

GÊNERO E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO DE ESTUDANTES DA SAÚDE
GENDER AND VALUES RELATING TO THE WORK OF HEALTH STUDENTS
GÉNERO Y VALORES RELATIVOS AL TRABAJO DE LOS ESTUDIANTES DE SALUD

Adriane Vieira, Dra.

Universidade Federal de Minas Gerais/Brazil
vadri.bh@gmail.com

Plínio Rafael Reis Monteiro, Dr.

Universidade Federal de Minas Gerais/Brazil
preisufmg@gmail.com

Letícia Fernanda dos Santos Rocha, BEL

Universidade Federal de Minas Gerais/Brazil
leticiafsrocha29@gmail.com

Karla Rona da Silva, Dra.

Universidade Federal de Minas Gerais/Brazil
karlarona0801@gmail.com

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi analisar as diferenças no estabelecimento de prioridades axiológicas laborais de estudantes da área da saúde do gênero masculino e feminino. Trata-se de um estudo de levantamento do tipo transversal. A amostra foi composta por 251 estudantes. O instrumento utilizado foi Escala de Valores Relativos ao Trabalho. Foi realizada análise estatística da qualidade das mensurações e dos itens de cada dimensão escala. Ambos os gêneros priorizaram, nesta ordem, as dimensões ‘Estabilidade’ e ‘Realização no Trabalho’, ‘Relações Sociais’ e ‘Prestígio’. Destacando-se que este último item recebeu média bem inferior aos demais. Indicativos da presença de estereótipos de gênero foram encontrados nas análises dos itens das dimensões. As estudantes do gênero feminino valorizam um pouco mais as relações interpessoais positivas e os fatores relacionados à família. Enquanto os estudantes do gênero masculino demonstram uma necessidade maior de ter um trabalho criativo, estimulante e competitivo.

Palavras-chave: Valores; Trabalho; Gênero; Profissões da saúde.

ABSTRACT

The aim of this work was to analyze the differences in the establishment of axiological work priorities of male and female health students. This is a cross-sectional survey study. The sample consisted of 251 students. The instrument used was the Work Values Scale. Statistical analysis of the quality of the measurements and the items of each scale dimension was performed. Both genders prioritized, in this order, the dimensions ‘Stability’ and ‘Achievement at Work’, ‘Social Relations’ and ‘Prestige’. It should be noted that this last item received a much lower average than the others. Indicators of the presence of gender stereotypes were found in the analysis of the dimension items. Female students value positive interpersonal relationships and family-related factors a little more. While male students, they demonstrate a greater need for creative, stimulating and competitive work.

Keywords: Values; Job; Genre; Health professions.



RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue Analizar las diferencias en el establecimiento de prioridades axiológicas de trabajo de estudiantes y estudiantes de salud. Este es un estudio de encuesta transversal. La muestra estuvo formada por 251 estudiantes. El instrumento utilizado fue la Escala de Valores Laborales. Se realizó análisis estadístico de la calidad de las mediciones y los ítems de cada dimensión de la escala. Ambos sexos priorizaron, en este orden, las dimensiones ‘Estabilidad’ y ‘Logros en el Trabajo’, ‘Relaciones Sociales’ y ‘Prestigio’. Cabe señalar que este último ítem recibió un promedio mucho más bajo que los demás. En el análisis de los ítems de la dimensión se encontraron indicadores de la presencia de estereotipos de género. Las alumnas valoran un poco más las relaciones interpersonales positivas y los factores familiares. Siendo estudiantes varones, demuestran una mayor necesidad de trabajo creativo, estimulante y competitivo.

Palabras clave: Valores; Trabajo; Género; Profesiones de la salud.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo teve como objetivo analisar as diferenças no estabelecimento de prioridades axiológicas laborais de estudantes da área da saúde do gênero masculino e feminino. Tomou-se como ponto de partida os estudos sobre desigualdades de gênero, como os de Härkönen, Manzoni e Bihagen (2016), Devi e Somokanta (2016) e Watt (2010), que afirmam existir uma grande desvantagem das mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens, em termos de renda e promoção. Segundo Chies (2010), as mulheres continuam a ocupar cargos de mais baixo status social, e quando inseridas em áreas tradicionalmente masculinas são rotuladas como inferiores. Enquanto os homens atuando em áreas femininas têm maior probabilidade de se serem promovidos do que as mulheres (SIMPSON, 2004; COELHO; FERNANDES; FOGUEL, 2010; CAMPOS; LUCAS; FISCHER, 2011).

Kowalchuk (2016) considera ser essencial focar a questão de gênero nas análises das condições de trabalho dos profissionais da saúde. Amparado na tese de England (2010), sobre a ‘desvalorização do cuidado’, o autor explica que as profissões do cuidado são economicamente mal recompensadas, porque se supõe que aqueles que cuidam do outro se utilizam de qualidades naturais, próprias do gênero feminino, e não de um conjunto de habilidades aprendidas e desenvolvidas em função de um conhecimento especializado.

Profissões do cuidado são aquelas cujos membros têm tanto o compromisso de cuidar quanto o de exercer tarefas relacionadas ao funcionamento corporal, às vezes desagradáveis de serem executadas (HUGMAN, 1991, p. 423). Dentre elas estão a Enfermagem, a Assistência Social e a Fisioterapia, por exemplo. Na outra ponta estão as profissões que apenas se preocupam com as pessoas, como o Direito, a Medicina e a Arquitetura. Assim, o ‘care’ apresenta dupla dimensionalidade, o cuidar ‘como compromisso’ (*care for*), e o cuidar ‘como tarefa’ (*care about*), o primeiro associado às profissões historicamente femininas, o segundo às profissões masculinas (MCLAUGHLIN; MULDOON; MOUTRAU, 2010).

O foco do presente estudo são as profissões que ‘cuidam como compromisso’, tanto em função da predominância feminina quanto do baixo status e salário. Entende-se que o ambiente de ensino e aprendizagem exerce um papel importante na formação dos estudantes e futuros profissionais, porque gera e faz internalizar crenças e valores, especialmente os relacionados ao trabalho (CARRIERI et al., 2013; VIEIRA et al., 2017).

Para Palermo e Evans (2007) os valores compreendem uma crença, transcendem situações específicas e guiam a seleção de comportamentos, formando um sistema de prioridades axiológicas ordenado e hierarquizado, na medida em que determinados valores possuem maior ou menor grau de importância do que outros. Valores relativos ao trabalho podem ser entendidos como crenças ancoradas em metas e atributos usados pelos indivíduos para avaliar os resultados e escolhas realizadas no contexto de trabalho (LYONS; DUXBURY; HIGGINS, 2006). Segundo Estivalet et al. (2011) entender a relação entre valor e gênero pode auxiliar no estabelecimento de políticas de gestão, uma vez que exercem um potencial efeito sobre a satisfação profissional.

O método adotado nesse estudo foi o levantamento (*survey*) transversal, e o instrumento de coleta de dados utilizado foi a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), elaborada e validada por Porto e Tamayo (2003), com o objetivo de compreender os elementos motivacionais que influenciam diretamente na escolha laboral dos indivíduos, na satisfação com atividades ocupacionais e no comportamento produtivo. Os cursos de graduação envolvidos na pesquisa foram Enfermagem, Nutrição, Biomedicina e Fisioterapia, todos de predominância feminina e ofertados em uma instituição pública federal.

Conforme Simpson (2004) existe uma carência de estudos que abordam as implicações das escolhas de homens por profissões tradicionalmente destinadas às mulheres, motivo pelo qual estudos que comparam as visões de homens e mulheres em profissões da saúde de predominância feminina adquirem relevância. Partiu-se do pressuposto de que as mulheres são levadas a escolher profissões consideradas mais adequadas para o gênero feminino, como as associadas ao cuidar, e que ao ingressarem no mercado de trabalho os estereótipos de gênero são reforçados (SIMPSON, 2004; ENGLAND, 2010). Partiu-se, também, da compreensão de que é muito difícil para os homens se inserirem em espaços femininos, porque costumam ter a sua sexualidade questionada, obrigando-os a adotarem estratégias para restabelecer a masculinidade (SIMPSON, 2004).

Estudos publicados no Brasil utilizando a EVT apontam diferenças axiológicas entre gêneros, com homens priorizando as 'Relações Sociais' (SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010; ESTIVALETE et al., 2011), e mulheres (ANDRADE; HOCH; FOSSÁ, 2012; CAMPOS et al., 2017) valorando mais a 'Estabilidade' e 'Realização no Trabalho'. Interessa neste estudo verificar se esses resultados irão se repetir na amostra de estudantes da área da saúde.

