

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Ser mulher num (Aero)Espaço com pronome masculino: um estudo de caso numa consultora de Recursos Humanos Portuguesa

Marta da Silva Pinto

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora Integrada e Professora Auxiliar
Convidada,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa, Cis_Iscte

Outubro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Ser mulher num (Aero)Espaço com pronome masculino: um estudo de caso numa consultora de Recursos Humanos Portuguesa

Marta da Silva Pinto

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora Integrada e Professora Auxiliar
Convidada,

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa, Cis_Iscte

Outubro, 2022

Ao meu avô.

Agradecimentos

Aos meus pais. Obrigada por todos os ensinamentos e lições. Obrigada por me defenderem e protegerem, mas também por me ensinarem a lutar sozinha. Os nossos melhores e piores momentos fizeram de mim a pessoa que sou hoje, na sua totalidade com todas as suas qualidades e defeitos e por isso estou-vos eternamente grata.

Ao meu namorado. Obrigada por seres o meu porto de abrigo, a calma das minhas tempestades, o meu melhor amigo e a minha outra metade. Obrigada por me fazeres rir sempre mais alto, por sonhares comigo e por caminhares e partilhares a vida ao meu lado.

À minha avó Isabel e à minha tia Silvina. Obrigada por lutarem por mim. Obrigada por protegerem sempre este “pintainho”.

Às minhas amigas. Isabel, obrigada por seres a pessoa que me acompanhou ao longo dos últimos cinco anos e por teres feito todos os momentos memoráveis. Sara, obrigada por seres a pessoa que viveu todos os momentos dos últimos dois anos comigo. Por teres sido a pessoa que riu e chorou, que celebrou e sofreu comigo durante este ano.

À minha orientadora Miriam Rosa. Obrigada por todo o apoio e ajuda incansável nos altos e baixos deste ano.

Finalmente, obrigada a todas as pessoas QSR. Obrigada por me terem aberto as portas, por me terem ajudado, por terem sido colegas e amigos que certamente levarei para a vida.

Resumo

O setor aeroespacial representa um grande contributo para a economia de um país, todavia, possui um duplo desafio: a atração e retenção de trabalhadores(as) qualificados, e a gestão da diversidade de género. O presente trabalho de projeto apresenta um estudo de caso da QSR, uma consultora de Recursos Humanos (RH) portuguesa que colabora com o setor aeroespacial. Este estudo visa conhecer as experiências de nove colaboradoras quando trabalham com o setor, e analisar o trabalho desenvolvido pela QSR no âmbito da representatividade feminina. Para isto foram realizadas duas abordagens qualitativas: 1) entrevistas individuais com as colaboradoras e 2) uma análise documental aos projetos de Investigação e Desenvolvimento (I&D). A análise dos dados recolhidos foi realizada com o auxílio do *software* IRaMuTeQ, que permitiu a visualização dos principais temas que surgiram nas entrevistas e nos documentos considerados na análise documental. Nas entrevistas individuais constatou-se que o equilíbrio trabalho-família foi a dificuldade mais mencionada pelas participantes, e a assertividade a estratégia mais referenciada. Por outro lado, após a análise documental constatou-se que palavras associadas à representatividade e participação das mulheres no setor aeroespacial não surgiam nos projetos de I&D, exceto um. No final do trabalho são apresentadas algumas sugestões para aumentar a representatividade feminina no setor, para a QSR e outros *stakeholders*. O presente trabalho espera consciencializar o setor aeroespacial e os seus *stakeholders* para as vivências de mulheres e raparigas no seu percurso formativo e profissional no setor, como também contribuir para o aumento da inclusão feminina de forma transversal.

Palavras-chave: Aeroespacial; Mulheres; Segregação de Género Ocupacional; Inclusão Feminina; Estudo De Caso; IRaMuTeQ;

Código de Classificação APA: 2900, Social Processes & Social Issues; 2970, Sex Roles & Women's Issues; 3000, Social Psychology; 3020, Group & Interpersonal Processes

Abstract

The aerospace sector represents a great contribution to the economy of a country; however, it has a double challenge: attracting and retaining qualified workers and managing gender diversity. This project presents a case study of QSR, a Portuguese Human Resources (HR) consultancy firm that collaborates with the aerospace sector. This study aims to understand the experiences with the aerospace sector of nine female workers and analyse the work developed by QSR within the scope of female representation. For this purpose, two qualitative approaches were carried out: 1) individual interviews and 2) a document analysis of the Research and Development (R&D) projects. The analysis of the collected data was carried out with the help of the IRaMuTeQ software, which allowed the visualization of the main themes emerged. In the individual interviews it was found that work-life balance was the most mentioned barrier and assertiveness the most referenced strategy. On the other hand, after the documental analysis it was found that words associated with the inclusion and participation of women in the aerospace sector did not appear in the R&D projects, except in one. At the end of the work some suggestions to increase female representativity in the sector are presented, for QSR and other stakeholders. This work expects to raise the awareness of the aerospace sector and its stakeholders, to the experiences of women and girls in their training and professional path in the sector, as well as to contribute to the increase of female inclusion in a transversal way.

Keywords: Aerospace; Women; Occupational Gender Segregation; Women's Inclusion; Case Study; IRaMuTeQ;

APA Classification Codes: 2900, Social Processes & Social Issues; 2970, Sex Roles & Women's Issues; 3000, Social Psychology; 3020, Group & Interpersonal Processes

Índice

Agradecimentos	vii
Resumo	ix
Abstract	xi
Capítulo 1. Introdução	1
1.1. O setor aeroespacial	2
Capítulo 2. Estado da Arte	7
2.1. Diversidade no Local de Trabalho	7
2.2. Segregação Ocupacional de Género	11
2.3. Discriminação e Estereótipos de Género	13
2.4. O Presente Estudo de Caso	16
Capítulo 3. Método	19
3.1. Procedimento	19
3.2. Entrevistas Individuais	20
3.3. Análise Documental	21
Capítulo 4. Resultados e Discussão	23
4.1. Entrevistas Individuais	23
4.2. Análise Documental	58
Capítulo 5. Conclusão	65
5.1. Principais conclusões	65
5.2. Implicações e inovação do presente trabalho	66
5.3. Limitações e sugestões para estudos futuros	68
Fontes	71
Referências Bibliográficas	75
Anexos	99

Índice de Figuras

Figura 4.2 - Gráfico AFC com as cinco categorias da variável BU	28
Figura 4.3 - Gráfico da AFC com as palavras da variável BU	29
Figura 4.4 - Gráfico da AFC com as categorias da variável "Senioridade"	36
Figura 4.5 - Gráfico da AFC com as palavras da variável "Senioridade"	37
Figura 4.6 - Dendrograma das entrevistas individuais	42
Figura 4.8 - Dendrograma da análise documental	59
Figura 4.10 - Dendrograma do capítulo 11 do relatório PARE	62

Glossário de Siglas

AED Cluster Portugal – *Aeronautics, Space and Defense Cluster Portugal*

ALCESTE – *Analyse Lexicale par Context d'un Ensemble de Segments de Texte*

BU – *Business Unit*

CE – Comissão Europeia

CHD – Classificação Hierárquica Descendente

ESA – Agência Espacial Europeia

EUA – Estados Unidos da América

HPWP – Práticas de Alto Desempenho (*High Performance Work Practices*)

I&D – Investigação e Desenvolvimento

IRaMuTeQ – *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*

NASA - Administração Nacional do Espaço e da Aeronáutica

NATO - Organização do Tratado do Atlântico Norte

PME – Pequena e Média Empresa

RH – Recursos Humanos

STEM – Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática (*Science, Technology, Engineering and Mathematic*)

URSS – União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

CAPÍTULO 1

Introdução

No ano de 2022, a União Europeia enfrenta ainda o progresso lento que a igualdade de género tem percorrido desde 2010 (Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2021) e a segregação de género no local de trabalho (McGrath, 2022), sobre a qual o presente trabalho de projeto pretende debruçar-se.

Os mais recentes dados estatísticos relativamente à população ativa em Portugal demonstram que as mulheres representam quase metade (49.3%) da força laboral do país (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021). Portugal é um país onde o local de trabalho contemporâneo apresenta alguma preocupação para com questões acerca da diversidade de género. Aliás, a nível mundial Portugal ficou classificado em 22º lugar (de 156 países) no *Global Gender Report 2021* (World Economic Forum, 2021), um relatório que constitui um *benchmark* sobre o desenvolvimento e evolução de diferenças de género. Ainda, dos 156 países Portugal ficou classificado em 24º lugar relativamente à percentagem igualitária de géneros na população ativa (World Economic Forum, 2021).

Contudo, a simples representação de mulheres e a sua quantidade nos locais de trabalho, embora importante, não é o único fator que se deve ter em conta. É importante avaliar quais as ocupações que mulheres em esferas profissionais masculinas possuem. Silva (2010) afirma que mulheres em engenharia acabam por estar em maior número nas áreas de investigação e ensino e menos representadas em atividades estereotipicamente de engenharia (e.g. produção e execução de obras) e em atividades de poder (e.g. gestão).

Desta forma, quando são apresentados resultados relativamente à diversidade e igualdade de género ocupacional, é necessário considerar diversos pontos como, por exemplo, os diferentes cargos profissionais ocupados por homens e mulheres. Por exemplo, Soares e Costa (2019) afirmam que 44% da população empregada no setor da aviação são mulheres, contudo, estas ocupam, maioritariamente, posições de assistentes de bordo, enquanto posições de engenharia ou mecânica continuam maioritariamente dominadas por homens. A diferença de ocupações profissionais entre homens e mulheres é denominada como segregação ocupacional de género, que se define como “a tendência para homens e mulheres estarem empregados em diferentes cargos ao longo do espectro das ocupações em análise” (Siltanen et al., 1995, pp. 4).

O combate contra a segregação ocupacional de género pode contribuir para o desenvolvimento económico e a competitividade da União Europeia (Instituto Europeu para a

Igualdade de Género, 2017), uma vez que esta segregação pode contribuir para a escassez de trabalhadores(as) e das suas competências, consequentemente, prejudicando o futuro do trabalho e dos(as) trabalhadores(as) (Directorate-General for Employment et al., 2009).

A falta de mão-de-obra qualificada é um problema já identificado pela União Europeia (McGrath, 2022). A necessidade de indivíduos qualificados é especialmente sentida nos setores tecnológicos e digitais (European Commission, 2022). Desta forma, as empresas têm agora de procurar atrair e reter o seu talento.

As áreas STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), isto é, as áreas de estudo relacionadas à Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, possuem, a nível mundial, uma falta de graduados(as). As STEM são, assim, caracterizadas como um *leaky pipeline* (i.e., “uma conduta que vaza”). O *leaky pipeline* das STEM é o fenómeno caracterizado pela perda de indivíduos, especialmente mulheres, e toma início à entrada no percurso escolar, nomeadamente no ensino primário, atravessando o ensino secundário e ensino superior e prolongando-se até os indivíduos se encontrarem nas suas ocupações profissionais (Blickenstaff, 2005; Burke & Mattis, 2007; Oakes, 1990; Stewart & Lavaque-Manty, 2008). Contudo, o ensino secundário é considerado o período crítico para desenvolver e manter o interesse dos(as) alunos(as) pelas STEM, pois é o período em que mais alunos entram nas áreas STEM, mas é também neste que mais alunos saem destas áreas. Após o ensino secundário, a saída de alunos torna-se superior à sua entrada (Oakes, 1990).

Apesar do termo *leaky pipeline* ser habitualmente utilizado para se referir à saída de mulheres e raparigas (Blickenstaff, 2005; Burke & Mattis, 2007; Riegle-Crumb et al., 2011; Stewart & Lavaque-Manty, 2008) é de notar que outras minorias, nomeadamente minorias étnico-raciais, também continuam sub-representadas nestas áreas (Burke & Mattis, 2007; Daily & Eugene, 2013; Oakes, 1990; Riegle-Crumb et al., 2011; Yother et al., 2021). Desta forma, no âmbito do presente trabalho, o termo *leaky pipeline* foi extrapolado para outras minorias sub-representadas nas STEM.

Um dos setores onde graduados(as) STEM podem atuar, e o foco do presente trabalho, é o setor aeroespacial. Na secção seguinte, é feita uma apresentação e enquadramento do setor.

1.1. O setor aeroespacial

O termo “aeroespacial” surge no dicionário como dizendo respeito simultaneamente à aeronáutica e à astronáutica (Porto Editora, n.d.). Por consequência, a indústria aeroespacial é definida como a indústria responsável pela manufatura de veículos de voo dentro ou fora da

atmosfera terrestre (Weiss & Amir, 2021). Esta definição inclui a manufatura de produtos espaciais (e.g. satélites, naves espaciais, etc.) e não-espaciais (e.g. aeronaves civis e militares, helicópteros, etc.) e, ainda, das suas partes e acessórios (OECD, 2007) podendo ser também segmentada pela finalidade (comercial ou defesa) (Statista, n.d.).

