacional, o que reforça a importância de se tratar a temática do gênero e do trabalho sob uma abordagem transcultural, já que a cultura pode exercer influência relevante nos valores, nas atitudes e nos comportamentos individuais de seus membros.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo apontou que, no Brasil, há uma maior tendência de aceitação ou reconhecimento da desigualdade de gênero no trabalho do que nos Estados Unidos. Esse resultado pode estar relacionado a características sociodemográficas como, por exemplo, ao menor nível de escolaridade dos brasileiros quando comparado ao dos americanos, variável que apresentou maior número de correlações estatisticamente significativas com as variáveis escolhidas neste estudo para representar a opinião dos respondentes acerca da desigualdade de gênero no trabalho.

A pesquisa alcançou o seu objetivo precípua ao se verificarem as diferenças entre brasileiros e americanos quanto à aceitação de desigualdades de gênero no trabalho à luz das

características culturais dos dois países comparados, em especial no tocante à dimensão cultural de Hofstede denominada “Distância do poder”, que mensura o quanto as desigualdades são encaradas como naturais em uma sociedade.

Outro aspecto observado neste estudo foi a possível influência da formação cultural do Brasil e dos Estados Unidos. Como discutido, a formação cultural brasileira está atrelada à colonização dos portugueses com forte influência do patriarcalismo. Essa característica pode estar relacionada às maiores dificuldades enfrentadas na sociedade brasileira para superar os desafios da desigualdade de gênero no trabalho. Portanto, levando-se em consideração que as desigualdades de gênero no trabalho podem ser influenciadas por valores culturalmente construídos, conclui-se que superar esse desafio requer ações e políticas de médio e longo prazo, já que uma cultura não se constrói nem se destrói “da noite para o dia”.

Semelhantemente, a formação cultural dos Estados Unidos pode estar relacionada à menor aceitação da desigualdade de gênero no trabalho. Tal formação foi marcada pela forte união entre o povo em busca de igualdade e liberdade para todos, desconsiderando as diferenças entre as pessoas e focando no bem comum através da aceitação das vontades da maioria e não de grupos isolados.

Portanto, não se pode olvidar a possibilidade de a cultura influenciar valores, atitudes e comportamentos dos indivíduos, conforme pesquisadores da área já têm apregoadado. A despeito disso, é importante ressaltar que este estudo não considera que a cultura nacional seja a razão exclusiva da maior ou menor aceitação ou reconhecimento da desigualdade de gênero no trabalho, mas busca jogar luz na necessidade de inclusão de variáveis culturais nas tentativas de compreensão de valores, atitudes e comportamentos individuais dentro da sociedade.

A realização desta pesquisa se respaldou nos apontamentos da literatura científica de que a cultura pode influenciar valores, atitudes e comportamentos individuais e de que estudos transculturais podem colaborar para que políticas de gestão pública e privada sejam mais contextualizadas, assertivas e compatíveis com as características culturais dos cidadãos em cada país. Espera-se que os resultados deste estudo sirvam para levantar reflexões sobre como o mercado de trabalho dos países em questão se comporta em relação a questões de gênero no trabalho e o quão compatíveis essas relações são no tocante à cultura de cada país.