Assim como Potrich et al. (2015), entende-se que o tema em foco é muito importante para as instituições de ensino superior, fornecendo subsídios para que elas possam repensar o processo de construção do conhecimento, especialmente presentes nas relações de poder e gênero na sociedade brasileira.

Este artigo está organizado em cinco seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção se desenvolve o referencial teórico, abordando os seguintes tópicos: relação de gênero e escolha da profissão; e valores relativos ao trabalho e gênero. Na terceira seção se descreve a metodologia. Na quarta seção se procede à descrição dos dados e na quinta a análise. Na sexta e última seção se formulam as considerações finais, com sugestões para novos estudos que possibilitem aprofundar a análise dos dados levantados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Relações de Gênero e Escolha da Profissão

De acordo com Gottfredson (2002), crianças tendem a aspirar determinados tipos de carreiras em detrimento de outras, dependendo dos atributos que elas aprenderam a associar ao seu gênero e sua classe social. A teoria da circunscrição elaborada pela autora afirma que os jovens são influenciados por estereótipos sociais, que restringem suas escolhas pessoais de carreira. Por outro lado, embora limitados pelas circunstâncias, os jovens são também agentes e, portanto, podem rejeitar tanto os condicionantes genéticos como as forças culturais. Os educadores e orientadores vocacionais têm um importante papel neste contexto, segundo a autora, podendo ajudar os jovens a desenvolverem a autopercepção e a tomarem decisões de carreira e vida mais sábias e satisfatórias.

Pesquisas mostram que no momento de ingressar no mercado de trabalho as diferenças de gênero internalizadas são reforçadas, estimulando as mulheres a seguirem carreiras consideradas mais adequadas ao universo feminino, dado que elas valorizam mais as relações interpessoais, a segurança e os fatores relacionados à família (SIMPSON, 2004; ENGLAND, 2010). Enquanto os homens valorizam mais o risco e a autonomia, e por isso devem seguir carreiras associadas à liderança, ao risco e à tomada de decisão, consideradas mais apropriadas ao gênero masculino (BRUSCHINI, 2007; WATT, 2010).

Saavedra (2010) reforça essa concepção ao afirmar que o gênero é uma das barreiras que mais limita a escolha educacional das mulheres, levando-as a evitarem profissões ligadas às Ciências Exatas, à Informática e às Engenharias, e a direcionarem-se para as áreas como Letras e Pedagogia, ou aquelas em que a dimensão do 'cuidado' seja predominante, como a Psicologia e a Enfermagem. Essas mesmas influências sociais ligadas ao gênero levam os homens a evitarem profissões de predominância feminina. No entanto, quando o fazem tendem a crescer muito mais rapidamente na carreira do que as mulheres, de acordo com a autora, ocupando facilmente os cargos de chefias. Outro dado importante é que as profissões evitadas pelas mulheres quase sempre têm mais prestígio social e melhores salários, conforme Saavedra (2010).

Essas divergências de interesses, segundo Gottfredson (2002) podem ser explicadas pela socialização, na medida em que crianças e jovens vão sendo condicionados a desempenharem tarefas e comportamentos mais adequados para o seu gênero. Entre 6 e 8 anos as crianças já conseguem perceber que o mundo adulto está organizado por profissões consideradas mais adequadas para meninos e meninas, determinando a motivação para as escolhas de certas atividades em detrimentos de outras na adolescência, explica o autor.

A definição do que se espera de meninos e meninas, segundo Lundberg (2005) começa a ser construída antes mesmo do nascimento, através das cores do vestuário, dos brinquedos e dos objetos decorativos dos quartos dos bebês, e se estende com a divisão de tarefas entre mãe e pai, e entre filhos homens e mulheres. Ao longo do tempo, as tarefas domésticas passam a ser destinadas às mulheres, desencorajando os homens a assumirem o compartilhamento de responsabilidade pelos filhos e pela casa, sob pena de que isso possa ferir sua masculinidade (RALEY; BIANCHI, 2006). Isso se constituiu no que se denomina de estereótipo de gênero, ou seja, um conjunto de crenças que estabelecem as diferenças entre ser masculino ou feminino, em suas atitudes, valores, interesses, traços psicológicos, relações sociais e profissionais (SIMPSON, 2004).

O processo típico de socialização feminina, de acordo com Gottfredson (2002), faz com que as mulheres não se reconheçam capazes de terem bom desempenho em tarefas que exijam conhecimentos de Matemática, por exemplo, ou que tenham a percepção de que gostar de disciplinas como esta não é adequado. A simples escolha e exposição de mulheres a domínios masculinos eleva o nível de ansiedade e insegurança, dado que a expectativa de auto-eficácia é muito baixa nestes casos, segundo Saavedra (2010). A autora também alerta para outro conflito muito comum entre as mulheres que trabalham e desejam construir uma carreira, a difícil arte de conciliar família e trabalho, levando-as ao adiamento da maternidade, sobretudo aquelas que consideram que o ato de cuidar da família é de responsabilidade das mulheres.

De acordo com Simpson (2004) é mais fácil mulheres ingressarem em profissões masculinas do que o inverso, porque quando inseridos em espaços femininos os homens perturbam as suposições de gênero embutidas no trabalho, e por isto podem se vistos como não sendo ‘homens de verdade’. Ao mesmo tempo, eles se beneficiam da situação de grupo minoritário por meio de pressupostos socialmente gerados como a ‘autoridade assumida’, ou seja, de que eles se constituem em lideranças natas e são muito dedicados ao trabalho. Como consequência eles rapidamente ocupam cargos de chefia e se beneficiam de melhores salários.

Apesar de sentirem confortáveis trabalhando com mulheres, os homens adotam várias estratégias para restabelecer a masculinidade ameaçada pela natureza feminina do trabalho, como a escolha de uma especialidade associada aos estereótipos masculinos. Um exemplo seria o trabalho no setor de urgência e emergência, no caso da Enfermagem, descrito como aquele lugar que exige raciocínio rápido, capacidade de suportar pressão e tomar decisões racionais. As pesquisas realizadas pelo autor também apontam que os enfermeiros são rotineiramente tomados como médicos, e que a opinião deles a respeito de um tratamento costuma valer mais do que a das enfermeiras. Além disso, suas falhas acabam tendo um peso menor, ou seja, as regras e expectativas de desempenho são frequentemente relaxadas, de modo que raramente eles são punidos quando cometem alguma falta (SIMPSON, 2004).

2.2 Valores Relativos ao Trabalho e Gênero

Os valores têm sido amplamente utilizados para esclarecer mudanças na sociedade, mais especificamente no comportamento das pessoas, além de diferenciar nações e grupos. Os filósofos foram os primeiros a se atentar para esta questão e, somente a partir do início do século XX, os cientistas sociais se apropriaram do tema, fornecendo contribuições significativas para a compreensão do fenômeno (PORTO; TAMAYO, 2003).

Valores podem ser definidos como objetivos de ordem superior que fazem parte do autoconceito de uma pessoa e orientam suas escolhas e comportamentos (SCHWARTZ, 1992). Os valores do trabalho ou da carreira são um conjunto de valores específicos, relacionados à importância que os indivíduos atribuem às diferentes características do trabalho e às recompensas que procuram obter em seus empregos (ARAÚJO; ROWE, 2020).

Para Porto e Tamayo (2003), os valores relativos ao trabalho são princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que os sujeitos buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre o comportamento adequado no trabalho e os resultados alcançados. Existem três aspectos a

serem examinado nesse conceito. O primeiro é o aspecto cognitivo, uma vez que os valores relativos ao trabalho são crenças sobre o que é ou não desejável no trabalho. O segundo é o fator emocional, porque eles expressam interesses e desejos do indivíduo em relação ao seu trabalho. O terceiro é o hierárquico, dado que os valores são avaliados ao longo de um *continuum* de importância.

Para Elmas-Atay (2017), os indivíduos buscam profissões e ocupações que sejam compatíveis com seus valores de trabalho. Sendo assim, o conceito de valor do trabalho desempenha um papel crítico na preferência profissional e no planejamento de carreira. Portanto, os valores do trabalho parecem prever a adequação à carreira e são construídos na medida em que as pessoas ganham experiência no trabalho (VIGODA-GADOT; GRIMLAND, 2008; CHOI, 2017).

Nesse âmbito, a adequação entre as orientações pessoais de trabalho dos indivíduos e as características do próprio trabalho, tais como suas demandas e recompensas pode determinar a atratividade por determinadas profissões (GOMES, 2019). O alinhamento entre os valores pessoais de trabalho e as características do trabalho, por sua vez, determina a satisfação, o engajamento e o desempenho subsequente na profissão escolhida (SORTHEIX et al., 2013).