Por um lado, o setor aeroespacial é considerado um agregador de conhecimento e ciência, e um impulsionador da inovação (Hollanders et al., 2008), o que lhe permite um grande impacto no aparecimento de novos mercados e produtos (Reis, 2011). Por outro lado, o desenvolvimento desta indústria contribui também para o desenvolvimento de outras, devido à transferência de conhecimento adquirido e à disseminação de tecnologias desenvolvidas (Advisory Council for Aviation Research and Innovation in Europe, 2015; Commission Recommendation of 6 May 2003 Concerning the Definition of Micro, Small and Medium-Sized Enterprises, 2003; Verspagen & Loo, 1999). Um exemplo é o desenvolvimento de lentes anti-risco para desporto, anteriormente desenvolvidas para a aviação (Advisory Council for Aviation Research and Innovation in Europe, 2015). Por fim, devido à sua especificidade, o setor aeroespacial contribui para a promoção e criação de postos de trabalho qualificado, sendo, por isto considerado um dos setores de alta tecnologia que mais emprega (Niosi & Zhegu, 2005; Resolução Do Conselho de Ministros n.º 78/2010, de 12 de Outubro, 2010; Reis, 2011).

Em suma, o setor aeroespacial representa um grande contributo para a economia de um país (Bugos, 2001; Reis, 2011). Contudo, a aquisição e manutenção de talento ainda é uma das maiores preocupações deste setor, tendo sido um dos mais afetados pela pandemia (Feeko, 2021). Para além disto, tem sido, a nível mundial, um setor homogeneamente masculino ao longo da sua história, chegando mesmo a ser definido como um “*old boys’ club*” (i.e., um “velho clube de rapazes”) (Branson, 2016; Oyler et al., 2011; Thales, 2019). Todavia, em anexo (Anexo A) é apresentada uma contextualização histórica mais alargada do papel e entrada das mulheres no setor aeroespacial.

1.1.1. O setor aeroespacial na atualidade

Atualmente, os setores da aeronáutica, espaço e defesa em Portugal afirmam-se como um setor em expansão (Sábado, n.d.). Contudo, apesar do retorno e volume de negócios do setor, as crises mundiais que têm surgido nos últimos anos, como é o caso da pandemia COVID-19 e a atual guerra na Europa tiveram um grande impacto na indústria (Almeida, 2022; Euronews, 2021; Statista, n.d.; Teixeira, 2020; Villalobos, 2022). Por exemplo, o confinamento mundial, causado pela pandemia, levou à paralisação dos aviões de passageiros, e quando os confinamentos foram retirados, as companhias aéreas tiveram de manter um número reduzido

de passageiros (Euronews, 2021; Teixeira, 2020). Por outro lado, a guerra entre a Ucrânia e a Rússia criou outras entropias para o setor aeroespacial. Nomeadamente ao nível da aviação, o fecho dos espaços aéreos dos dois países, o que implica rotas com mais horas de voo e a um maior consumo de combustível (Villalobos, 2022). Ao nível do setor do espaço, imediatamente após o início da ofensiva russa, a agência espacial russa suspendeu o lançamento de uma nave e a ESA (Agência Espacial Europeia) anunciou o cancelamento da missão que pretendia enviar um robô para a superfície de Marte (Almeida, 2022).

Para além das crises mundiais, outros problemas existentes na Europa têm afetado o setor aeroespacial em Portugal. Nomeadamente, este setor tem sofrido com a dificuldade de atrair e reter talento, mas também com a capacitação destes profissionais que, habitualmente, são altamente especializados (Sábado, n.d.). A dificuldade de atrair e reter este talento é um problema já identificado pela indústria e pelos agentes políticos (Bowden et al., 2021; European Commission, 2020; Thales, 2019).

Então, o setor aeroespacial tem um duplo desafio: 1) atração e retenção de trabalhadores(as) qualificados e 2) a gestão da diversidade, nomeadamente a de género. Nesta indústria, as mulheres estão sub-representadas em cargos executivos, mas ao mesmo tempo estão distribuídas de forma não igualitária nos outros cargos (Thales, 2019).

1.1.2. Baixa representatividade de mulheres no setor aeroespacial

Alguns perfis profissionais continuam a ser associados a características masculinas, principalmente as que estão mais relacionadas com as áreas STEM, como por exemplo engenheiro, piloto e astronauta (Lovell, 2021; Mills, 1998; Robinson & McIlwee, 1991). A associação de determinadas ocupações profissionais a um género resulta da ideia de que para ter sucesso em determinada ocupação o(a) trabalhador(a) deve possuir determinados atributos estereotipicamente masculinos ou femininos (Cejka & Eagly, 1999; Robinson & McIlwee, 1991).

Estes enviesamentos resultam numa depreciação das competências e conhecimento STEM das mulheres e raparigas. As mulheres e raparigas que se encontram em STEM possuem, habitualmente, uma menor autoconfiança nas suas competências e conhecimento, comparativamente aos seus colegas homens (Ganley et al., 2018; Germain et al., 2012), e acreditam que homens e rapazes têm mais conhecimento e capacidades relativamente às áreas STEM do que elas próprias. Esta crença estende-se também aos seus colegas masculinos, professores, amigos, e familiares (Eccles, 2015; Grunspan et al., 2016; Soldner et al., 2012), o que contribui também para a falta de apoio por parte destes (Ferla & Graham, 2019; Soares &

Costa, 2019; Soldner et al., 2012; Starobin & Laanan, 2008).

O desenvolvimento e implementação de ações que promovam a criação de redes de contacto entre mulheres que se encontram nos setores STEM podem contribuir de forma positiva para o aumento da representatividade das mulheres e, simultaneamente, combater as crenças e estereótipos de género. Estas ações podem ser eventos de *networking*, mentorias, conferências, entre outras (Germain et al., 2012), e permitem que mulheres e raparigas que se encontram nestas áreas possam estabelecer contacto com outras mulheres (Germain et al., 2012), contribuindo para uma influência positiva em ambas (Ferreira, 2001; Olsson & Martiny, 2018; Stout et al., 2011). Estas atividades poderão ter um alcance mais alargado, influenciando indiretamente pais, familiares, comunidades escolares, *clusters* e outros *stakeholders* relevantes, contribuindo para a disseminação da comunidade feminina nas áreas STEM.

Ferla e Graham (2019) afirmam que o foco da atenção dos estudos acerca de mulheres em indústrias do aeroespacial, como é o caso da aviação, tem sido direcionado para mulheres-piloto e assistentes de bordo. Este foco em apenas alguns perfis profissionais, pode deixar de parte experiências de outros perfis igualmente importantes para o setor. Desta forma, é importante descrever e compreender as experiências de quem se encontra em plano de fundo de algumas decisões organizacionais, auxiliando o desenvolvimento e implementação de políticas de Recursos Humanos (RH) em algumas das empresas do setor aeroespacial em Portugal.

O presente trabalho de projeto procura relatar e descrever experiências, perceções e opiniões de mulheres consultoras de RH que trabalham com o setor aeroespacial e com os trabalhadores(as) deste. Por outro lado, o presente trabalho visa também analisar e descrever as atividades, no âmbito da representatividade de mulheres no setor, desenvolvidas pela organização em estudo, em projetos de Investigação e Desenvolvimento (I&D). Pretende-se, desta forma, contribuir para o conhecimento acerca da discriminação e estereótipos de género que possam existir nesta indústria e, conseqüentemente, consciencializar o setor e os(as) seus(uas) líderes acerca dos mesmos.

O presente trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro e presente capítulo (Capítulo 1: Introdução), denominado de enquadramento do problema, pretende oferecer ao(à) leitor(a) um enquadramento e visão do setor aeroespacial e dos seus desafios. O segundo capítulo (Capítulo 2: Estado da Arte) inclui uma revisão da literatura académica acerca da diversidade de género e segregação ocupacional de género, assim como conceitos e teorias relevantes a estes temas.

O capítulo seguinte (Capítulo 3: Método), encontra-se dividido em duas secções devido à utilização de duas metodologias distintas para a recolha de dados. A primeira secção do terceiro

capítulo apresenta a metodologia utilizada para a recolha dos dados das entrevistas individuais. Por sua vez, a secção seguinte do mesmo capítulo de apresenta a metodologia utilizada para a recolha de dados relativos à análise documental realizada. O quarto capítulo (Capítulo 4: Resultados e Discussão) é também dividido em duas principais secções, tal como o capítulo anterior, e apresenta os dados analisados, os resultados e conclusões retiradas.

Finalmente, o último capítulo (Capítulo 5: Discussão Geral e Conclusões) apresenta uma sumarização das principais conclusões do presente trabalho, assim como as limitações e sugestões para estudos futuros.

Estado da Arte

2.1. Diversidade no Local de Trabalho

Giddens (1990) define globalização como “*a intensificação das relações sociais mundiais que ligam localizações distantes de tal forma que acontecimentos locais são moldados por eventos que ocorrem a vários quilômetros de distância e vice-versa*” (p. 64). Por outro lado, ao considerar a influência que a globalização tem no comportamento humano, Arnett (2002) descreve-a como “*o processo através do qual culturas se influenciam umas às outras e se tornam mais parecidas através de comércio, imigração e troca de informação e ideias*” (p. 774). A globalização tornou-se uma das mudanças mais significativas que levou governos, sociedades e indivíduos a tornarem-se cada vez mais interdependentes e as suas interações aumentarem exponencialmente. Estas mudanças permitiram que as organizações observassem alterações nas suas equipas, tais como, uma maior participação de mulheres, de minorias étnicas, entre outros, no local de trabalho (Roberson, 2013) e, conseqüentemente, criando uma maior complexidade para as organizações em como gerir a mais elevada diversidade intraindividual (Werth et al., 2018).

Hays-Thomas (2004) sugere que diversidade pode enquadrar diferentes significados para diferentes indivíduos. Todavia, no âmbito do presente trabalho de projeto focar-nos-emos na conceptualização de diversidade como a existência de diferenças, visíveis ou não, entre indivíduos (McGrath et al., 1995). Kreitz (2008) introduz o termo como “*qualquer diferença significativa que distinga um indivíduo do outro*” (p. 102). Já Jackson e colaboradores (1995) consideram o termo diversidade como “*a presença de diferenças entre membros de uma unidade social*” (p. 217).

A investigação sobre diversidade é vasta. Economistas, psicólogos(as), sociólogos(as), antropólogos(as) e outros(as) académicos(as) e profissionais de diferentes disciplinas (Williams & O'Reilly, 1998) têm procurado compreender os efeitos de diferentes tipos de diversidade, com diferentes variáveis dependentes, com diferentes grupos e diferentes cenários. A existência de diferentes tipos de diversidade pode não só explicar o surgimento de diferentes conceptualizações do próprio conceito, como também pode ser uma explicação para os resultados, por vezes contraditórios, acerca das conseqüências da diversidade em grupos (Lambert & Bell, 2013; Milliken & Martins, 1996).

Os vários tipos de diversidade existentes são habitualmente divididos em dois grupos:

diversidade superficial ou diversidade profunda (Lambert & Bell, 2013). Diversidade superficial refere-se a características visíveis ou que são imediatamente percebidas, como por exemplo a etnia, o sexo ou a idade (Lambert & Bell, 2013; Milliken & Martins, 1996; van Knippenberg & Schippers, 2007). Estas características são habitualmente alvo de preconceitos, estereótipos e discriminação e foram a razão para consequências individuais, grupais e organizacionais que impulsionaram a investigação inicial no campo da diversidade (Lambert & Bell, 2013).

Por outro lado, características que não são imediatamente percebidas ou que são menos visíveis, como habilitações literárias e competências (Milliken & Martins, 1996; van Knippenberg & Schippers, 2007) ou outras menos relacionadas com o trabalho como crenças, valores, e personalidade (Lambert & Bell, 2013; van Knippenberg & Schippers, 2007), são habitualmente considerados tipos de diversidade profunda.

A investigação no campo da diversidade tem procurado compreender quais os efeitos das diferenças entre membros de um grupo na performance do mesmo, mas também nas atitudes e bem-estar dos próprios (van Knippenberg & Schippers, 2007). Desta forma, uma parte da investigação tem-se dividido em duas perspetivas: a perspetiva da categorização social e a perspetiva da informação/tomada de decisão.