Este estudo explorou o tema da desigualdade de gênero no trabalho, tomando como referência as únicas três variáveis contidas no banco de dados WVS que eram diretamente relacionadas ao objetivo desta pesquisa. Isso significa que os resultados poderiam ser distintos caso um maior número de variáveis estivesse disponível. Destarte, sugere-se que estudos ulteriores explorem um maior número de variáveis relacionadas à desigualdade de gênero no trabalho e também comparem a realidade brasileira com a de outros países distantes culturalmente. Como agenda de pesquisa, sugere-se que estudos futuros tratem as variáveis culturais (seis dimensões culturais de Hofstede) como preditores em modelos explicativos de percepções sobre trabalho e gênero, as quais podem ser exploradas por análises de regressão ou modelagem de equações estruturais. Assim, será possível identificar o percentual da variabilidade das percepções que pode ser explicada culturalmente.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA NETO, F. S. D.; COSTA, M. D. S.; HELAL, D. H. Relações de trabalho e gênero: aspectos da desigualdade no mercado de trabalho. **Cadernos de Estudos Sociais**, v. 31, n. 1, p. 57–79, 2016. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/1516>
- ALSSWEY, A.; AL-SAMARRAIE, H.; YOUSEF, R. Hofstede's dimensions of culture and gender differences in UI satisfaction. **Journal of Reliable Intelligent Environments**, v. 8, p. 183-191, 2022. Doi: <https://doi.org/10.1007/s40860-021-00143-4>
- ANDERY, M. A. P. A. Comportamento e cultura na perspectiva da análise do comportamento. **Revista Perspectivas**, v. 2, n. 2, p. 203-217, 2011. Doi: <https://doi.org/10.18761/perspectivas.v2i2.69>
- ANDRADE, L. E. A consolidação do patriarcado no Brasil: a origem das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 7, p. 25-39, 2021. Doi: <https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/consolidacao-do-patriarcado>
- BIROLI, F.; QUINTELA, D. F. Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização. **Revista de Ciências Sociais**, v. 53, p. 72-89, 2020. Doi: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.51417>
- BORDONI, J. d'. A.; TONET, L. O sistema de cultura no federalismo americano e brasileiro: contribuições norte-americanas para o federalismo cultural brasileiro. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 6, n. 6, p. 765-796, 2020. Disponível em: [https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/6/2020\\_06\\_0765\\_0796.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/6/2020_06_0765_0796.pdf)
- BRIGUGLIO, B. *et al.* Evidências da plasticidade e atualidade da divisão sexual do trabalho a partir de quatro modalidades concretas. **Revista de Ciências Sociais**, v. 53, p. 53-71, 2020. Doi: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50876>
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYJCJQvGnnFWWjcyWKQrc/abstract/?lang=pt>
- CAGED - CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS. **Painel de informações do novo CAGED**, 2022. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>
- CARLOTO, C. M. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Serviço Social em Revista**, v. 3, n. 2, p. 201-213, 2001. Disponível em: [https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v3n2\\_genero.htm](https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v3n2_genero.htm)
- CARVALHAL, T. B. A territorialização do trabalho domiciliar das mulheres. **Pegada - A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 22, n. 1, p. 5–27, 2021. Doi: <https://doi.org/10.33026/peg.v22i1.8261>

CASTILHO, M. A.; SILVA, L. F. Brasil Colonial: as mulheres e o imaginário social. **Cordis: Revista Eletrônica de História Social da Cidade**, v. 12, p. 257-279, 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/cordis/article/view/21942>

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; MIRANDA, L. C.; OLIVEIRA, L. B. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0080-2107\(16\)30510-6](https://doi.org/10.1016/S0080-2107(16)30510-6)

CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, p. 507-528, 2010. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200013>

COTRIM, L. R.; PRONI, M. W.; TEIXEIRA, M. O. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**, Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, 2020.

DANTAS, M. F. P.; CISNE, M. Trabalhadora não é o feminino de trabalhador: superexploração sobre o trabalho das mulheres. **Argumentum**, v. 9, n. 1, p. 75–88, 2017. Doi: <https://doi.org/10.18315/argum..v9i1.13722>

DEL PRIORE, M. **Ao sul do corpo, condição feminina, maternidades e mentalidades no Brasil colônia**. 294 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990.

DEL PRIORE, M. L. M. Brasil colonial: um caso de famílias no feminino plural. **Cadernos de Pesquisa**, v. 91, p. 69–75, 2013. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/878>

DELPHY, C. **Patriarcado (teorias do)**. Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Unesp, 2009.

DESCHAMPS JUNIOR, J. L.; COUTO, A. P.; MACHADO, D. D. P. N.; NUNES, N. A. A influência da cultura na adoção de inovações tecnológicas por estudantes do ensino médio das escolas privadas de Florianópolis. **Desenvolvimento Regional em debate – DRd**, v. 9, p. 42-58, 2018.

FARIAS, C. C. A família da pós-modernidade: em busca da dignidade perdida. **Revista dos Tribunais Magister**, v. 5, n. 19, p. 101-114, 2004. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/jspui/handle/tjdft/12197>

FIELD, A. **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**. London: Sage Publications, 2013.

FREYRE, G. **Casa grande & senzala**. São Paulo: Global, 2003.