Ao realizar uma busca nas bases de dados Spell e Google Acadêmico, sobre valores e gênero que tivessem utilizado como instrumento a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) (PORTO; TAMAYO, 2003) e a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) (PORTO; PILATI, 2010) foram identificados sete trabalhos, publicados no período de 2006 a 2018.

Silveira (2006) empreendeu uma pesquisa em uma empresa paulista de grande porte e obteve 441 questionários respondidos. Segundo a autora, a premissa subjacente à crença de diferenças na motivação para a realização do trabalho entre homens e mulheres é a noção de que a socialização feminina não é facilitadora do desenvolvimento de atitudes motivadas pelo desejo de dominar, mas sim do desenvolvimento de comportamentos e atitudes motivados pela necessidade de afiliação e aprovação social. A autora conclui que há diferenças entre os gêneros nas prioridades axiológicas. No entanto, contrariamente aos estereótipos de gênero, os resultados da pesquisa por ela realizada apontam para uma necessidade de afiliação maior dos homens do que das mulheres. Os homens da amostra atribuíram maior importância a conhecer pessoas e ter condições de se sustentar. Já as mulheres atribuíram maior importância que os homens à satisfação pessoal e ao prazer no que fazem.

Ao investigarem as diferenças no estabelecimento das prioridades axiológicas laborais de 178 universitários, Silva, Mendonça e Zanini (2010) concluíram que as mulheres priorizaram nesta ordem: 'Realização no Trabalho', 'Estabilidade', 'Relações Sociais' e 'Prestígio'. E os homens: 'Realização no Trabalho', 'Relações Sociais', 'Estabilidade' e 'Prestígio'. Ou seja, os homens priorizam mais as 'Relações Sociais' do que as mulheres. Os autores concluíram que as mulheres priorizam valores laborais de 'autonomia intelectual' e 'criatividade'; e priorizam, mais que os homens, 'segurança' e 'ordem na vida'.

Pesquisa conduzida por Estivalet et al. (2011) envolvendo 130 funcionários profissionais da indústria frigorífica gaúcha, também utilizando a EVT, revelou que as mulheres deram prioridade, nesta ordem, às dimensões: 'Estabilidade', 'Realização no Trabalho', 'Relações Sociais', e 'Prestígio'. E os homens: 'Estabilidade', 'Relações Sociais', 'Realização no Trabalho' e 'Prestígio'. Quer dizer que, os homens também valorizaram mais as 'Relações

Sociais' do que as mulheres, assim como no estudo de Silva, Mendonça e Zanini (2010). Na análise dos itens os homens valorizaram a 'competitividade', o 'prestígio', a 'superioridade individual' e a 'competição com os colegas'. Enquanto as mulheres atribuíram maior importância à 'satisfação no trabalho', 'realização profissional e pessoal'.

Andrade, Hoch e Fossá (2012) realizaram pesquisa qualitativa em uma agência bancária pública, localizada na cidade de Santa Maria-RS, e concluíram que as mulheres atribuem maior importância à variável 'fazer o que gosta', pertencente à dimensão 'Realização no Trabalho'; à variável independência financeira, associada à dimensão 'Estabilidade', e à variável 'cooperação' pertencente à dimensão 'Relações Sociais'. Os homens, por sua vez, atribuíram maior importância à 'realização', pertencente à dimensão 'Realização no Trabalho'.

Potrich et al. (2015) em uma amostra de 958 discentes de graduação de instituições de ensino, sendo 57,9% composta por mulheres, e constaram que os indivíduos do gênero feminino demonstram maior importância aos fatores de 'Autoderminação e Estimulação', 'Universalismo e Benevolência', e 'Realização e Poder', do que os do gênero masculino, sugerindo a preocupação feminina com os interesses individuais, além dos tradicionais valores coletivistas associados às mulheres.

Campos e outros (2017) utilizaram a EVT em uma instituição pública de ensino superior, com uma amostra de 240 funcionários da Administração Central, sendo 108 do sexo feminino. Os resultados demonstraram que os valores de ambos os gêneros se encontram hierarquizados na seguinte ordem: 'Estabilidade' e 'Realização no Trabalho', 'Relações Sociais' e 'Prestígio'. No entanto, as mulheres valoraram mais do que os homens a busca por 'realização no trabalho' e 'estabilidade'. Tais resultados corroboram os achados do estudo de Silva, Mendonça e Zanini (2010) que explicam que a tendência feminina em priorizar a estabilidade pode estar relacionada ao crescente papel da mulher como provedora familiar, assumindo responsabilidades relacionadas à manutenção da família.

Estudo realizado por Lourencetti, Neto e Ganca (2017), por outro lado, não encontrou evidências significativas de diferenças entre os fatores identificados entre os gêneros. Eles aplicaram a EVT-R em 78 estudantes de cursos de pós-graduação de uma universidade pública, sendo 61,5% da amostra do gênero feminino. Em relação ao tipo de empresa em que trabalham, foram observadas diferenças no fator associado aos valores 'Prestígio' e 'Realização Profissional', que se evidenciou significativamente diferente para a amostra de empresas públicas e privadas.

Em todas as pesquisas realizadas, os autores concluíram pela existência de prioridades axiológicas, mesmo que não significativas. De modo geral eles apontam coincidência na hierarquização das dimensões da escala, sendo que as principais diferenças estão nos itens das dimensões. Os homens tendem a valorizar a competitividade, o prestígio, a superioridade individual e a competição com os colegas, a necessidade de afiliação e aprovação social, enquanto as mulheres preferem a satisfação no trabalho, a realização pessoal e profissional, a independência financeira, a cooperação e a estabilidade. Isto significa que as mulheres dão preferência às metas que estão a serviço da coletividade em geral, sendo as suas metas individuais subordinadas à procura da integridade e segurança da família e harmonia nas relações. Os homens, ao contrário, dão prioridade às metas pessoais e não as metas do grupo e da coletividade. Não obstante, os estudos de Silva, Mendonça e Zanini (2010) e Estivalet e outros (2011) apontam uma quebra de estereotípias com homens priorizando as 'Relações Sociais' mais do que as mulheres.

Portanto, no que se refere às questões de gênero associadas aos valores do trabalho, pode-se afirmar que homens e mulheres possuem visões de mundo diferentes, e esta diferença no olhar os levará a fazer escolhas e construir trajetórias profissionais diferentes. Também é possível identificar a predisposição das mulheres de romper barreiras socialmente estabelecidas quanto às escolhas profissionais, ao priorizarem valores laborais de ‘autonomia intelectual’ e ‘criatividade’ (SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010), preocupação com os interesses individuais e poder (POTRICH et al., 2015), e independência financeira (ANDRADE; HOCH; FOSSÁ, 2012), indicando que elas também são capazes de assumir cargos de liderança, aceitar desafios e dar prioridade às suas necessidades profissionais.

Como alertam Potrich e outros (2015), as novas configurações do trabalho refletem a maior participação das mulheres e sua crescente valorização, cujos papéis têm sido executados em um cenário cada vez mais competitivo, o que pode ter influenciado a mudança nos valores do trabalho predominantes para os indivíduos do gênero feminino.

Em síntese, os resultados dos estudos indicam que as organizações necessitam desenvolver ações motivacionais específicas para homens e mulheres, dado que eles visualizam os valores relativos ao trabalho de modo diferente, segundo Estivalet et al. (2011). Existe também a necessidade de desenvolver novos estudos, conforme Silva, Mendonça e Zanini (2010), com o objetivo de ampliar o entendimento dos fatores com os quais as representações do masculino e feminino estabelecem interface, bem como dar maior evidência aos estereótipos e discriminações de gênero presentes no âmbito do trabalho.

3 METODOLOGIA

O método de investigação escolhido foi o quantitativo do tipo levantamento (*survey*) transversal (BABBIE, 2001). O instrumento de coleta de dados utilizado foi a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), elaborada e validada por Porto e Tamayo (2003), composta por 46 itens, divididos em 4 dimensões (Realização no Trabalho, Estabilidade, Relações Sociais, e Prestígio) apresentados numa escala tipo *likert* de cinco pontos, variando de nada importante (1) a extremamente importante (5). Para o desenvolvimento da EVT os autores realizaram um levantamento de instrumentos anteriores e entrevistaram trabalhadores. Seguiu-se a análise de juízes e validação semântica do instrumento respondido por 394 pessoas. A análise fatorial apontou para quatro fatores: Realização no trabalho, Relações sociais, Prestígio e Estabilidade.