A perspetiva da categorização social postula que as semelhanças e diferenças entre indivíduos estão na base da categorização dos outros e do *self* e, conseqüentemente, da sua diferenciação entre os membros semelhantes do endogrupo (grupo de pertença) e os membros diferentes do exogrupo (van Knippenberg & Schippers, 2007). Tajfel e Turner, (1986) estabelecem que a interação entre indivíduos de diferentes grupos pode levar a comparações sociais e discriminação, uma vez que a perceção de pertença a um grupo pode despertar nos indivíduos uma discriminação intergrupala e um favorecimento do endogrupo. No âmbito da presença de diversidade em grupos, os indivíduos de um grupo diversificado podem categorizar os membros em subgrupos. Por conseguinte, e com base na premissa da categorização social, os grupos podem funcionar melhor e obter melhores resultados se forem homogéneos, uma vez que os indivíduos estarão mais satisfeitos e comprometidos com o grupo se identificarem os restantes membros como semelhantes a si (van Knippenberg & Schippers, 2007).

Por outro lado, a perspetiva da informação/tomada de decisão baseia-se na premissa que grupos mais diversificados possuem uma maior variedade de indivíduos com diferentes opiniões e perspetivas, conhecimentos e competências (van Knippenberg et al., 2004; van Knippenberg & Schippers, 2007) e, conseqüentemente, um maior conjunto de recursos para lidar com situações não habituais e maiores níveis de inovação (Bantel & Jackson, 1989; Bear

& Woolley, 2011; van Knippenberg & Schippers, 2007). Em suma, a perspectiva da categorização social apresenta os aspetos negativos e a perspectiva da informação/tomada-de-decisão dá ênfase aos aspetos positivos que a diversidade em grupos pode trazer (van Knippenberg & Schippers, 2007). Contudo a evidência tem sido inconsistente, uma vez que os efeitos apresentados podem ser insignificantes para as consequências da diversidade (Tasheva & Hillman, 2019; van Knippenberg & Schippers, 2007). Desta forma, alguns autores concluíram que as consequências da diversidade poderiam variar consoante a categoria de diversidade considerada (e.g., diversidade superficial vs profunda, diversidade orientada para a tarefa vs orientada para a relação; Bell et al., 2011; Tasheva & Hillman, 2019)

A diversidade no trabalho é um tema que tem despertado o interesse de diversas áreas (Hays-Thomas, 2004; Kreitz, 2008; McGrath et al., 1995; Roberson, 2013; Werth et al., 2018). Hays-Thomas (2004) define diversidade no local do trabalho como algo que “*se refere às diferenças entre pessoas que poderão afetar a sua aceitação, performance no trabalho, satisfação, ou progresso numa organização*” (pg. 12). Por outro lado, inclusão num ambiente organizacional define-se como a existência de oportunidades igualitárias de participação e contribuição para todos os membros de grupos discriminados e não-discriminados, e também o apoio a todos os indivíduos de forma que estes contribuam para a organização na sua íntegra (Shore et al., 2018). Definições de diversidade no local de trabalho que considerem inclusão de todos os membros do grupo são importantes porque a mera consideração pela existência de diferenças entre indivíduos não é condição suficiente para considerar que os membros de um grupo minoritário estão incluídos na organização (Werth et al., 2018). A utilização de definições mais inclusivas pode também permitir a distinção entre diversidade no local de trabalho e o movimento de ação afirmativa (Ivancevich & Gilbert, 2000).

2.1.1. Ação afirmativa

O movimento de ação afirmativa ocorreu durante o Movimento dos Direitos Civis nos Estados Unidos da América (EUA) (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion & European Commission, 2007). Ação afirmativa é uma política proativa que procura compensar comportamentos de discriminação do passado em diferentes esferas, como por exemplo no local de trabalho (Lee, 1999). Esta ação procurava recomendar aos(as) empregadores(as) que tomassem medidas proativas de forma a recrutarem minorias, anteriormente discriminadas, (e.g. mulheres, minorias étnicas, etc.) e que reduzissem obstáculos discriminatórios que pudessem existir (e.g. falta de transporte, falta apoio social para os(as) filhos(as), etc.; Hays-Thomas, 2004).

Na União Europeia, a expressão mais utilizada é “ação positiva”, e abrange um conjunto de medidas que visam compensar efeitos de discriminação atual ou passada (Directorate-General for Employment & European Commission, 2007; Silva et al., 2021a). Este conjunto de medidas dispersa-se num *continuum* com dois polos opostos (Kring et al., 2007; Moscoso et al., 2012; Silva et al., 2021a): medidas suaves e medidas duras (Santos, 2010; Santos & Amâncio, 2010). Quanto mais dura a medida utilizada, mais preferência é dada ao grupo a que o(a) trabalhador(a) pertence e menos importância é dada ao mérito e qualificações do(a) próprio(a) (Aberson, 2007; Silva et al., 2021a)

As medidas suaves visam a implementação de igualdade de oportunidades (Santos, 2010; Santos & Amâncio, 2010) e nestas enquadram-se medidas como as políticas *colorblind*. Nestas medidas, toda a informação acerca de um(a) candidato(a) que o(a) possa identificar como pertencente a um grupo (e.g. etnia) é omitida (Aberson, 2007; Silva et al., 2021a). Por outro lado, medidas que se encontrem no polo oposto são denominadas medidas duras, e baseiam-se no estabelecimento de quotas e na utilização de tratamento preferencial (Santos, 2010; Santos & Amâncio, 2010). Estas medidas incluíram políticas de seleção de candidatos(as) com base na sua pertença a um grupo discriminado, independentemente das suas qualificações (Silva et al., 2021a), e medidas de utilização de quotas (Aberson, 2007).

Por estas medidas políticas aplicadas, bem como outros fatores como, por exemplo, o impacto das guerras mundiais (Goldin, 1991; Yesil, 2004), a presença das mulheres no mercado de trabalho tem vindo a aumentar. Consequentemente, as mulheres entraram em esferas que até à data eram dominadas pelo sexo masculino (England, 2010). O aumento da participação de mulheres em diversas esferas ocupacionais, nomeadamente em áreas de maior prestígio e importância social, originou novas preocupações relativamente às relações sociais entre homens e mulheres (Silva, 2010), tornando a preocupação pela diversidade e inclusão de mulheres um tema comum nas organizações (Azmat & Boring, 2020).

2.2. Segregação Ocupacional de Género

A segregação de género¹ no trabalho aparece nas mais antigas sociedades humanas e foi perdurando, embora com alterações. Atualmente, mulheres e homens estão segregados(as) em diferentes ocupações e setores (Preston, 1999).

Ferreira (1993) fala sobre três tipos de segregação no trabalho: horizontal, vertical e transversal. Segregação horizontal caracteriza a ocupação de homens e mulheres em diferentes postos e setores. Por outro lado, a segregação vertical descreve a ocupação de homens e mulheres em diferentes posições dentro do mesmo setor, tal como se observa no setor aeroespacial. Estes dois tipos de segregação já são habitualmente conhecidos na literatura; no entanto, a autora sugere um terceiro tipo de segregação existente em Portugal. Ela utiliza o termo segregação transversal, por ser transversal a todo o mercado de trabalho, para se referir ao fenómeno da concentração de mulheres em setores, profissões ou níveis menos remunerativos.

Santos e Amâncio (2014) afirmam que é “possível identificar na literatura três perspetivas teóricas que têm procurado explicar como, e por que razão, as mulheres têm menos sucesso do que os homens, em particular ao nível das posições de chefia ou de poder” (p. 702). A primeira perspetiva centra-se nas diferenças individuais e nos processos de socialização de homens e mulheres. Esta perspetiva postula que as mulheres estão em desvantagem, uma vez que características valorizadas no local de trabalho (e.g. agressividade e ambição), não lhes são estimuladas. As características que são estimuladas são as necessárias e as relacionadas com a esfera doméstica (Santos & Amâncio, 2014). A segunda perspetiva surge do ramo da investigação feminista, e atribui a sub-representação de mulheres à discriminação e ao assédio sexual que estas experienciam no local de trabalho. Um exemplo disto é o “teto de vidro”: este fenómeno caracteriza-se pela dificuldade das mulheres de alcançarem cargos mais elevados dentro das organizações devido a barreiras invisíveis que as impedem (Cotter et al., 2001; Santos & Amâncio, 2014). Finalmente, a terceira perspetiva é a do *Tokenism* de Kanter (1993; Santos & Amâncio, 2014). *Tokenism* refere-se a um contexto intergrupar onde apenas alguns membros do grupo dominado (i.e., *tokens*) são aceites em posições que até então eram apenas ocupadas por membros do grupo dominante. Os(as) *tokens* estão em desvantagem, comparativamente aos membros do grupo dominante, uma vez que são associados(as) a três

¹ Género refere-se às características psicológicas frequentemente associadas ao sexo. Por sua vez, o sexo representa as categorias biológicas de homens e mulheres (Deaux, 1985). No presente trabalho, é utilizada a terminologia “género”, por ser a mais habitual na literatura, para fazer a distinção entre homens e mulheres, não a distinguindo do sexo biológico.

condições que podem ativar determinadas respostas individuais e conseqüentemente afetá-los(as) negativamente. Estas três condições são as seguintes (Santos & Amâncio, 2014): visibilidade, polarização e assimilação.

Devido à sua visibilidade por serem os únicos indivíduos (de terminada categoria social) num grupo, os indivíduos *tokens* podem sentir uma pressão para desempenhar um bom trabalho. Esta pressão pode ser positiva e levar ao aumento do desempenho do(as) *tokens*, mas, por outro lado, pode ter um efeito negativo e deteriorante. Os membros do grupo dominante podem sentir-se ameaçados com a presença dos indivíduos *tokens* e, conseqüentemente, procuram exagerar/polarizar as diferenças entre estes e os próprios. Estas ações podem levar ao isolamento dos(as) *tokens*. Além disso, os indivíduos *tokens* são associados aos estereótipos do seu grupo de pertença. Desta forma, o grupo dominante espera/prescreve que os(as) *tokens* assimilem estes estereótipos. Os *tokens*, ao temerem comportar-se de forma contra-estereotípica, inibem-se de apresentar comportamentos que não vão de encontro ao estereótipo. Este comportamento de inibição leva à marginalização destes indivíduos.

A teoria de Kanter tem sido criticada por apenas considerar a representação numérica e não considerar fatores sociais, culturais e ideológicos que também podem afetar a discriminação e segregação de género. Nomeadamente, a relevância do estatuto do grupo de pertença é um destes fatores, uma vez que a experiência de *tokens* poderá variar consoante o estatuto do seu grupo de pertença. Um exemplo disto é a diferença entre uma mulher *token* num contexto dominado por homens e um homem *token* num contexto dominado por mulheres. Homens *tokens* em contexto tipicamente femininos são discriminados de forma positiva. Enquanto mulheres experienciam o “teto de vidro”, os homens encontram uma “escada rolante de vidro” (Santos & Amâncio, 2014, p. 171) que lhes permite alcançar posições mais elevadas independentemente das suas aspirações (Santos & Amâncio, 2014). As ocupações caracterizadas como tradicionalmente femininas são habitualmente associadas a estereótipos e papéis de género femininos e contam com menor prestígio e salários mais reduzido (Santos et al., 2022; Santos & Amâncio, 2019a, 2019b) comparativamente às ocupações dominadas por homens, como é o caso das STEM (England, 2010; Watt, 2008).

Desta forma, tanto homens *token* como mulheres *tokens* experienciam discriminação; no entanto a natureza e forma desta é diferente entre ambos. As mulheres experienciam discriminação e sexismo dentro da sua organização (e.g. teto de vidro), enquanto os homens *tokens* em profissões femininas experienciam preconceitos negativos fora da organização, como por exemplo serem considerados abusadores sexuais ou molestadores. No entanto, dentro da organização, são discriminados de forma positiva (Santos & Amâncio, 2014)

Hersh (2000) afirma que quando mulheres entram em ocupações anteriormente dominadas por homens, observa-se, habitualmente, um declínio no prestígio e salário da profissão. Silva (2010) afirma que o baixo prestígio e empregabilidade em áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres pode justificar a presença mais acentuada destas, em ocupações de engenharia no contexto português, comparativamente a outros países europeus.

2.3. Discriminação e Estereótipos de Género

O salário mais reduzido e o baixo prestígio associado com as ocupações consideradas femininas estão relacionados com estereótipos e discriminação de género. Discriminação de género ocorre quando, em qualquer situação, uma pessoa é tratada de forma prejudicial ou desfavorável devido ao seu género (Salvini, 2014). Os obstáculos criados pela discriminação de género podem ocorrer em qualquer fase do contexto profissional, desde anúncios de recrutamento (Gaucher et al., 2011) até a avaliações de desempenho e promoções (Lyness & Heilman, 2006).