GALLEGO-ÁLVAREZ, I.; ORTAS, E. Corporate environmental sustainability reporting in the context of national cultures: A quantile regression approach. **International Business Review**, v. 26, n. 2, p. 337-353, 2017. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.09.003>

GIL, A. C. **Métodos e técnicas em pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, I. D. *et al.* O social e o cultural na perspectiva histórico-cultural: tendências conceituais contemporâneas. **Psicologia em Revista**, v. 22, n. 3, p. 814-831, 2016. Doi: <https://doi.org/10.5752/P.1678-9523.2016V22N3P814>

HIRATA, H.; KERGOAT D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais**, v. 53, p. 22-34, 2020. Doi: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869>

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344>

HOFSTEDE INSIGHTS. **Country Comparison Tool**. 2023. Disponível em: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/brazil,the-usa/>. Acesso em: 28 jan. 2023.

HOFSTEDE, G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. **Online Readings in Psychology and Culture**, v. 2, n. 1, p. 1-26, 2011. Doi: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

JARDIM, T. L. Aspectos do federalismo norte-americano. **Revista de Informação Legislativa**, v. 21, n. 82, p. 53-82, 1984. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/181523>

KUMAR, S.; GIRIDHAR, V.; SADARANGANI, P. A cross-national study of environmental performance and culture: Implications of the findings and strategies. **Global Business Review**, v. 20, n. 4, p. 1051-1068, 2019. Doi: <https://doi.org/10.1177/0972150919845260>

LIMA, C. R. N. A. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 3, p. 1-20, 2018. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n347164>

MEDEIROS, M.; PINHEIRO, L. S. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 33, n. 1, p. 161-187, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/yjf6KzFkTcJJC5qrQF87PP/abstract/?lang=pt>

MOTTA, L. A. S.; GOMES, J. S. Interações entre cultura nacional, cultura organizacional e gestão pública. **Contabilidad y Negocios**, v. 14, n. 27, p. 89-103, 2019. Doi: <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201901.006>

NEVES, M. A. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 404-421, 2013. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/2655>

NOGUEIRA, C. M. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revista Aurora**, v. 3, n. 2, p. 59-62, 2010. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>

OCDE - ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Education GPS**. 2021. Disponível em: <https://gpseducation.oecd.org/>

OLIVEIRA, E.; ALVES, A. F. Uma análise literária sobre o conceito de cultura. **Revista Brasileira de Educação e Cultura**, v. 11, p. 1-18, 2015. Disponível em: <https://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura/article/view/200>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **ILOSTAT explorer**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/>

PINHEIRO, L. J. C. O Patriarcado presente na Contemporaneidade: Contextos de Violência. **Fazendo Gênero 8 – Corpo, Violência e Poder**. 2008. Disponível em: <http://docplayer.com.br/68407021-O-patriarcado-presente-na-contemporaneidade-contextos-de-violencia-1.html>

REIS, H. E. A Verdade Provisória da Democracia: uma análise do pensamento ético-político de Alexis de Tocqueville. **Poliética**, v. 1, n. 1, p. 5-24, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/PoliEtica/article/view/15202/11340>

SAMARA, E. M. O que mudou na família brasileira? Da colônia à atualidade. **Psicologia USP**, v. 13, n. 2, p. 27-48, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-65642002000200004>

SANTOS, F. V. D.; COSTA, P. V. M.; LIMA, M. M. F.; SILVA FILHO, L. A. da. Emprego formal agropecuário e saldo de vagas na microrregião do Cariri Cearense. **Desenvolvimento Regional em debate – DRd**, v. 8, n. 2, p. 209-227, 2018.

SILVA, C. D. A desigualdade das mulheres no mundo do trabalho: um breve histórico da presença das mulheres no mundo do trabalho e na disciplina de relações internacionais. **Cadernos de Relações Internacionais**, v. 1, p. 43-68, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17771/PUCRio.CadRI.33493>

SILVA, L. X.; BENITES, M. E. R. Autonomia feminina no campo: um perfil atualizado da região sul a partir dos dados do censo agropecuário 2017. **Desenvolvimento Regional em debate – DRd**, v. 12, p. 141-164, 2022.

TOCQUEVILLE, A. **A democracia na América: Leis e Costumes**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

TRIANDIS, H. C. The Self and Social Behavior in Differing Cultural Contexts. **Psychological Review**, v. 96, n. 3, p. 506-520, 1989.

WVS - WORLD VALUES SURVEY. **What we do**. 2023. Disponível em: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>. Acesso em: 15 jan. 2023.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.