Participaram da pesquisa estudantes dos cursos de Enfermagem, Nutrição, Biomedicina e Fisioterapia, pertencentes a uma universidade pública do sistema federal de ensino. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da instituição, atendendo a resolução do Conselho Nacional de Saúde n. 466 de 12/12/12, e todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido sob o CAAE 30303514.8.0000.5149, parecer 648781. Os dados foram coletados no segundo semestre de 2016.

Primeiramente foram enviadas mensagens eletrônicas para colegiados dos cursos da área de saúde, solicitando autorização para a aplicação do questionário em sala de aula. Os cursos que responderam afirmativamente foram: Enfermagem, Nutrição, Biomedicina e Fisioterapia. Na sequência, os professores das disciplinas em curso foram contados por e-mail, para obtenção de autorização para a aplicação do questionário em

sala de aula. Optou-se por incluir na amostra estudantes matriculados no quinto-período em diante, por estarem em estágio mais avançado de preparação para o ingresso no mercado de trabalho, com pelo menos 50% do percurso formativo concluído. Obteve-se como resultado uma amostra de 251 estudantes, sendo 224 do gênero feminino e 27 do masculino. O cálculo da amostra foi realizado de acordo com as recomendações de Hair et al. (2009), indicando um tamanho mínimo da amostra cinco vezes maior que o número de itens a serem avaliados pelos instrumentos.

As respostas dos questionários foram registradas em banco de dados, por meio do programa computacional *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 17.0. Empregou-se a modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (*partial least squares* – PLS). Ampliou-se a limpeza e a preparação de dados, passando pela avaliação e pelo tratamento de dados ausentes empregando o critério de intervalo interquartil e distância de Mahalanobis – D^2 e dos pressupostos de normalidade (assimetria e curtose). Então, aplicou-se o teste de Jarque-Bera, visando a garantir a integridade da base de dados em relação aos objetivos propostos. Todos os procedimentos de adequação do instrumento de pesquisa, de avaliação da qualidade das mensurações e da validade dos construtos serão apresentados no item a seguir.

4 RESULTADOS

Para verificar a adequação do instrumento de pesquisa, procedeu-se a avaliação da dimensionalidade da escala, das medidas de qualidade da mensuração e, por fim, da validade de construto (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003). Em primeiro lugar foi realizada uma etapa inicial de redução de dados aplicando a Análise Fatorial Exploratória (AFE) com extração por componentes principais (rotação *varimax*), razão pela qual foram mantidos apenas 30 itens da escala, conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Análise Fatorial Exploratória com matriz de fatores rotacionada da EVT

| Item e dimensão | Descrição do item | Componente | | | | |
|-----------------|---|------------|-------|-------|----|-----|
| | | RT | PR | RS1 | ES | RS2 |
| v3_RT2 | Ter um trabalho interessante | 0,754 | | | | |
| v5_RT4 | Identificar-me com o trabalho | 0,750 | | | | |
| v2_RT1 | Ter prazer no que faço | 0,739 | | | | |
| v8_RT7 | Realizar um trabalho significativo | 0,724 | | | | |
| v4_RT3 | Ser feliz com o trabalho que realizo | 0,690 | | | | |
| v7_RT6 | Ter realização pessoal | 0,593 | | | | |
| v6_RT5 | Ter um trabalho estimulante | 0,576 | | | | |
| v9_RT8 | Ter um trabalho que estimula minha criatividade | 0,508 | | | | |
| v23_PR6 | Ter status no trabalho | | 0,801 | | | |
| v24_PR7 | Ter notoriedade | | 0,753 | | | |
| v21_PR4 | Ter prestígio | | 0,740 | | | |
| v20_PR3 | Ter fama | | 0,737 | | | |
| v18_PR1 | Obter posição de destaque | | 0,732 | | | |
| v19_PR2 | Supervisionar outras pessoas | | 0,640 | | | |
| v22_PR5 | Competir com colegas de trabalho | | 0,618 | | | |
| v12_RS3 | Colaborar para o desenvolvimento da sociedade | | | 0,874 | | |
| v13_RS4 | Ser útil para a sociedade | | | 0,860 | | |
| v14_RS5 | Ter compromisso social | | | 0,828 | | |

| | | | |
|---------|---|-------|-------|
| v10_RS1 | Ajudar os outros | 0,729 | |
| v11_RS2 | Auxiliar os colegas de trabalho | 0,648 | 0,402 |
| v26_ES2 | Ter melhores condições de vida | | 0,804 |
| v27_ES3 | Poder me sustentar | | 0,788 |
| v28_ES4 | Ser independente financeiramente | | 0,773 |
| v25_ES1 | Ter estabilidade financeira | | 0,756 |
| v29_ES5 | Ganhar dinheiro | | 0,665 |
| v31_ES7 | Ter segurança quanto ao meu futuro | | 0,661 |
| v30_ES6 | Melhorar a qualidade de vida da família | | 0,613 |
| v16_RS7 | Ter bom relacionamento com colegas | | 0,713 |
| v17_RS8 | Ter amizade com colegas de trabalho | | 0,707 |
| v15_RS6 | Colaborar com colegas de trabalho | 0,500 | 0,514 |

Notas: Medida KMO = 0,868. Variância Extraída = 59,71%. Nome dos fatores; RT = Realização no trabalho; PR = Prestígio; RS1 = Altruísmo (Relações Sociais); ES = Estabilidade; RS2 = Cooperação (Relações Sociais).

Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que as dimensões de valores no trabalho foram ampliadas para cinco, sendo notável a divisão do fator ‘Relações Sociais’ em duas subdimensões. Os itens da primeira subdimensão remetem a um desejo de contribuir com a sociedade como um todo, sendo então definidos como ‘Altruísmo’. Os itens da segunda remetem a relações sociais de amizade e apoio dentro do ambiente do trabalho e foram definidos como ‘Cooperação’. Os indicadores da qualidade dos dados da AFE foram considerados satisfatórios, tanto o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (superior a 0,80), quanto às medidas de adequação das variáveis individuais (MSA’s > 0,70), a variância extraída (60%) e as comunalidades (acima de 0,40). Assim, pode-se atestar uma solução satisfatória para todas as dimensões (HAIR et al., 2009; RAÏCHE et al., 2013).

Na sequência, testou-se um modelo de Análise Fatorial Confirmatória (AFC) utilizando a abordagem PLS, bastante robusta a desvios da normalidade e aplicável em casos de pequenas amostras. O modelo foi operacionalizado com indicadores de primeira, e na sequência procedeu-se a avaliação da validade por meio do método da significância das cargas fatoriais, considerando um nível de 5% bicaudal (VINZI; TRINCHERA; AMATO, 2010), conforme Tabela 2.

Tabela 2 – Validade convergente dos itens da EVT

| Item/Dimensão do item | Peso | Erro | Valor T |
|--------------------------------------|------|------|---------|
| ES1 <- Estabilidade | 0,76 | 0,03 | 21,82 |
| ES2 <- Estabilidade | 0,80 | 0,03 | 30,74 |
| ES3 <- Estabilidade | 0,71 | 0,06 | 11,88 |
| ES4 <- Estabilidade | 0,70 | 0,06 | 10,76 |
| ES5 <- Estabilidade | 0,74 | 0,04 | 20,07 |
| ES6 <- Estabilidade | 0,67 | 0,05 | 12,34 |
| ES7 <- Estabilidade | 0,76 | 0,05 | 15,73 |
| PR1 <- Prestígio | 0,79 | 0,02 | 38,10 |
| PR2 <- Prestígio | 0,70 | 0,04 | 20,06 |
| PR3 <- Prestígio | 0,75 | 0,03 | 26,89 |
| PR4 <- Prestígio | 0,76 | 0,03 | 28,58 |
| PR5 <- Prestígio | 0,59 | 0,04 | 13,47 |
| PR6 <- Prestígio | 0,78 | 0,03 | 30,75 |
| PR7 <- Prestígio | 0,76 | 0,03 | 27,73 |
| RS1 <- Altruísmo | 0,86 | 0,01 | 68,50 |
| RS2 <- Altruísmo | 0,78 | 0,02 | 32,28 |
| RS3 <- Altruísmo | 0,86 | 0,02 | 50,35 |
| RS4 <- Altruísmo | 0,87 | 0,01 | 61,29 |
| RS5 <- Altruísmo | 0,86 | 0,01 | 58,59 |
| RS6 <- Cooperação (Relações Sociais) | 0,84 | 0,03 | 27,14 |
| RS7 <- Cooperação (Relações Sociais) | 0,87 | 0,02 | 53,90 |
| RS8 <- Cooperação (Relações Sociais) | 0,66 | 0,05 | 12,56 |
| RT1 <- Realização no trabalho | 0,72 | 0,03 | 25,45 |
| RT2 <- Realização no trabalho | 0,74 | 0,03 | 27,77 |
| RT3 <- Realização no trabalho | 0,70 | 0,03 | 25,17 |
| RT4 <- Realização no trabalho | 0,76 | 0,02 | 30,48 |
| RT5 <- Realização no trabalho | 0,65 | 0,03 | 19,35 |
| RT6 <- Realização no trabalho | 0,61 | 0,04 | 14,94 |
| RT7 <- Realização no trabalho | 0,77 | 0,02 | 35,23 |
| RT8 <- Realização no trabalho | 0,67 | 0,03 | 22,14 |

Nota: Peso é a carga fatorial do indicador. Erro é a margem de erro da estimativa. Nome dos fatores; RT = Realização no trabalho; PR = Prestígio; RS1 = Altruísmo (Relações Sociais); ES = Estabilidade; RS2 = Cooperação (Relações Sociais).

Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que todos os indicadores obtiveram validade por ter alcançado valor T superior a 1,96, obtendo, portanto, a validade convergente (FORNELL; LARCKER, 1981).

Em relação às características sociodemográficos dos 251 respondentes (Tabela 3), evidencia-se uma presença masculina de apenas 11% na amostra, sendo 5% no curso de Nutrição, 10% na Fisioterapia, 14% na Enfermagem e 17% na Biomedicina. Em relação ao estado civil prevalecem os solteiros (93%).

Tabela 3 - Dados sociodemográficos da amostra dos estudantes dos cursos da saúde

| Variáveis | | Enfermagem | | Nutrição | | Fisioterapia | | Biomedicina | | Total | |
|--------------|-----------|------------|-----|----------|-----|--------------|-----|-------------|-----|-------|-----|
| | | N. | % | N. | % | N. | % | N. | % | N. | % |
| Gênero | Masculino | 5 | 14% | 3 | 5% | 9 | 10% | 10 | 17% | 27 | 11% |
| | Feminino | 32 | 86% | 63 | 95% | 81 | 90% | 48 | 83% | 224 | 89% |
| Estado civil | Solteiro | 30 | 83% | 61 | 92% | 85 | 94% | 57 | 98% | 234 | 93% |
| | Casado | 6 | 17% | 5 | 8% | 5 | 6% | 1 | 2% | 17 | 7% |

Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Na Tabela 4 apresenta-se o resultado da análise das dimensões da EVT por gênero, dos estudantes da área da saúde.

Tabela 4 - Médias das dimensões da EVT por gênero nos cursos da saúde pesquisados

| Dimensões | Masculino | Feminino | Total |
|-------------------------------|-----------|----------|-------|
| Altruísmo (Relações Sociais)* | 3,72 | 4,00 | 3,97 |
| Cooperação (Relações Sociais) | 3,70 | 3,92 | 3,89 |
| Estabilidade | 4,45 | 4,49 | 4,49 |
| Prestígio* | 2,56 | 2,64 | 2,63 |
| Realização no Trabalho* | 4,39 | 4,36 | 4,37 |

Nota: * indica diferenças estatisticamente significativas entre os grupos com 5% de significância nos testes *t* bicaudais.

Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

As dimensões da EVT com médias mais elevadas para ambos os gêneros foram 'Estabilidade' (4,45 para o gênero masculino; 4,49 para o feminino) e 'Realização no Trabalho' (4,39; 4,36), seguidas de 'Altruísmo' (3,72; 4,00) e 'Cooperação' (3,70; 3,92), pertencentes a dimensão Relações Sociais, e por fim, 'Prestígio' (2,56; 2,64).

Na Tabela 5 encontram-se as médias para cada item das dimensões 'Estabilidade' e 'Realização no Trabalho'.

Tabela 5 - Média, desvio padrão e intervalo de confiança dos itens das dimensões Estabilidade e Realização no Trabalho, por gênero

| Dimensões | Item | Masculino | | | Feminino | | | Total | | |
|--------------|----------------------------------|-----------|------|--------------|----------|------|--------------|-------|------|--------------|
| | | Média | DP | IC 95% | Média | DP | IC 95% | Dif. | DP | IC 95% |
| Estabilidade | Ter estabilidade financeira | 4,48 | 0,70 | [4,40; 4,57] | 4,40 | 0,72 | [4,31; 4,49] | +0,08 | 0,72 | [4,32; 4,49] |
| | Ter melhores condições de vida | 4,41 | 0,75 | [4,32; 4,50] | 4,49 | 0,69 | [4,40; 4,57] | -0,08 | 0,69 | [4,39; 4,56] |
| | Poder me sustentar | 4,67 | 0,55 | [4,60; 4,74] | 4,68 | 0,65 | [4,60; 4,76] | -0,01 | 0,64 | [4,60; 4,76] |
| | Ser independente financeiramente | 4,78 | 0,51 | [4,72; 4,84] | 4,71 | 0,57 | [4,64; 4,78] | +0,07 | 0,56 | [4,65; 4,79] |

GÊNERO E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO DE ESTUDANTES DA SAÚDE

| | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|------|------|--------------|------|------|--------------|-------|------|--------------|
| | Ganhar dinheiro | 4,00 | 1,11 | [3,86; 4,14] | 4,16 | 0,81 | [4,06; 4,26] | -0,16 | 0,85 | [4,04; 4,25] |
| | Melhorar a qualidade de vida da família | 4,44 | 0,80 | [4,35; 4,54] | 4,47 | 0,77 | [4,37; 4,56] | -0,03 | 0,78 | [4,37; 4,56] |
| | Ter segurança quanto ao meu futuro | 4,41 | 0,80 | [4,31; 4,51] | 4,54 | 0,67 | [4,45; 4,62] | -0,13 | 0,68 | [4,44; 4,61] |
| Realização no Trabalho | Ter prazer no que faço | 4,52 | 0,58 | [4,45; 4,59] | 4,64 | 0,60 | [4,56; 4,71] | -0,12 | 0,60 | [4,55; 4,70] |
| | Ter trabalho interessante | 4,33 | 0,78 | [4,24; 4,43] | 4,26 | 0,78 | [4,17; 4,36] | +0,07 | 0,78 | [4,17; 4,37] |
| | Ser feliz com o trabalho que realizo | 4,44 | 0,93 | [4,33; 4,56] | 4,69 | 0,51 | [4,63; 4,75] | -0,25 | 0,57 | [4,59; 4,74] |
| | Identificar-me com o trabalho | 4,52 | 0,75 | [4,43; 4,61] | 4,44 | 0,77 | [4,34; 4,53] | +0,08 | 0,76 | [4,35; 4,54] |
| | Ter um trabalho intelectualmente estimulante | 4,19 | 1,14 | [4,04; 4,33] | 4,07 | 0,85 | [3,96; 4,17] | +0,12 | 0,88 | [3,97; 4,19] |
| | Ter realização pessoal | 4,59 | 0,69 | [4,51; 4,68] | 4,60 | 0,59 | [4,53; 4,68] | -0,01 | 0,60 | [4,53; 4,68] |
| | Realizar um trabalho significativo | 4,30 | 1,03 | [4,17; 4,42] | 4,43 | 0,71 | [4,34; 4,52] | -0,13 | 0,75 | [4,32; 4,51] |
| | Ter um trabalho que estimula minha criatividade | 3,96 | 1,22 | [3,81; 4,11] | 3,74 | 0,94 | [3,62; 3,68] | +0,22 | 0,98 | [3,64; 3,89] |

Nota: IC = intervalo de confiança; DV = desvio padrão.
Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Os resultados da Tabela 5 apontam que o item que recebeu maior média na dimensão ‘Estabilidade’, em ambos os gêneros foi ‘Ser independente financeiramente’, seguido de ‘Poder se sustentar’, com desvio padrão em torno de 0,5, e dentro do intervalo de confiança esperado.

Ainda sobre a dimensão ‘Estabilidade’, verifica-se que quase todos os itens tiveram média superior no gênero feminino, com exceção apenas para ‘Ter melhores condições de vida’ e ‘Ser independente financeiramente’. Dito de outra forma, para o gênero feminino é mais importante do que para o masculino: ‘Ganhar dinheiro’ (diferença de 0,16), apesar do desvio padrão maior neste item, revelando divergência entre os respondentes; ‘Ter segurança quanto ao meu futuro’ (0,13); ‘Ter melhores condições de vida’ (0,08); ‘Melhorar a qualidade de vida’ (0,03); e ‘Poder me sustentar’ (0,01).

Na dimensão ‘Realização no Trabalho’, dos oito itens, quatro tiveram médias superiores para o masculino, e quatro para o feminino. Lembramos que essa dimensão foi a que teve a segunda maior média geral.