Os estereótipos de género estão na base da discriminação de género, uma vez que perceções enviesadas pelo género conduzem a comportamentos discriminatórios (Heilman & Caleo, 2015). Sendo o género um tipo de diversidade superficial, os indivíduos percecionam automaticamente diferenças entre eles próprios e os outros (i.e., categorização social; Tajfel & Turner, 1986; van Knippenberg & Schippers, 2007).

Estereótipos são um conjunto de crenças acerca de atributos pessoais de determinados indivíduos (Ashmore & del Boca, 1981) e ocorrem de forma natural através de processos cognitivos, como é o caso da categorização social (Six & Eckes, 1991). Consequentemente, estereótipos de género são o conjunto de pensamentos e crenças acerca dos atributos de homens e mulheres (Ashmore & del Boca, 1979). Com base nos estereótipos de género, as mulheres são consideradas seres sociáveis, orientadas para relações, e sensíveis. Por outro lado, os homens são seres caracterizados como ambiciosos, dominantes e orientados para a realização de objetivos (Clarke, 2020; Heilman, 2012; Heilman & Caleo, 2015).

Estereótipos ocupacionais são o conjunto de crenças acerca do(a) profissional que é esperado encontrar-se em determinada ocupação, assim como as características consideradas necessárias para ter sucesso nessa mesma ocupação (Clarke, 2020; Koch et al., 2015). Por sua vez, estereótipos STEM são os estereótipos acerca das carreiras STEM e das pessoas que trabalham nestas (Luo et al., 2021). Por exemplo, as carreiras STEM são vistas como sendo menos orientadas para as pessoas e menos criativas que carreiras fora das STEM (Luo et al., 2021; Masnick et al., 2010).

Por outro lado, as pessoas que trabalham ou estudam em STEM são descritas como inteligentes, *nerds* ou como não sendo afetuosas. Consequentemente, estes estereótipos impedem as jovens de quererem seguir uma carreira nas STEM (Archer et al., 2013; Luo et al., 2021). Existe, então, uma incongruência entre o estereótipo ocupacional nas STEM e o estereótipo feminino; Heilman, 2012; Heilman & Caleo, 2015). Uma ocupação pode ser considerada masculina por dois motivos. A primeira é a forte associação entre o estereótipo ocupacional e o estereótipo masculino (Watt, 2008). A segunda razão é, consequentemente, a maior proporção de homens nessa ocupação (Clarke, 2020; Heilman & Caleo, 2015). Exemplos de ocupações consideradas masculinas são engenharia, aviação e mecânica (Cejka & Eagly, 1999; Clarke, 2020; Mills, 1998).

Importa mencionar ainda que os estereótipos masculinos e femininos são opostos entre si (Clarke, 2020; Heilman & Caleo, 2015). Por isto, a ideia de uma falta de ajustamento entre o estereótipo feminino e o estereótipo ocupacional numa profissão masculina promove a ideia de que as mulheres não têm o que é necessário para ter sucesso nessa mesma ocupação. Consequentemente, estas percepções contribuem para como o desempenho das mulheres é visto e julgado nestas áreas.

Os estereótipos podem ainda ser divididos entre estereótipo descritivos e prescritivos (Clarke, 2020; Heilman & Caleo, 2015). Estereótipos descritivos descrevem como é que homens e mulheres se parecem e agem. Todavia, estes estereótipos podem não ser a razão para a discriminação que as mulheres experienciam no local de trabalho (Heilman & Caleo, 2015).

Por outro lado, estereótipos prescritivos determinam como é que os homens e as mulheres se devem parecer e agir (Clarke, 2020; Heilman & Caleo, 2015). Num contexto profissional, se uma mulher apresentar atributos que não vão de encontro ao estereótipo feminino, esta pode sofrer consequências (Heilman & Caleo, 2015; Rudman, 1998) tais como ser considerada fria e hostil, apesar de ser considerada como competente (Cuddy et al., 2008). Todavia, apesar de ser considerada competente, por, simultaneamente, ser considerada fria e hostil, a mulher contra-estereotípica poderá experienciar consequências negativas, tais como menos prémios e promoções no trabalho (Heilman & Caleo, 2015).

Estereótipos de género são mencionados como uma barreira que as mulheres experienciam em indústrias masculinas (Ferla & Graham, 2019; Gaines, 2017; Orser et al., 2012; Soares & Costa, 2019; Zolduoarrati & Licorish, 2021). Em setores STEM, estes estereótipos incluem a crença de que as mulheres não têm tantas competências técnicas como homens (Eccles, 2015; Ganley et al., 2018; Germain et al., 2012; Grunspan et al., 2016; Orser et al., 2012; Soldner et al., 2012). Também se observa em simultâneo a existência de estereótipos ocupacionais, como

por exemplo, a tendência para assumir que num voo as mulheres são parte da equipa de bordo (Ferla & Graham, 2019). Relativamente à discriminação de género, esta pode ter diversas consequências para mulheres (Ferla & Graham, 2019; Orser et al., 2012; Soares & Costa, 2019), nomeadamente, menor satisfação com o trabalho e compromisso assim como maiores intenções de *turnover* e níveis de *stress* (Shaffer et al., 2000). Experiências de assédio sexual por parte de colegas, professores e outros docentes, estão também relacionadas de forma negativa com a motivação e ambições relativamente às STEM (Leaper & Starr, 2018).

Para além dos estereótipos de género e ocupacionais e da discriminação de género, outras barreiras à participação de mulheres nas STEM incluem a baixa autoconfiança, autoconceito ou autoeficácia, a falta de apoio social, a falta de *role-models* e equilíbrio trabalho-família.

Diferentes autores têm reportado diferenças na autoeficácia, autoconceito e autoconfiança entre homens e mulheres (Germain et al., 2012; Orser et al., 2012; Soares & Costa, 2019; Zolduoarrati & Licorish, 2021). Wilson e colaboradores (2015) reportam diferenças na autoeficácia entre homens e mulheres em engenharia e informática. Por outro lado, Germain e colaboradores (2012) afirmam o menor autoconceito de capacidades e de expectativas de sucesso e valor nas áreas STEM podem explicar o menor nível de ação das mulheres para alcançarem os seus objetivos nas áreas STEM. Quando os indivíduos acreditam ter capacidades em determinada área, é mais provável que persistam quando encontram alguma dificuldade (Dweck, 2007; Heilbronner, 2012). Finalmente, baixa autoconfiança é também um fator que influencia as competências e atitudes relativamente às STEM (Soares & Costa, 2019).

Também a falta de apoio da esfera social (i.e., apoio dos pais, colegas, professores, etc.) é uma barreira que pode contribuir para as raparigas e mulheres não seguirem STEM (Gaines, 2017; Germain et al., 2012; Orser et al., 2012; Soares & Costa, 2019; Zolduoarrati & Licorish, 2021). A presença de apoio social está diretamente relacionada com a autoeficácia de alunas em STEM (Soldner et al., 2012; Turner et al., 2022) e, conseqüentemente, relacionada com a intenção das alunas continuarem nas STEM (Soldner et al., 2012) como também com as suas expectativas do que será a sua carreira (Turner et al., 2022). Quando os incentivos surgem de familiares e amigos, podem predizer as aspirações de carreira nestas áreas (Shaffer et al., 2000).

A falta de *role-models* e mentoras é também uma dificuldade experienciada por mulheres nas STEM. (Germain et al., 2012; Orser et al., 2012; Soares & Costa, 2019; Zolduoarrati & Licorish, 2021). *Role-models* são indivíduos que podem representar um exemplo de sucesso numa determinada área e por vezes podem também demonstrar a base de comportamentos necessários para o sucesso (Lockwood, 2006). No caso das mulheres, a investigação reportou que estas são mais inspiradas por *role-models* mulheres do que *role-models* homens

(Lockwood, 2006). Consequentemente, o contacto com *role-models* pode estar relacionado com diversos fatores nas raparigas. González-Pérez e colaboradores (2020) reportaram um aumento da importância e satisfação com tarefas de matemática em raparigas após um programa de contacto com *role-models*, como também reportaram nas alunas um aumento pela preferência por áreas STEM e uma diminuição nos estereótipos de género associados a competências em matemática das alunas.

Relativamente ao equilíbrio trabalho-família este é também uma barreira mencionada por mulheres em indústrias masculinas (Ferla & Graham, 2019; Gaines, 2017; Germain et al., 2012; Orser et al., 2012; Zolduoarrati & Licorish, 2021) e refere-se ao fenómeno em que o indivíduo está igualmente comprometido e satisfeito com a sua vida profissional (i.e., trabalho) e a sua vida familiar (i.e., família) (Greenhaus et al., 2003). Equilíbrio trabalho-família é algo que pode afetar homens e mulheres, mas continua a apresentar um maior impacto nas mulheres (Rodríguez-Rivero et al., 2020), especialmente em situações de crise como foi o caso da pandemia de COVID-19 (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021). Indústrias predominantemente masculinas podem requerer uma maior dedicação por parte dos trabalhadores e podem não acomodar as obrigações familiares, enquanto cuidadora dos(as) filhos(as) que muitas mulheres ainda possuem (Silva, 2010). Esta representação de indústrias masculinas e dificuldade de balancear a vida familiar e a vida profissional vai de encontro às expectativas dos alunos em STEM reportados por Tan-Wilson e Stamp (2015). Consequentemente, as expectativas impostas nas mulheres como a principal cuidadora dos(as) filhos(as) e da família devido a estereótipos de género (Ellemers, 2018) e a informação que estas possuem relativamente à flexibilidade dos horários de trabalho em ocupações predominantemente masculinas pode conduzi-las à conclusão que combinar uma família e trabalho nestes setores não será possível (Frome et al., 2008).

Para além das barreiras, alguns autores também mencionaram formas como as mulheres lidam com estas barreiras. Gaines (2017) mencionou a presença de resiliência nalgumas mulheres. Outras mulheres optam por alterar o seu comportamento, por ignorar as próprias barreiras ou até desistir da ocupação ou do setor (Orser et al., 2012)

2.4. O Presente Estudo de Caso

O presente trabalho de projeto é caracterizado como um estudo de caso. Na próxima subsecção será apresentada a metodologia de estudo de caso e a sua relevância. Na seguinte subsecção será apresentada e caracterizada a organização que foi objeto do estudo de caso.

2.4.1. Estudo de caso

O estudo de caso é uma estratégia de investigação bastante utilizada em estudos organizacionais nas ciências sociais (Kohlbacher, 2006). Yin (2003) sugere que a necessidade da utilização de um estudo de caso surge quando se deseja compreender um fenómeno social complexo.

O estudo de caso é definido como uma investigação sobre um caso único através da utilização de diferentes metodologias e diferentes fontes de dados (Percy et al., 2015). Por outro lado, Yin (2003) define um estudo de caso como “*uma investigação empírica que investiga um fenómeno contemporâneo dentro do seu contexto real, especialmente quando as barreiras entre o fenómeno e o contexto não são claramente evidentes*” (p. 13).

A utilização desta estratégia de investigação permite adicionar informação ao que já se sabe de investigações anteriores (Dooley, 2002). Por outro lado, permite também ao(a) investigador(a) observar e analisar de perto os dados de um contexto específico (Zainal, 2007). O estudo de caso como uma estratégia de investigação pode incluir metodologias quantitativas e qualitativas (Yin, 2003) e, conseqüentemente, diferentes fontes e tipos de dados utilizados (Percy et al., 2015; Yin, 2003). Esta utilização de diferentes metodologias torna-se uma vantagem e cria uma oportunidade para o(a) investigador(a) observar o fenómeno em estudo de diferentes perspetivas (Dooley, 2002).

2.4.2. Caracterização da organização

A QSR é uma consultora estratégica de Recursos Humanos, especializada em setores de alta intensidade tecnológica, como o setor aeroespacial, o setor marítimo, o setor da defesa e o setor energético (QSR, n.d.). A organização enquadra-se na definição de pequena e média empresa (PME). Além disso, é definida na sua dimensão como uma pequena empresa, possuindo atualmente 19 colaboradores(as) divididos(as) pelas cinco unidades de negócio (i.e., *Business Units* (BU)), e restantes departamentos, como o departamento de comunicação e o departamento financeiro (Commission Recommendation of 6 May 2003 Concerning the Definition of Micro, Small and Medium-Sized Enterprises, 2003).

No presente estudo foram consideradas as cinco BU's, da QSR, nomeadamente: *Career Development, Consulting & Skilling, Talent Hub, Innovation Center* e *Business Development*. A BU *Career Development* é a unidade de negócio que desenvolve atividades nas áreas de gestão de carreira, recrutamento e seleção e *executive search* (i.e., recrutamento e seleção de indivíduos para cargos elevados numa estrutura organizacional).

O *Consulting & Skilling* é a BU responsável por realizar projetos de consultoria, mudança

organizacional e formação. A terceira BU, denominada *Talent Hub*, desenvolve trabalho no apoio à gestão de estágio e de projetos curricular (e.g. dissertações de mestrado) como também desenvolve projetos no âmbito educativo, através de fundos nacionais.

O *Innovation Center* é a unidade de negócio de investigação e desenvolvimento (I&D) da QSR. Esta BU desenvolve a sua atividade através da realização de projetos de I&D cofinanciados pela Comissão Europeia ou através de fundos nacionais. Por outro lado, desenvolve também atividades de investigação através da elaboração e apresentação de artigos científicos, procurando ligar as indústrias de alta intensidade tecnológica com as Ciências Sociais. Finalmente, a BU *Business Development* foca-se no desenvolvimento estratégico da QSR. Este trabalho traduz-se não só na disseminação da organização para o mercado externo como na procura de novos(as) clientes.

Desta forma, o presente trabalho de projeto irá incorporar duas partes. A primeira parte, do capítulo seguinte, é constituída pelas entrevistadas individuais às colaboradoras da QSR de forma a compreender e descrever as suas perspetivas relativamente ao seu trabalho e à representatividade das mulheres no setor aeroespacial. A segunda parte, do mesmo capítulo, denominada “Análise Documental” e incorpora uma análise aos projetos de I&D nas quais a organização fez parte do consórcio. O quarto capítulo é, consequentemente, dividido na análise e discussão dos resultados das entrevistadas individuais (4.1. Entrevistas Individuais) e da análise documental (4.2. Análise Documental).

CAPÍTULO 3

Método

No presente capítulo será redigida e apresentada a metodologia utilizada. O estudo de caso foi conduzido com base numa abordagem qualitativa, incorporando duas principais fontes para a recolha de dados: i) entrevista; ii) análise documental.

Corbin e Strauss (2014; Chambel & Curral, 2008) afirmam que investigação qualitativa é aquela que produz resultados que não são alcançados através de procedimentos estatísticos e quantitativos. Para além disto, o termo investigação qualitativa permite descrever a abordagem utilizada que visa recolher e analisar dados na forma de linguagem natural (i.e., palavras) e de “*expressões de experiências*” (Levitt et al., 2018, p. 27).

A investigação qualitativa tem adquirido cada vez mais relevância devido à “*pluralização dos mundos da vida*” (Flick, 2009, p. 12). As mudanças sociais que temos vindo a assistir nos últimos anos tem levado à diversificação das esferas pessoais da vida de cada indivíduo. Consequentemente, observou-se um desenvolvimento de novas perspetivas e circunstâncias. Assim, os métodos dedutivos, isto é, desenvolvimento de questões de investigação e de hipóteses e a testagem destas através de evidência empírica, podem por vezes não ser suficientes devido à diversificação dos contextos individuais e sociais (Flick, 2009).

A metodologia qualitativa é mais relevante quando se procura estudar injustiças sociais. Esta metodologia é também aquela que pretende compreender “*como a experiência social é criada e atribuída significado*” (Denzin & Lincoln, 2005, p. 10). Assim, o presente estudo de caso utiliza uma metodologia qualitativa uma vez que se considera ser a mais adequada para descrever e compreender as vivências e experiências de mulheres que convivem diariamente com o setor aeroespacial.

3.1. Procedimento

De seguida, será apresentado o procedimento realizado para a recolha dos dados do presente estudo. Primeiramente, foi pedido o consentimento por parte da organização QSR para a realização do presente estudo. Com o consentimento da organização (Anexo B), o estudo foi submetido à Comissão de Ética do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa e recebeu o parecer favorável, com alguns reparos à sua realização na reunião de 22 de fevereiro de 2022.

Obtido o parecer favorável da Comissão de Ética, foi possível iniciar a recolha de dados. Como mencionado anteriormente, dados do estudo foram recolhidos através de duas fontes: i) entrevistas individuais; ii) análise documental. Os dados pessoais das entrevistas foram

armazenados e tratados de acordo com os procedimentos apontados pela Comissão de Ética do Iscte, seguindo a legislação relativa à proteção de dados.

Na secção seguinte será apresentada a metodologia para a recolha de dados relativos às entrevistas individuais e de seguida será apresentada a metodologia utilizada para a realização da análise documental.

3.2. Entrevistas Individuais

Relativamente às entrevistas, todas as participantes foram contactadas e recrutadas via *e-mail* através dos seus contactos profissionais. No corpo do *e-mail* enviado, constava informação relevante para o estudo, nomeadamente o formato da entrevista (i.e. *online*) e o tempo previsto para a realização desta (i.e. uma hora). No *e-mail* enviado era também anexado o consentimento informado (Anexo C) com todas as informações relevantes relativamente ao estudo e ao processo de recolha de dados. Era pedido que as entrevistadas lessem o consentimento informado antes da realização da entrevista. Finalmente, ao corpo de *e-mail* era também adicionado um *link* individual da plataforma *online Doodle* para agilizar e facilitar o agendamento das entrevistas com as trabalhadoras.

Todas as entrevistas foram realizadas através da plataforma *Zoom*, durante o período entre o dia 9 de março e o dia 4 de abril de 2022. O número de entrevistas foi delimitado pelo número de trabalhadoras presentes na organização à data da recolha de dados do estudo e que cumpriam o requisito de trabalharem e contactarem com o setor aeroespacial e com os/as trabalhadores/as que nele atuam. Desta forma, as entrevistadas constituíam todo o universo de trabalhadoras existente na organização. É ainda de salientar que todos os cargos considerados para as entrevistas realizadas eram ocupados por mulheres, não existindo homens nas funções consideradas.

No início de todas as entrevistas era perguntado à entrevistada presente se tinha tido oportunidade de ler o consentimento informado que tinha sido enviado no *e-mail*. De seguida, eram apresentados à entrevistada os pontos mais relevantes desse documento (e.g. cariz voluntário da participação no estudo, confidencialidade, posterior anonimato e gravação de voz e imagem pessoal). Consequentemente, era perguntado à entrevistada se tinha compreendido a informação, se tinha alguma questão e se aceitava participar no estudo. Todas as entrevistadas consentiram à sua participação de forma verbal e/ou não-verbal (e.g. acenar com a cabeça) tendo ficado esse consentimento registado. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas. Na transcrição das entrevistas foram editadas e removidas todas as informações que poderiam

ser utilizadas como identificadores das trabalhadoras.

Para recolher os dados das entrevistas realizadas foi utilizado um instrumento principal, o guião de entrevista semiestruturado (Anexo D). Este guião foi construído com base na revisão de literatura (e.g., Blickenstaff, 2005; Germain et al., 2012; Orser et al., 2012). Em anexo é possível observar um quadro com algumas das perguntas feitas nas entrevistas e a literatura que permitiu a sua formulação (Anexo E).

3.2.1. Participantes

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas a nove mulheres pertencentes à empresa QSR. Consequentemente, estas mulheres trabalham de forma transversal com o setor aeroespacial, que é ainda considerado um mundo tradicionalmente masculino. Com idades compreendidas entre 23 e 42 anos ($M = 37$; $DP = 7.45$).

As entrevistadas ocupam diferentes cargos profissionais dentro da organização, com mais ou menos poder (e.g. gestora, consultora júnior, etc.). Na sua base, todas realizam funções de consultoria de recursos humanos. No entanto, como consultoria de recursos humanos é um termo muito vasto para descrever funções profissionais, as entrevistas encontram-se distribuídas pelas quatro BU's da QSR. Algumas mulheres realizam funções de recrutamento e seleção, outras realizam funções de consultoria e formação e outras realizam funções relacionadas com projetos de I&D. De forma geral, todas elas trabalham de forma transversal com o setor aeroespacial, independentemente do tipo de função.

3.3. Análise Documental

A análise documental foi a segunda fonte de dados utilizada no presente estudo. A análise documental é um procedimento utilizado para rever e avaliar documentos, que tenham sido registados sem a intervenção dos(as) investigadores(as) que a pretendem realizar (Bowen, 2009). Desta forma, os documentos supramencionados podem ser relatórios organizacionais, cartas, diários, biografias etc. (Hall & Rist, 1999).

Para o presente estudo de caso, foi realizada uma análise documental de relatórios e outros materiais textuais públicos de projetos nos quais a organização participou. A análise destes documentos pretendia compreender se parte do trabalho realizado pela organização estudada considerava e/ou tratava a temática da sub-representação de mulheres no setor aeroespacial. Desta forma, a análise documental permitiu que a informação da organização relativamente ao seu compromisso e trabalho no âmbito da diversidade de género no setor aeroespacial fosse

mais robusta e contextualizada.

Para a recolha de dados realizada no âmbito da análise documental previamente apresentada foram utilizados documentos organizacionais públicos de projetos de I&D cofinanciados pela Comissão Europeia. Os projetos de I&D analisados no presente trabalho são projetos nos quais a organização participou e contribuiu. É de salientar que os projetos analisados constituem todo o universo de projetos de I&D financiados nos quais a organização participou enquanto membro de equipa. Para além disto, os cinco projetos analisados são todos pertencentes ao setor aeronáutico, não tendo a organização ainda participado num projeto do setor espacial. No Anexo F é apresentada uma contextualização dos projetos considerados na análise documental do presente trabalho.

Resultados e Discussão

Como no capítulo anterior (Capítulo 3 – Método), o presente capítulo apresentará os resultados obtidos da recolha de dados de ambas as fontes. Nas seguintes secções serão apresentados os resultados obtidos após a análise dos dados recolhidos durante as entrevistas individuais conduzidas e após a análise documental realizada. Para a análise dos dados recolhidos foi utilizado o *software* IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*) versão 0.7 alpha 2 (Camargo & Justo, 2021; Salviati, 2017). No Anexo G são apresentados mais detalhes acerca do *software* e da sua utilização. Todavia, primeiramente, será apresentado o *software* utilizado para o tratamento dos dados recolhidos através de ambas as fontes (Kami et al., 2016; Lahlou, 2001; Silva et al., 2021b) supramencionadas.

4.1. Entrevistas Individuais

Na presente secção é apresentado o método utilizado para a preparação do *corpus* construído através da recolha de dados provenientes das entrevistas individuais e, consequentemente, os resultados obtidos através desta. Desta forma, o processo de análise de dados e resultados consistiu em três fases distintas: i) a preparação e codificação do *corpus*; ii) realização das análises, posteriormente introduzidas, mediadas pelo *software* IRaMuTeQ; iii) interpretação dos gráficos e resultados (Souza et al., 2018).

A preparação e codificação do *corpus* inicial iniciou-se pela transcrição das entrevistas realizadas, através da utilização das gravações de voz e imagem das entrevistadas. Para a transcrição das entrevistas, foram observadas as gravações e transcritas para documentos digitais através do programa *Microsoft Word*.

Posteriormente à transcrição, o *corpus* foi analisado pela investigadora e, consequentemente, foram criadas categorias com base no guião previamente desenvolvido. Para o desenvolvimento das categorias e dimensões foi realizado um processo iterativo de leitura de todas as entrevistas e consideração por todos os excertos de forma a melhor agrupá-los. Este processo foi repetido até a investigadora validar a alocação de todos os excertos a cada categoria. No final, as categorias estabelecidas foram as seguintes: i) experiência com o setor aeroespacial; ii) a falta de mulheres; iii) mulheres num mundo de homens; iv) barreiras; v) estratégias; vi) QSR e a diversidade de género; vii) igualdade de género.