Para o gênero masculino é mais importante: ‘Ter um trabalho que estimula minha criatividade’ (diferença 0,22); ‘Ter um trabalho intelectualmente estimulante’ (0,12), apesar do desvio padrão mais alto (0,85); ‘Identificar-me com o trabalho’ (0,08); e ‘Ter um trabalho interessante’ (0,07).

Para o feminino é prioridade: ‘Ser feliz com o trabalho que realizo’ (0,25); ‘Realizar um trabalho significativo’ (0,13); e ‘Ter prazer no que faço’ (0,12). O item ‘Ter realização pessoal’ apresentou uma diferença positiva para o gênero feminino muito baixa (0,01).

Na Tabela 6 encontram-se as médias para cada item das dimensões ‘Relações Sociais’ e ‘Prestígio’. Enfatizamos que as dimensões citadas receberam as médias gerais mais baixas que as anteriores, para ambos os gêneros, mas especialmente para o masculino, e que a dimensão ‘Prestígio’ recebeu média geral bem mais baixa que as demais (2,63), para ambos os gêneros (masculino 2,56; feminino 2,64).

Tabela 6 - Média, desvio padrão e intervalo de confiança das dos itens das dimensões Relações Sociais (Altruísmo e

| Dimensões | Questão | Masculino | | | Feminino | | | Total | | |
|-------------------------------------|---|-----------|------|--------------|----------|------|--------------|-------|------|--------------|
| | | Média | DP | IC 95% | Média | DP | IC 95% | Dif. | DP | IC 95% |
| Altruísmo (Relações Sociais) | Ajudar os outros | 4,00 | 1,11 | [3,86; 4,14] | 4,21 | 0,94 | [4,10; 4,33] | -0,21 | 0,96 | [4,07; 4,31] |
| | Auxiliar os colegas de trabalho | 3,52 | 0,80 | [3,42; 3,62] | 3,71 | 0,95 | [3,60; 3,83] | -0,19 | 0,93 | [3,58; 3,81] |
| | Colaborar para o desenvolvimento da sociedade | 3,81 | 0,79 | [3,72; 3,91] | 4,00 | 0,88 | [3,89; 4,11] | -0,19 | 0,87 | [3,87; 4,09] |
| | Ser útil para a sociedade | 3,85 | 1,06 | [3,71; 3,98] | 4,08 | 0,83 | [3,97; 4,18] | -0,23 | 0,86 | [3,95; 4,16] |
| | Ter compromisso social | 3,41 | 1,19 | [3,26; 3,55] | 3,94 | 0,98 | [3,82; 4,06] | -0,53 | 1,01 | [3,76; 4,01] |
| Cooperação (Relações Sociais) | Colaborar com colegas de trabalho | 3,93 | 0,73 | [3,84; 4,02] | 4,02 | 0,87 | [3,91; 4,13] | -0,09 | 0,86 | [3,91; 4,12] |
| | Ter bom relacionamento com colegas | 4,04 | 0,85 | [3,93; 4,14] | 4,24 | 0,80 | [4,14; 4,34] | -0,20 | 0,81 | [4,12; 4,32] |
| | Ter amizade com colegas de trabalho | 2,96 | 1,13 | [2,82; 3,10] | 3,38 | 0,97 | [3,26; 3,50] | -0,42 | 1,00 | [3,21; 3,46] |
| Prestígio | Obter posição de destaque | 3,15 | 1,20 | [3,00; 3,30] | 3,19 | 0,89 | [3,08; 3,30] | -0,04 | 0,92 | [3,07; 3,30] |
| | Supervisionar outras pessoas | 2,52 | 1,09 | [2,38; 2,65] | 2,65 | 0,93 | [2,53; 2,76] | -0,13 | 0,94 | [2,52; 2,75] |
| | Ter fama | 1,93 | 1,21 | [1,78; 2,07] | 2,02 | 0,96 | [1,90; 2,14] | -0,09 | 0,99 | [1,89; 2,13] |
| | Ter prestígio | 2,89 | 1,37 | [2,72; 3,06] | 3,01 | 1,09 | [2,88; 3,15] | -0,12 | 1,12 | [2,86; 3,14] |
| | Competir com colegas de trabalho | 2,00 | 1,33 | [1,84; 2,16] | 1,89 | 0,96 | [1,77; 2,01] | +0,11 | 1,00 | [1,78; 2,03] |
| | Ter status no trabalho | 2,52 | 1,37 | [2,35; 2,69] | 2,61 | 1,02 | [2,49; 2,74] | -0,09 | 1,06 | [2,47; 2,73] |
| | Ter notoriedade | 2,70 | 1,30 | [2,54; 2,86] | 3,04 | 1,03 | [2,91; 3,16] | -0,34 | 1,06 | [2,87; 3,13] |

Cooperação) e Prestígio, por gênero

Nota: IC = intervalo de confiança; DV = desvio padrão.
Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Os resultados da Tabela 6 apontam que na subdimensão ‘Altruísmo’, o gênero feminino obteve média superior em todos os itens, com destaque para ‘Ter compromisso social’ (0,53) e ‘Ser útil para a sociedade’ (0,23). O mesmo se deu na subdimensão ‘Cooperação’, com destaque para o item ‘Ter amizade com colegas de trabalho’ (0,42).

Na dimensão ‘Prestígio’ o gênero masculino só obteve média superior no item ‘Competir com os colegas de trabalho’ (0,11). O item que recebeu maior média do gênero feminino foi ‘Ter notoriedade’ (0,34).

Nas duas dimensões o desvio padrão foi elevado para todos os itens e ambos os gêneros, especialmente para ‘Ter prestígio’ (1,12), mas todas as médias ficaram dentro do intervalo de confiança.

5 DISCUSSÃO

Os resultados obtidos com este estudo (Tabela 2) indicam semelhanças no estabelecimento das prioridades axiológicas dos estudantes da área da saúde dos gêneros masculino e feminino, quanto se analisa a média geral das dimensões. Ambos priorizaram nesta ordem: ‘Estabilidade’ (4,49), ‘Realização no Trabalho’ (4,37), ‘Relações Sociais’ (3,93), e ‘Prestígio’ (2,63), assim como no estudo de Estivaleta e outros (2011). Portanto, ambos têm preferência tanto por metas extrínsecas (Estabilidade) quanto intrínsecas (Realização), ou seja, aquelas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho, bem como pelos resultados, em detrimento das metas relacionais e de busca de poder e prestígio por meio do trabalho. Pode-se inferir que esses estudantes da área da saúde buscam suprir materialmente suas necessidades pessoais, por meio de um trabalho que lhes dê segurança e ordem na vida. Ao mesmo tempo, em que buscam ter prazer e realização profissional por meio de um trabalho que propicia autonomia intelectual e criatividade (CAMPOS et al., 2017).

Não obstante, isso não quer dizer que os estereótipos de gênero não estejam influenciando a escolha profissional e direcionando carreiras, por meio de valores internalizados ao longo da vida e incorporados nas metas e recompensas alcançáveis por meio do trabalho realizado (PORTO; TAMAYO, 2003; VIGODA-GADOT; GRIMLAND, 2008; SAAVEDRA, 2010; ELMAS-ATAY, 2017; CHOI, 2017).

Quando se analisa os itens mais valorados pelo gênero feminino no presente estudo, através do cálculo da diferença entre as médias masculinas e femininas, verifica-se que ‘ter compromisso com as causas sociais’ (0,53), ‘ter amizade no trabalho’ (0,42), ‘ser útil para a sociedade’ (0,23), ‘ajudar o próximo’ (0,21), e ‘ter bom relacionamento com colegas’ (0,20) são valores mais importantes para o gênero feminino. Enquanto para eles é ter estabilidade e independência financeira, ter um trabalho intelectual estimulante e criativo, e competir com os colegas.

Portanto, apesar de ambos os gêneros valorizarem os ganhos financeiros e materiais, as discentes do gênero feminino da área da saúde são mais altruístas e colaborativas do que os discentes do gênero masculino, identificando-se com as necessidades estereotipicamente femininas de cuidar, acolher, ser útil e construir bons relacionamentos (GOTTFREDSON, 2002; SIMPSON, 2004; ENGLAND, 2010; ESTIVALETE et al., 2011; POTRICH et al., 2015). A construção social do que é apropriado para um e outro gênero, portanto, se afirma nessas diferenças.