- i. **Experiência com o setor aeroespacial** – considerava-se que um segmento de texto pertencia

a esta dimensão quando as entrevistadas apresentavam a sua experiência e/ou opinião pessoal ao trabalharem com o setor aeroespacial. O excerto seguinte ilustra um exemplo dos segmentos considerados nesta categoria:

“(…) tem vindo a ser sempre ao longo dos anos uma intensa aprendizagem, pronto, desde logo pela complexidade do setor (…)” (P3)

- ii. **Falta de mulheres** – os segmentos de texto considerados na seguinte categoria demonstravam a perceção das entrevistadas relativamente às razões que levam à sub-representação de mulheres em áreas STEM e, conseqüentemente, no setor aeroespacial. O excerto seguinte ilustra de um segmento considerado nesta categoria:

“(…) eu acho que a perda do interesse nas STEM se deve ao seu ensino estar muito teorizado(…) e não se percebe a aplicabilidade do que se está a aprender.” (P1)

- iii. **Mulheres num mundo de homens** – a seguinte categoria foi constituída por segmentos de texto em que as entrevistadas apresentavam a sua experiência relativamente a comportamentos de discriminação de género ao trabalhar com o setor maioritariamente masculino. Esta categoria foi dividida em duas dimensões, nomeadamente: experiências pessoais quando as entrevistadas reportavam as suas próprias vivências (P4) e experiências de outras quando as entrevistadas apresentavam a sua perceção relativamente à vivência de outras mulheres ou reportavam a observação de comportamentos discriminatórios contra outras mulheres (P2), como pode ser observado nos excertos seguintes:

“se eu sentir algum atrito digamos assim não foi necessariamente por eu ser mulher foi porque eu acho que (…) ainda existe uma mentalidade (…) naquilo que são os nossos serviços” (P4)

“(…) não tenho memória de nenhum episódio que me possa ter sido relatado nesta área(…)” (P2)

- iv. **Barreiras** – para a presente categoria foram considerados segmentos de texto onde as entrevistadas apresentavam as barreiras e dificuldades experienciadas por mulheres que trabalham em contextos profissionais maioritariamente representados por homens. Como na categoria anterior, esta categoria foi dividida em duas dimensões. A primeira representada por evocações de experiências pessoais de barreiras ou dificuldades (P1) e a segunda foi constituída por segmentos de texto em que as entrevistadas se referiam à

experiência de outras mulheres (P6), como pode ser observado nos excertos seguintes:

“(...) as reuniões terem de ser acompanhadas por um elemento da equipa que era homem(...)” (P1)

“(...) a mulher continua a ser sempre sacrificada a partir do momento em que tem crianças (...)” (P6)

- v. **Estratégias** – a presente categoria refere-se a estratégias utilizadas para ultrapassar possíveis barreiras e dificuldades impostas no contexto profissional. Esta categoria também foi dividida em duas dimensões relativamente à experiência pessoal das entrevistadas ou à sua perceção ou observação de outras mulheres. A primeira dimensão, como mencionado anteriormente, apresenta referências a estratégias que as entrevistadas já utilizaram ou utilizariam (P3). A segunda dimensão foi constituída por segmentos de texto referentes a estratégias utilizadas ou possíveis de utilizar por outras mulheres (P1). Os excertos seguintes ilustram alguns exemplos de segmentos considerados nesta categoria:

“Olha a abordagem comigo não era diferente das que eu sugiro às pessoas e sempre que eu sentia tentava provar pelo trabalho que entregava e pela qualidade do trabalho que entregava estava à altura do desafio” (P3)

“(...) é muito por ter confiança nelas próprias(...)” (P1)

- vi. **QSR e a diversidade de género** – os segmentos de textos considerados na presente categoria representam a perceção das entrevistadas relativamente ao trabalho que a QSR está a fazer no sentido de aumentar a representatividade de mulheres no setor aeroespacial.

“(...) o facto de nós não termos esse estigma do nosso lado é muito importante(...)” (P6)

- vii. **Igualdade de género** – a última dimensão refere-se à opinião das entrevistadas relativamente ao percurso e direcção dos movimentos e ações pela igualdade de género. Um exemplo de um segmento de texto considerado nesta dimensão é o seguinte:

“(...)a igualdade de género não implica anular a diferença (...) há um bocadinho a tendência de querer acabar com a diferença, eu não acho que seja por aí o caminho, apesar de estarmos a caminhar nesse sentido(...)” (P5).

Após a definição das categorias apresentadas e, conseqüentemente, a separação de todos os

segmentos de texto consoante a categoria pertencente, foram criadas linhas de comando. As linhas de comando permitem ao *software* compreender onde é que um texto inicia e termina, como também permite a divisão por temáticas e participantes (Camargo & Justo, 2021; Salviati, 2017). Cada linha de comando é iniciada com quatro asteriscos (****) e seguida de um asterisco singular (*) com a variável desejada.

Desta forma, foram definidas nove categorias, das quais sete eram correspondentes às sete categorias supramencionadas. Uma variável denominada “BU” (*Business Unit*) referente ao departamento ao qual cada participante pertencia. Esta variável foi dividida em 5 categorias: i) *Innovation Center*; ii) *Career Development*; iii) *Talent Hub*; iv) *Consulting & Skilling*; v) *Business Development*. A última variável, denominada “Senioridade”, era referente ao nível de senioridade de cada participante na organização, e foi dividida em três níveis: i) Fundadora(s); ii) Sénior(es); iii) Júnior(es).

Após a categorização e criação das linhas de comando do corpus foi necessário, através de um processo iterativo, eliminar, codificar e recodificar caracteres e palavras no *corpus* que pudessem comprometer a análise dos dados. No Anexo H é apresentado de forma mais detalhada o processo de eliminação e codificação do corpus. Todavia, observou-se a necessidade de recodificar algumas palavras que não eram reconhecidas pelo *software*. Em anexo (Anexo I) encontra-se uma tabela resumo com as palavras alteradas e as palavras que as substituíram no *corpus*.

4.1.1. Análise estatística textual

Após a realização das alterações supramencionadas, o *corpus* final foi processado através do *software* IRaMuTeQ. Primeiramente, foi realizada uma análise estatística textual da qual é importante salientar que o *corpus* foi constituído por 2067 formas (i.e., palavras), das quais 594 surgiram uma única vez, sendo definidas como *hápax* e representando 2.26% das ocorrências do *corpus* e 31.48% das formas. A percentagem da representação de *hápaxes* no *corpus* é denominado como coeficiente de *hápax* e, no presente caso, apresenta um valor satisfatório (Amaral-Rosa & Candaten, 2021; Martins et al., 2020). Caso este coeficiente fosse demasiado elevado poderia significar que os discursos das entrevistadas apresentavam termos e conceitos divergentes entre si (Martins et al., 2020).

Após a análise de estatística textual foi obtido um gráfico de Zipf que pode ser observado em anexo (Anexo J). A partir da análise do gráfico concluiu-se que existe a existência de um elevado número de palavras que são repetidas uma única vez. Por outro lado, é também possível constatar a existência de um baixo número de palavras que são mencionadas muitas vezes (Leite

et al., 2017). Também em anexo (Anexo K) é possível observar uma tabela de frequências com as palavras maior frequência no *corpus*.

De seguida foi realizada uma Análise Fatorial de Correspondência (AFC). Este tipo de análise permite ao(a) investigador(a) observar as relações de dependência entre as diferentes classes de determinada variável. Os resultados da AFC são representados através de gráficos, permitindo observar a dependência entre categorias, e as palavras que a integram, através das suas coordenadas num plano cartesiano. Quanto mais próximas as classes ou as palavras se encontram no plano cartesiano, mais dependência apresentarão entre si. A dependência entre classes traduz-se numa maior semelhança entre os discursos que as integram (Veraszto et al., 2018). No âmbito deste tipo de análise foram realizadas duas AFC: uma para a variável “BU” e uma segunda AFC para a variável “Senioridade”. Foi também selecionada no *software* a opção gráfica para as palavras apresentarem um tamanho proporcional ao seu qui-quadrado.

4.1.2. Análise fatorial de correspondência à “BU”

Na figura seguinte (Figura 4.1) é possível observar um dos dois gráficos resultantes da AFC da variável BU. Este gráfico apresenta a disposição das cinco classes da variável “BU” num plano cartesiano. Numa primeira instância, é possível de observar a aproximação de três classes representativas dos seguintes departamentos: *Career Development* (“BU_2”), *Business Development* (“BU_3”) e *Talent Hub* (“BU_4”). Observa-se também um isolamento das duas restantes classes, sendo a “BU_1” (*Innovation Center*) é a que apresenta a maior distância das restantes, aparecendo isolada no canto superior direito. Desta forma, é possível constatar dois resultados. Primeiramente, uma dependência das BU’s 2, 3 e 4, mas também a existência de uma independência do *Innovation Center* (“BU_1”) e do *Consulting & Skilling* (“BU_5”). A semelhança no discurso entre três BU’s e a diferença no discurso das duas restantes pode estar relacionado com o tipo de trabalho desenvolvido e o seu contexto em cada uma das *Business Units*.

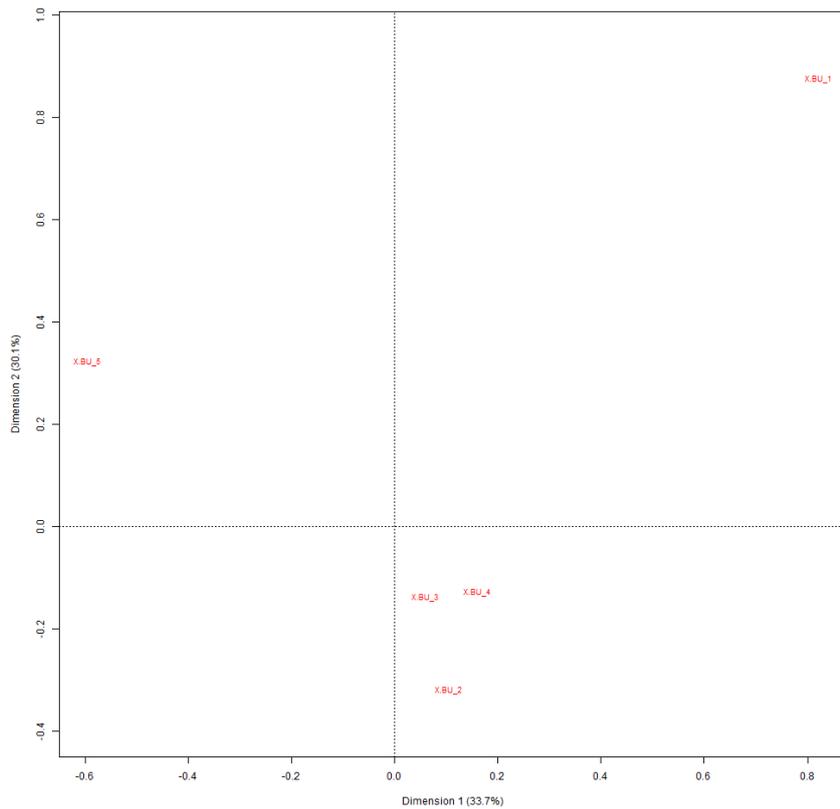


Figura 4.1 - Gráfico AFC com as cinco categorias da variável BU

O segundo gráfico resultante da AFC (Figura 4.2) apresenta as palavras com maior dependência com cada categoria. No gráfico observam-se cinco categorias cada uma representada por uma cor diferente e que corresponde, conseqüentemente, a cada uma das BU's.

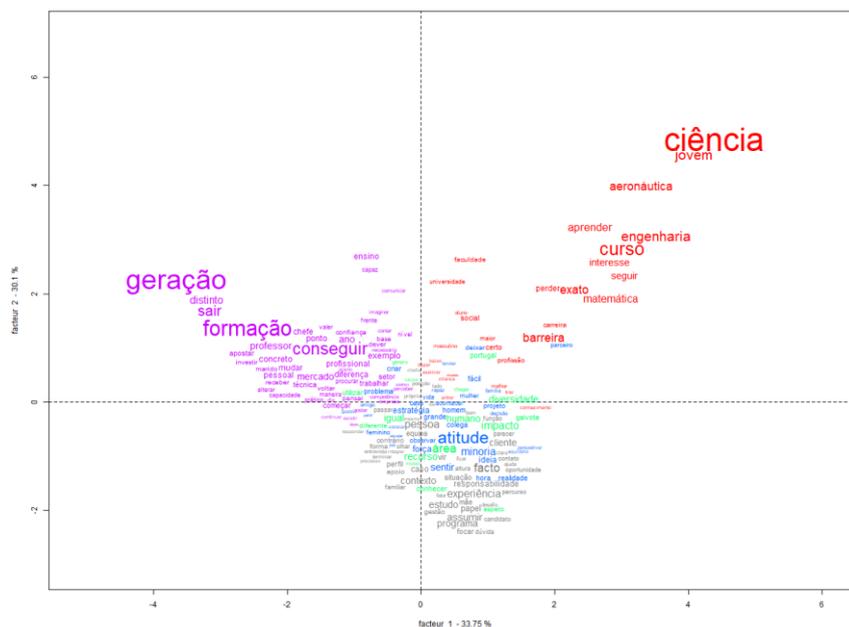


Figura 4.2 - Gráfico da AFC com as palavras da variável BU

Observando, simultaneamente, a Figura 4.1 e a Figura 4.2 é possível constatar que a categoria assinalada pela cor vermelha, e constituída mais frequentemente pelas palavras “ciência”, “jovem”, “aeronáutica”, “engenharia”, etc., é representativa da “BU_1” (*Innovation Center*). A “BU_2” (*Career Development*) é representada na figura através da cor cinza composta por palavras como “facto”, “experiência”, “pessoa”, etc. A categoria verde, que contém as palavras “área”, “impacto”, “Portugal”, etc., é representativa da “BU_3” (*Bussiness Development*). A categoria azul composta pelas palavras “atitude”, “minoria”, “estratégia”, etc., é representativa da “BU_4” (*Talent Hub*). Finalmente, a “BU_5” (*Consulting & Skilling*) é representada pela categoria roxa que contém as palavras “geração”, “formação”, “sair”, “professor”, etc.