O ponto comum entre os estudos de Silveira (2006), Silva, Mendonça e Zanini (2010), Estivaleta e outros (2011), Andrade, Hoch e Fossá (2012), Brandão, Ferraz e Lima (2015), Campos et al. (2017) é que há uma tendência de as mulheres darem maior prioridade aos valores de ‘Estabilidade’ (ganhar dinheiro; ter segurança quanto ao futuro) e ‘Realização no Trabalho’ (ser feliz com o trabalho que realizo; realizar um trabalho significativo), e isto também se mostrou verdadeiro nesta pesquisa.

Contrariamente as premissas de gênero, os resultados das pesquisas realizadas por Silveira (2006) e Silva, Mendonça e Zanini (2010) apontaram para uma necessidade de afiliação maior dos homens do que das mulheres. Contudo, em nosso estudo, as mulheres da área da saúde valorizaram mais do que os homens todos os atributos da

dimensão Relações Sociais (altruísmo e cooperação), confirmando a estereotipia de gênero.

Por fim, os estudantes da amostra revelaram que a escolha de determinadas profissões da saúde não pode estar ancorada na expectativa de se obter prestígio ou reconhecimento social pelo trabalho realizado. Sobre esse tema, estudos indicam que antes mesmo do ingresso no mercado de trabalho os profissionais da saúde de determinados cursos já sabem que não terão acesso a bons salários, nem mesmo ao reconhecimento social (VIEIRA, 2013; KOWALCHUK, 2016; VIEIRA et al., 2017).

Como apontam Budig e Misra (2010), o emprego em profissões do cuidado ou *care for* (HUGMAN, 1991, p. 423), é frequentemente subvalorizado e mal remunerado, embora claramente mereça reconhecimento e recompensa públicos. Pesquisas usando dados dos Estados Unidos indicam que o trabalho de assistência paga menos do que seria previsto, embora os trabalhadores sejam qualificados. O que se pode concluir é que o trabalho que envolve o cuidado do paciente (*care for*) não paga menos porque é menos qualificado, ele paga menos porque é um trabalho feminizado, portanto, essas profissões são penalizadas não só monetariamente como subjetivamente, com pouco reconhecimento social (DEVI; SOMOKANTA, 2016).

No entanto, as condições de carreira e remuneração na área da saúde não são iguais para homens e mulheres. England (2010) concluiu que trabalhadores do sexo masculino ganham mais que as mulheres em vários países desenvolvidos. No estudo realizado por Simpson (2004), muitos homens reconheceram que seu status de minoria lhes rendeu vantagens na carreira, particularmente evidentes na área de Enfermagem, onde os homens pesquisados se sentiram bastante acolhidos. Esse fenômeno é identificado pelo autor como 'carreirismo'. Ele explica que o pressuposto do carreirismo é que homens adquirem habilidades e conhecimentos que não são tão acessíveis quanto para as mulheres, facilitando o acolhimento pelos colegas de trabalho. Outro efeito identificado pelo autor é a 'consideração', isto significa que eles também estão sujeitos a regras e expectativas diferentes, e são menos cobrados e punidos do que suas colegas. Por fim, o autor identificou o efeito de 'autoridade assumida', ou seja, os homens são considerados mais assertivos que mulheres, melhores no manejo de situações difíceis, possuindo mais autoridade, portanto, os pacientes tendem a discutir menos com os enfermeiros e estes acabam enfrentando menos aborrecimento do que as enfermeiras, além dos médicos considerarem mais a opinião deles do que delas.

Se o alinhamento entre os valores pessoais de trabalho e as características do trabalho determina a satisfação, o engajamento e o desempenho subsequente na profissão escolhida (SORTHEIX et al., 2013), tem-se uma relação bastante problemática neste caso, dado que a recompensa que pode ser esperada (HECKERT et al., 2002) é somente subjetiva (GOMES, 2019). Ter uma imagem profissional de prestígio e respeito pode resultar em maior realização profissional (VIEIRA et al., 2017). A falta de compensações, ao longo do tempo, por outro lado, pode levar ao sofrimento e ao adoecimento físico e mental (KOWALCHUK, 2016).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho analisou as diferenças no estabelecimento de prioridades axiológicas laborais de estudantes do gênero masculino e feminino de cursos da saúde, e para tal fez uso da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003). Participaram da pesquisa 251 estudantes de graduação dos cursos de Nutrição,

Fisioterapia, Enfermagem e Biomedicina, de uma instituição de ensino pública federal, sendo que apenas 27 eram do gênero masculino.

Os estudantes de ambos os gêneros estabeleceram as mesmas das prioridades axiológicas, resultando no seguinte ordenamento das dimensões da EVT: Estabilidade; Realização no Trabalho; Relações Sociais; e Prestígio. Portanto, ambos têm preferência tanto por metas extrínsecas (Estabilidade) quanto intrínsecas (Realização), sendo correto afirmar que estudantes do gênero masculino e feminino da área da saúde buscam suprir materialmente suas necessidades pessoais, e que também buscam ter prazer e realização profissional por meio de um trabalho com significado.

A estereotipia de gênero foi confirmada de duas formas. Primeiro, os itens mais valorados pelo gênero feminino na comparação com o masculino foram: 'ser feliz com o trabalho que realiza'; 'ter compromisso com as causas sociais'; 'ter amizade no trabalho'; 'ser útil para a sociedade'; 'ajudar o próximo'; e 'ter bom relacionamento com colegas'. Para o gênero masculino é mais importante: 'ter um trabalho intelectualmente estimulante'; 'ter estabilidade e independências financeira', e 'competir com colegas de trabalho'. Em segundo lugar, todas as médias da dimensão Relações Sociais (altruísmo e cooperação), foram superiores para o gênero feminino.

As mulheres inseridas em cursos da saúde de predominância feminina se revelaram mais altruístas e colaborativas do que os homens, e valoraram mais as relações interpessoais positivas e o desejo de ser feliz no trabalho do que eles. Enquanto os estudantes do gênero masculino demonstraram uma necessidade maior de ter um trabalho criativo, estimulante e competitivo. A presença desses valores remete a apresentação de comportamentos distintos no ambiente de trabalho. Uma possibilidade é a de aceitação da superioridade masculina acompanhada de um comportamento passivo, tolerante e subserviente. O outro é de questionamento e enfrentamento, levando a conflitos e desgastes emocionais, com prejuízos para na qualidade do serviço prestado.

A literatura aponta que os homens são muito bem acolhidos em profissões onde são minoritários, se beneficiam de tratamentos diferenciados, são menos questionados e punidos por eventuais falhas, e suas opiniões são mais respeitadas porque a imagem socialmente construída é de que os homens são líderes natos, assertivos, sabem trabalhar sob pressão e aprendem com mais facilidade.

Outro resultado preocupante para os cursos da saúde evidenciado neste estudo está relacionado às baixas médias na dimensão Prestígio. Isso evidencia que profissões de saúde de predominância feminina carecem de valorização e reconhecimento, e que por serem espaços femininos os salários são mais baixos, gerando ainda mais barreiras para o ingresso masculino nestas profissões, uma vez eles que pesa sobre eles desempenhar o papel social de provedores da família.

Compreender as perspectivas individuais acerca dos valores relativos ao trabalho de discentes fornece subsídios para o entendimento sobre como são pautadas as suas escolhas profissionais, e também permite antever os obstáculos esses jovens vão enfrentar nos ambientes de trabalho, quanto ao enfrentamento das diferenças de status e remuneração socialmente concedidas a cada gênero.

Levando em consideração o fato de que os valores permeiam todos os papéis desempenhados por homens e mulheres em diversos contextos, as considerações aqui formuladas subsidiam possíveis intervenções, tendo como objetivo a redução do sexismo e da desigualdade no âmbito da escola do trabalho. Os resultados também adquirem

relevância por permitir a antecipação de possíveis conflitos laborais, entre homens e mulheres, que apesar de possuírem a mesma qualificação receberão tratamentos distintos na construção de suas carreiras. Isso evidencia a necessidade de planejamento de políticas de gestão de pessoas, a fim de promover práticas centradas na igualdade, justiça e transparência.

No que tange às limitações, este estudo envolveu quatro profissões da saúde, nas quais existe predominância feminina, devendo ser estendido para outras profissões para efeito comparativo, inclusive as de predominância masculina. Recomenda-se também a realização de estudos qualitativos, com o objetivo de investigar como o ‘efeito de autoridade assumida’, o ‘efeito consideração’ e o ‘efeito carreira’, apontados por Simpson (2004), se manifestam nos ambientes de trabalho onde os homens são minoria, em especial nas organizações de saúde.