Os departamentos representados pelas BU’s 2 (*Career Development*), 3 (*Business Development*) e 4 (*Talent Hub*) podem apresentar uma dependência mais elevada entre si e, conseqüentemente, um discurso mais semelhante devido ao seu papel no mercado de trabalho. O *Career Development* procura recrutar e selecionar os(as) candidatos(as) que melhoram se enquadrem na organização do(a) seu(ua) cliente e que satisfaçam as necessidades desta (C. Maio, personal communication, novembro 26, 2021). Por outro lado, o *Talent Hub*, procura ser a ponte de ligação entre os(as) alunos(as) e o mercado de trabalho. Esta ligação traduz-se, no âmbito do ensino preparatório e secundário, na realização de ações de sensibilização e formação acerca dos setores de alta intensidade tecnológica. Contudo, no âmbito do ensino superior, o

Talent Hub auxilia os(as) alunos(as) na procura de estágios que melhor se enquadrem no perfil destes(as) e, no sentido inverso, através do recrutamento de estagiários(as) que melhor se enquadrem nas organizações (C. Maio, personal communication, setembro 15, 2021). Finalmente, o *Business Development* dirige-se ao mercado de trabalho dos setores de atuação da QSR na procura de outros(as) clientes para a organização (C. Maio, personal communication, janeiro 06, 2022).

Relativamente às palavras mais frequentemente referidas em cada BU, a palavra “pessoa” surge como a segunda palavra com a maior ligação à categoria cinza do *Career Development*. O *Career Development* foca-se na procura das pessoas que apresentem o melhor ajuste à organização do(a) seu(ua) cliente (C. Maio, personal communication, novembro 26, 2021), como é mencionado pela participante 3 (P3), no seguinte excerto:

“não se trata de ir buscar para a equipa mulheres ou homens trata-se de ir buscar pessoas que no global gostem e queiram entregar ao cliente aquilo que nós queremos entregar”
(P3)

Uma outra palavra que também apresenta uma elevada ligação a esta unidade de negócio é a palavra “estudo”, novamente relacionada com o trabalho desenvolvido pelas entrevistadas deste departamento. As entrevistadas afirmam que para poderem obter os melhores resultados é necessário possuírem o mesmo léxico que é utilizado pela indústria aeroespacial e pelos(as) seus(uas) integrantes, como afirmou a participante 3 (P3) durante a sua entrevista:

“(…) quando tu consegues comunicar usando o mesmo léxico já te identificam como diferente (…)” (P3)

Isto implica a existência de um estudo prévio por parte das entrevistadas, como afirmam as participantes 3 e 4, nos seguintes excertos:

“(…) foi um início difícil de muitas horas de estudo para perceber primeiramente a linguagem(…)” (P3)

“(…)foi todo um trabalho de muito estudo(…)” (P4).

Na categoria verde, representativa da BU *Business Development* surge a palavra “impacto” como apresentado uma elevada ligação a esta categoria. Tendo em conta o trabalho de venda e disseminação desta BU, existe uma valorização e preocupação pela influência no mercado de trabalho. Ainda, na teoria de *Tokenism*, Kanter sugere que *tokens* em “*grupos distorcidos*”

(Santos & Amâncio, 2014, p. 705), devido ao seu estatuto de *token* apresentam uma maior visibilidade. Esta visibilidade pode contribuir de forma positiva ou negativa para o desempenho do indivíduo (Kanter, 1977; Santos & Amâncio, 2014). No caso da participante 5, esta afirma que o facto de ser mulher tem um impacto positivo no seu trabalho, uma vez que ser mulher permite-lhe ter uma maior visibilidade quando interage com outros indivíduos do setor aeroespacial, como pode ser observado no excerto seguinte:

“(…) pelo contrário até acabas por ter mais impacto precisamente por estares em minoria(…)” (P5)

Outra palavra que apresenta uma elevada ligação à unidade de negócio *Business Development* foi a palavra “gaivota” que, na verdade, é QSR. A palavra QSR foi substituída no *corpus* por “gaivota” de forma que o IraMuTeQ reconhecesse a palavra e, simultaneamente, não fosse uma palavra que pudesse surgir noutros contextos dentro do *corpus* (Anexo I). Reforça-se, assim, o foco na imagem e desenvolvimento estratégico da QSR ao mercado externo, como afirma a participante 5 no seguinte excerto:

“A QSR tem uma boa perceção do mercado, portanto é fácil em Portugal pelo menos as pessoas conhecem-nos dentro do cluster(…)”. (P5)

Na categoria azul, representativa da unidade de negócio *Talent Hub*, a palavra mais mencionada foi “atitude”. Esta surge no discurso como sinónimo de “comportamento” em diferentes contextos. Por vezes, as participantes utilizam a palavra fazendo referência a comportamentos discriminatórios, como apresentado pela participante 6 (P6) na sua entrevista:

“(…) já vi e já senti que de facto não é se calhar a melhor atitude (…)” (P6)

Parte do trabalho desenvolvido no *Talent Hub* (BU 4) envolve a participação ou organização de eventos que agreguem profissionais da indústria, alunos(as) e profissionais do ensino escolar. Durante eventos, a participante afirma já ter presenciado comportamentos discriminatórios, como por exemplo observações ou comentários tecidos em grupo relativamente à roupa ou comportamento de mulheres neste setor:

“(…) já tenho visto que às vezes, sei lá, um vestido mais provocante, uma cor assim mais, uma atitude mais, não é, pode haver algum comentário, pode ser tecido algum comentário nos grupos.”) (P6)

Previamente, durante a sua entrevista, a P6 relaciona crenças relacionadas com o género

com a presença de uma população ativa pertencente a uma faixa etária mais velha, como pode ser observado no excerto seguinte:

“(…) este setor é um setor muito masculino e há ali alguma faixa etária um bocadinho mais velha (...) que fazem sempre muita questão de estar presente em muitas atividades, em muitos eventos, em muitas coisas e às vezes sente-se um bocadinho aquela ideia de «olha está aqui uma miúda, mas o que é que ela está aqui a dizer?» ou «o que é que ela está aqui a fazer?» (...)” (P6)

No excerto anterior, a P6 afirma sentir por vezes a desvalorização de mulheres nestas áreas quando participa em eventos. Kehn e Ruthig (2013) afirmam que a existência de crenças e estereótipos de género podem surgir na população masculina mais velha devido a estes indivíduos terem crescido numa sociedade onde existiam poucas mulheres que possuíssem empregos. Por outro lado, a palavra “atitude” surge como referência a comportamentos de pais e mães que reforçam papéis de género tradicionais nos(as) seus(uas) filhos(as) e que, conseqüentemente, podem contribuir para a segregação de género em diferentes esferas da vida dos(as) jovens.

“(…) nós temos que de certa forma perceber que muitas vezes é uma coisa que fazemos sem ter noção do impacto que pode ter futuramente, mas que há de certeza absoluta muitos pais que na sua atitude, na forma como escolhem os desportos para os filhos, como escolhem as atividades extracurriculares, como reagem a certas atividades, certos trabalhos, certas dinâmicas dos filhos, de certeza que os vão influenciar.” (P6)

Tal como a P6 afirma, as atitudes de pais e mães como, por exemplo, o encorajamento de atividades estereotipicamente associados ao sexo oposto, possuem uma grande influência no desenvolvimento e internalização de estereótipos de género nas crianças (Antill et al., 2003; Cerbara et al., 2022; Olsson & Martiny, 2018). Conseqüentemente, a internalização destes estereótipos de género influencia as escolhas de rapazes e raparigas e para a manutenção da segregação de género em certas áreas (e.g. STEM) (Ikonen et al., 2018).

Finalmente, uma terceira utilização da palavra “atitude” é realizada no âmbito das expectativas para homens e mulheres relativamente aos papéis de género tradicionais de pais e mães, como pode ser observado no excerto seguinte:

“(…) a atitude da sociedade perante estas exigências tanto ao pai como à mãe são completamente diferentes(...)” (P6)

A crença de que as mães apresentam comportamentos mais cuidadores (i.e., *nurturing*) do que os pais, associada a estereótipos de género, leva a que as atitudes de ambos relativamente aos(as) seus(uas) filhos(as) sejam avaliados de forma diferente. No estudo de Kobrynowicz e Biernat (1997; Fuegen et al., 2004), os autores constaram que mães eram esperadas de apresentar mais comportamentos cuidadores do que pais apesar de se considerarem como menos eficazes. Por exemplo, uma mãe que fosse avaliada como uma “boa mãe” era esperada que cozinhasse, limpasse e desse banho tanto como um pai que fosse avaliado como um “pai muito bom”. Isto vai de encontro ao que a P6 afirma durante a sua entrevista, no seguinte excerto:

“(…) é ela que tem de cuidar, ela faltou porque ficou com o filho, ela foi ao médico com o filho, ela não consegue trabalhar porque tem de ir buscar antes das seis e se invertermos os papéis “é pá é um superpai, porque faz questão de ir buscar antes das seis”, “pá estás a ver, está a sacrificar-se, a mulher tem de trabalhar e ele ficou(…)” (P6)

É de salientar que apenas uma das entrevistadas que enquadravam a classe “BU_4” utilizou a palavra “atitude”. Desta forma, é necessário que a extrapolação das conclusões anteriormente apresentadas seja feita de forma diligente, uma vez que estas podem representar a perceção de uma única pessoa. Esta limitação e outras implicações do presente estudo são discutidas no capítulo seguinte (Capítulo 5: Discussão Geral e Conclusões).

Na categoria vermelha, representativa da “BU_1” (*Innovation Center*) constata-se que a palavra “ciência” é a palavra com maior ligação à categoria vermelha, sendo utilizada para se referir simultaneamente às ciências sociais como também às STEM. Um exemplo desta ligação é feito pela participante 1 (P1):

“(…)com este curso de ciências podiam ter ido para todo um leque de engenharias e matemáticas e outros cursos e que fugiram todas para uma ciência social.”.

Uma possível explicação prende-se com o objetivo principal do *Innovation Center* de aproximar o conhecimento das Ciências Sociais ao trabalho desenvolvido nas STEM. Neste âmbito, o departamento realizou projetos de I&D com outras organizações em setores de alta intensidade tecnológica, criando pontos de contacto com estas e, simultaneamente, consciencializando os(as) seus(uas) líderes e colaboradores(as) para a importância das ciências sociais e das competências comportamentais (C. Maio, personal communication, maio 11, 2022).

Finalmente na categoria roxa, representativa da BU *Consulting & Skilling*, as duas palavras

mais mencionadas foram as palavras “geração” e “formação” e que apresentam uma relativa dependência entre si, uma vez que surgem próximas uma da outra, como se pode ver na Figura 4.2. A palavra “geração” é mencionada no âmbito desta unidade de negócio para fazer referência às diferenças geracionais entre a população já integrada no mercado de trabalho e a população ainda no ensino e que irá integrar o mercado de trabalho nos próximos anos. A entrevistada 7 afirma observar uma diferença geracional entre estas duas populações. A entrevista afirma que a “sua” geração (i.e., a geração já integrada no mercado de trabalho) foi uma geração que não possuía confiança para errar e para lutar pelos seus direitos, nomeadamente na remuneração salarial.

“(…) a minha geração era uma geração que saía para o mercado de trabalho e que aceitava tudo o que pudesse aceitar(…) criámos um boom que é o não sermos capazes de cobrar efetivamente aquilo deveríamos fazer para o nosso trabalho” (P7)

Contrariamente a esta geração, a participante afirma que a geração que irá integrar o mercado de trabalho apresenta diferenças que ela nunca viu noutras gerações anteriores.

“(…)é uma geração que é muito diferente de todas as outras que nós tivemos até agora(…) é uma geração que tem este ponto positivo, portanto já consegue perceber que tem de lutar pelos seus direitos(…)” (P7)

Diferenças geracionais, mais do que a idade, influenciam o que os(as) colaboradores(as) valorizam na sua organização empregadora (Hansen & Leuty, 2012). A geração que irá integrar o mercado de trabalho nos próximos anos, por vezes apelidada de “Geração Z”, é uma geração que possui diferentes valores relativos ao trabalho. Esta geração procura antes de mais uma organização onde não sejam “só mais um número”, mas onde possam dar o seu real contributo (Gabriellova & Buchko, 2021).