Artigo submetido para avaliação em 28/12/2020 e aceito para publicação em 16/09/2021

REFERÊNCIAS

ANDRADE, T.; HOCH, R. E. E.; FOSSÁ, M. I. T. As interações entre valores relativos ao trabalho e gênero segundo a visão dos gerentes de uma organização bancária. **Estudos do CEPE**, n. 36, p. 170-194, 2012.

ARAÚJO, R. P.; ROWE, D. E. O. Vínculos com a carreira e valores do trabalho: análise da produção científica. **Revista Pretexto**, v. 21, n. 1, p. 24-40, 2020. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/6290>. Acesso em: 02 set. 2021.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2001.

BUDIG, M. J.; MISRA, J. How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective. **International Labour Review**, v. 149, n. 4, p. 441-460, 2010. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95457/1/591343940.pdf>. Acesso em: 02 set. 2021.

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/pdf/cp/v37n132/a0337132>. Acesso em: 02 set. 2021.

BRANDÃO, R. A.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B. Mulheres e valores do trabalho: estudo em uma multinacional. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, p. 487-514, 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/38687/mulheres-e-valores-do-trabalho--estudo-em-uma-multinacional-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2021.

CAMPOS, L. L.; LUCAS, A. C.; FISCHER, A. L. Construção da identidade profissional de mulheres gestoras em empresas de médio e grande porte. **Pensamento & Realidade**, v. 26, n. 2, p. 3-21, 2011. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/7864>. Acesso em: 02 set. 2021.

CAMPOS, S. A. P.; LEHNHART, E. R.; FOSSÁ, M. I. T.; BALSAN, L. A. G. Valores relativos ao trabalho em uma instituição pública de ensino superior. **Revista Pretexto**, v. 18, n. 1, p. 11-27, 2017. Disponível em: <http://fumec.br/revistas/pretexto/article/view/2456>. Acesso em: 02 set. 2021.

CARRIERI, A. de P. et al. Gender and work: representations of femininities and masculinities in the view of women Brazilian executives. **BAR-Brazilian Administration Review**, v. 10, n. 3, p. 281-303, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-76922013000300004&script=sci_arttext. Acesso em: 02 set. 2021.

- CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, p. 507-528, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2010000200013&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 02 set. 2021.
- CHOI, Y. Work values, job characteristics, and career choice decisions: Evidence from longitudinal data. **The American Review of Public Administration**, v. 47, n. 7, p. 779-796, 2017.
- COELHO, D.; FERNANDES, M.; FOGUEL, M. N. Diferenciais de gênero na promoção em grandes empresas da indústria brasileira IPEA, **Nota Técnica**, 42, fevereiro, 2010. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4046>. Acesso em: 02 set. 2021.
- DEVI, W. P.; SOMOKANTA, T. Gender, technology, and work: case of women employees in selected food processing industries in Manipur. **Gender, Technology and Development**, v. 20, n. 1, p. 81-104, 2016.
- ELMAS-ATAY, S. Work values fit and subjective career success: The moderating role of work engagement. **International Review of Management and Marketing**, v. 7, n. 3, 2017.
- ENGLAND, P. The gender revolution: uneven and stalled. **Gender & Society**, v. 24, n. 2, p. 149-166, 2010.
- ESTIVALLETE, V. F. B. et al. As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. **Revista Alcance**, v. 18, n. 3, p. 271-286, 2011. <https://www.redalyc.org/pdf/4777/477748595004.pdf>. Acesso em: 02 set 2021.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39, 1981. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3151312>. Acesso em: 02 set. 2021.
- GOMES, S. C. Inter-relações entre valores pessoais e valores laborais de jovens universitários na Cidade de São Paulo. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 21, n. 1, p. 99-121, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/39784>. Acesso em: 02 set. 2021.
- GOTTFREDSON, L. S. Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self creation. In: BROWN, D. (Ed.). **Career choice and development**. San Francisco: Jossey Bass, 2002. p. 85-148. Disponível em: <http://borbelytiborbors.extra.hu/ZSKF/CareerDevelopment.pdf#page=106>. Acesso em: 02 set. 2021.
- HÄRKÖNEN, J.; MANZONI, A.; BIHAGEN, E. Gender inequalities in occupational prestige across the working life: an analysis of the careers of West Germans and Swedes born from the 1920s to the 1970s. **Advances in Life Course Research**, v. 29, p. 41-51, 2016.
- HUGMAN, R. **Power in caring professions**. London: The Macmillan Press, 1991.
- KOWALCHUK, L. Nurses' labor conditions, gender, and the value of care work in post-neoliberal El Salvador. **Critical Sociology**, v. 44, n. 4-5, p. 777-791, 2018.
- HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAN, R. L.; BLACK, W. O. **Análise multivariada de dados**. 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- LOURENCETTI, L. A.; NETO, M. S.; GANGA, G. M. D. Identificação de valores relativos ao trabalho de alunos de pós-graduação. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 7, n. 1, p. 112-130, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6049993>. Acesso em: 02 set. 2021.
- LUNDBERG, S. Sons, daughters, and parental behavior. **Oxford Review of Economic Policy**, v. 21, n. 3, p. 340-356, 2005. Disponível em: <https://academic.oup.com/oxrep/article-abstract/21/3/340/390657>. Acesso em: 02 set. 2021.

LYONS, S.T.; DUXBURY, L.E.; HIGGINS, C.A. A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. **Public Administration Review**, v. 66, n. 4, p. 605-618, 2006.

MCLAUGHLIN, K.; MULDOON, O. T.; MOUTRAY, M. Gender, gender roles and completion of nursing education: a longitudinal study. **Nurse Education Today**, v. 30, n. 4, p. 303-307, 2010.

NOHARA, I. P. **Fundamentos de direito público**. São Paulo: Atlas. p. 206-209, 2016.

PALERMO, J.; EVANS, A. Relationships between personal values and reported behavior on ethical scenarios for law students. **Behavioral Sciences & The Law**, v. 25, n. 1, p. 121-136, 2007. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bsl.712>. Acesso em: 02 set. 2021.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de valores relativos ao trabalho-EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722010000100010&script=sci_arttext. Acesso em: 02 set. 2021.

PORTO, J. B.; TAMAYO, Á. Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722003000200006&script=sci_arttext. Acesso em: 02 set. 2021.

POTRICH, A. C. G. et al. Valores relativos ao trabalho: testando a invariância e as diferenças de média entre os gêneros. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 14, n. 4, p. 43-64, 2015. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/2647>. Acesso em: 02 set. 2021.

RAÏCHE, G. et al. Non-graphical solutions for Cattell's scree test. **Methodology**, v. 9, n. 1, p. 23-29, 2013.

RALEY, S.; BIANCHI, S. Sons, daughters, and family processes: does gender of children matter?. **Annual Review Sociology**, v. 32, p. 401-421, 2006.

SAAVEDRA, L. Assimetrias de Gênero nas escolhas vocacionais. In: PINTO T. (Coord.). **Guião de educação: gênero e cidadania – 3º ciclo do ensino básico**. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Gênero, 2010. p. 121-130. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/19997/1/Assimetrias%20de%20g%C3%A9nero.pdf>. Acesso em: 02 set. 2021.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, n. 1, p. 1-65, 1992. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.220.3674&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 02 set. 2021.

SILVA, M. R. M. S.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. **Paidéia**, v. 20, n. 45, p. 39-45, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100006&script=sci_abstract&tlng=es. Acesso em: 02 set. 2021.

SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **REGGE Revista de Gestão**, v. 13, p. 77-91, 2006. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/27512/a-diversidade-de-genero-e-as-diferencas-e-semelhancas-na-hierarquia-de-valores-do-trabalho-de-homens-e-mulheres-no-chao-de-fabrica/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2021.

SIMPSON, R. Masculinity at work: the experience of men in female dominated occupations. **Work, Employment & Society**, v. 18, p. 349-368, 2004.

SORTHEIX, F. M. et al. The role of career values for work engagement during the transition to working life. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 3, p. 466-475, 2013.

VIEIRA, A. Significado e valores relacionados ao trabalho para mulheres integrantes das equipes de enfermagem de diferentes gerações. **Enfermagem em Foco**, v. 4, n. 3, p. 191-193, 2013.

VIEIRA, A. et al. Gender differences and professional identities in health and engineering. **BAR-Brazilian Administration Review**, v. 14, n. 1, e160082, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-76922017000100304&script=sci_arttext. Acesso em: 02 set. 2021.

VIGODA-GADOT, E.; GRIMLAND, S. Values and career choice at the beginning of the MBA educational process. **Career Development International**, v.13, p. 333-345, 2008.

WATT, H. M. Gender and occupational choice. In: CHRISLER, J. C.; MCCREARY, D.R. **Handbook of gender research in psychology**. New York: Springer, 2010.