Supõe-se que a elevada ligação da palavra “formação” à categoria da BU *Consulting & Skilling* esteja não só relacionada com o trabalho desenvolvido pela unidade de negócio e, conseqüentemente, a maior experiência e foco desta BU no tema (C. Maio, personal communication, janeiro 06, 2022), mas também pela importância e destaque que o setor aeroespacial dá à formação dos(as) seus(uas) colaboradores, como observado pela participante 7 no excerto seguinte:

“(…) este setor é um setor que aposta bastante em formação(…)” (P7)

A “BU_5” (*Consulting & Skilling*) não procura atrair pessoas, talento ou negócio para o setor e para a QSR, como as BU’s 2, 3 e 4, mas também não procura perspetivar as necessidades futuras do mercado, como a BU 1. Esta unidade de negócio desenvolve o seu trabalho no âmbito do desenvolvimento profissional e pessoal. O *Consulting & Skilling* procura trabalhar com organizações, líderes e profissionais com o objetivo de desenvolver o seu potencial, aumentar a sua rentabilidade e criar uma vantagem competitiva (C. Maio, personal communication, março 10, 2022). Por conseguinte, o seu objetivo principal pode levar ao afastamento e independência da BU 5 das restantes BU’s.

Em suma, as *business units* podem surgir como dependentes (BU’s 2, 3 e 4) ou independentes (BU’s 1 e 5) devido à sua posição relativamente ao mercado de trabalho. As três BU’s que surgem como dependentes (BU’s 2, 3 e 4) devem olhar para o mercado de trabalho na sua atualidade e procurar responder às necessidades atuais do(a) seu(ua) cliente. Por outro lado, a BU 5 trabalha com os(as) seus(uas) clientes para desenvolverem o seu potencial, sejam estes(as) clientes organizações, líderes ou profissionais. Finalmente, a BU 1, devido ao seu trabalho de I&D, olha para o futuro perspetivando o mercado e as necessidades dos setores e dos seus(uas) *stakeholders*

4.1.3. Análise fatorial de correspondência à “Senioridade”

Na figura seguinte (Figura 4.3) é possível de observar um dos dois gráficos resultantes da AFC da variável Senioridade (“S”). Este gráfico apresenta a disposição das três classes da variável “Senioridade” num plano cartesiano. A classe “S_1”, a classe que surge na parte inferior do gráfico, é representativa das entrevistadas que fundaram a QSR. Por sua vez, a classe “S_2” representa as entrevistadas em posição sénior na empresa e a terceira classe (“S_3”) é constituída pelas entrevistadas juniores.

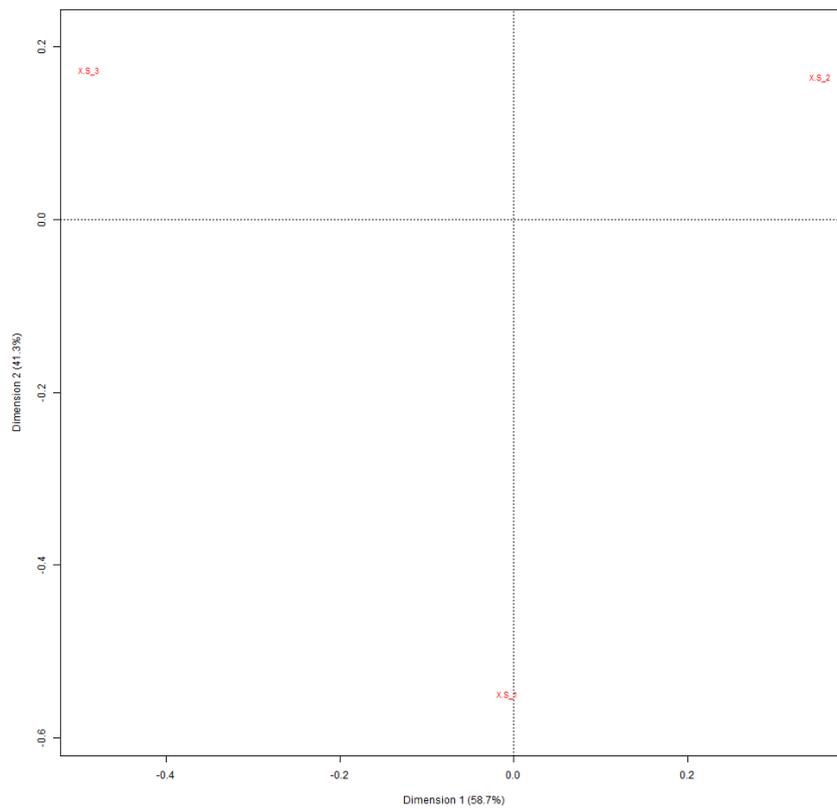


Figura 4.3 - Gráfico da AFC com as categorias da variável "Senioridade"

É possível observar, numa primeira instância, que as três classes se localizam em três quadrantes diferentes, ou seja, são independentes umas das outras. A independência das três classes representa um discurso diferente entre os três níveis de senioridade, sendo uma possível explicação para isto, as diferentes visões do setor aeroespacial e do trabalho desenvolvido na QSR. No segundo gráfico (Figura 4.4) observam-se as palavras com maior ligação a cada uma das três classes anteriormente mencionadas.

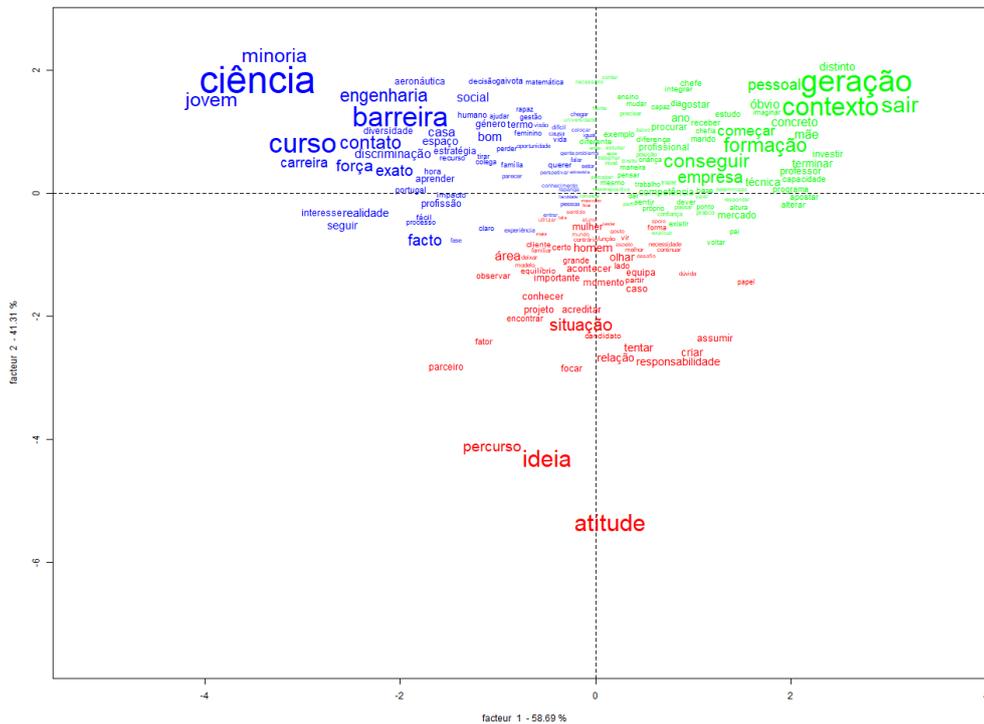


Figura 4.4 - Gráfico da AFC com as palavras da variável "Senioridade"

Observando simultaneamente a Figura 4.3 e a Figura 4.4, verifica-se que a categoria vermelha, composta mais frequentemente pelas palavras “atitude”, “ideia” e “percurso” representa a classe de fundadoras da QSR (“S_1”). Por sua vez, a classe das entrevistadas seniores (“S_2”) é composta mais frequentemente pelas palavras “geração”, “sair” e “contexto”, representada pela cor verde no gráfico. Finalmente, a cor azul é representativa da classe de entrevistadas juniores da empresa e é composta mais frequentemente pelas palavras “minoría”, “ciência”, “barreira” e “curso”.

Na categoria vermelha, a palavra que surge com maior ligação a esta classe é a palavra “atitude”, no entanto a concordância desta palavra foi abordada na subsecção anterior (4.2.2: Análise Fatorial de Correspondências à “BU”). Outra palavra que também surge com uma aderência mais elevada nesta classe é “percurso”. As fundadoras usam esta palavra fazendo referência ao percurso formativo e profissional dos(as) jovens. O excerto seguinte apresenta um exemplo do uso da palavra “percurso” por uma das fundadoras da QSR.

“(…) vamos imaginar aqui ao longo do seu percurso e em entidades de referência com frequência vêes que são pessoas que dão consequência a esse percurso e até já em atividades de renome(…)” (P3)

Uma possível explicação para a referência das fundadoras aos percursos formativos e profissionais dos(as) jovens, é a preocupação e atenção que a QSR procura ter com o percurso destes(as). Esta preocupação traduz-se no acompanhamento dos(as) futuros(as) profissionais que estão, atualmente, a entrar no mercado de trabalho ou que irão entrar nos próximos anos.

A falta de mão-de-obra existente no setor aeroespacial (European Commission, 2022; J. McGrath, 2022) é uma das preocupações que a QSR procura combater (C. Maio, personal communication, outubro 22, 2021) através do trabalho desenvolvido no *Talent Hub* que procura incentivar os(as) jovens a considerarem carreiras neste setor, mas também através do trabalho desenvolvido no *Career Development* e no *Consulting & Skilling* que procuram gerir as carreiras dos(as) profissionais futuros e atuais (C. Maio, personal communication, novembro 26, 2021).

Na categoria verde, as palavras que surgem com maior dependência a esta são as palavras “geração”, “contexto”, “sair” e “formação”. As palavras “geração” e “formação” foram analisadas e contextualizadas na secção anterior (4.2.2.: Análise Fatorial de Correspondências à “BU”). A palavra “sair” surge no gráfico (Figura 4.4) próxima da palavra “geração”. Estas duas palavras surgem, habitualmente, em conjunto no *corpus* para fazer referência à saída das gerações mais novas para o mercado de trabalho, como se observa no excerto da entrevista à participante 7:

“(…) a geração que nós temos aqui a sair agora para o mercado de trabalho(…)” (P7)

Por outro lado, a palavra “contexto” surge fazendo referência ao contexto profissional das entrevistadas e ao seu comportamento neste. O excerto seguinte é apresentado a título de exemplo.

“(…) eu não sou a mesma pessoa neste contexto de trabalho que eu era no outro trabalho(…)” (P4)

No entanto, “contexto” surge uma vez aludindo ao contexto profissional adverso que algumas mulheres podem experienciar por possuírem uma ocupação profissional com uma população maioritariamente masculina. A participante 4 (P4) acredita que o autoconceito e autoconfiança são atributos individuais e que não são completamente dependentes do contexto profissional.

“(…) eu acho que isto muito da autoconfiança e do autoconceito é algo que, independentemente do contexto e ser um contexto mais facilitador ou mais adverso, tem a ver com cada um de nós(…)” (P4)

No entanto, a participante continua e afirma que um contexto profissional adverso poderá relacionar-se de forma negativa com a autoimagem de uma mulher

“(...)há contextos que podiam ser mais facilitadores e obviamente se não for poderá até dificultar um bocadinho aqui a autoimagem(...)” (P4)

Um ambiente de trabalho hostil está indiretamente relacionado com uma menor autoestima (Casad et al., 2019; Iglesias & Vallejo, 2012). Kim e Park (2018) constataram que a percepção de discriminação de género contra a própria apresentava uma relação negativa com a baixa autoestima de mulheres, especialmente quando estas possuíam crenças num mundo justo. A experiência de discriminação pode ter um efeito na baixa autoestima quando as mulheres se reconhecem como vítimas (Lindsey et al., 2015; Operario & Fiske, 2001).

No entanto, a relação inversa também se verifica. Corning (2002) constatou que a autoestima moderava a relação de discriminação percebida e fatores de desconforto psicológico, nomeadamente, depressão no caso de autoestima pessoal e depressão e ansiedade no caso de autoestima grupal (i.e., identidade social; Crocker & Luhtanen, 1990). Estes resultados vão de encontro ao que a P4 afirmou no excerto seguinte.

“(...) autoconfiança e do autoconceito é algo que, independentemente do contexto(...) tem a ver com cada um de nós(...)” (P4)

Além disso, os resultados vão de encontro à literatura anteriormente apresentada (2.3. Discriminação e Estereótipos de Género) de como uma baixa autoestima pode funcionar como uma barreira nas experiências diárias de mulheres em ocupações profissionais maioritariamente masculinas, através do seu efeito em atitudes e comportamentos de mulheres (Germain et al., 2012; Soares & Costa, 2019). Desta forma, a autoestima pode até funcionar como uma barreira protetora do indivíduo em situações negativas (Cassidy et al., 2004).

Por fim, a categoria azul-escura (“Sen_3”), as palavras que aparecem com maior dependência são “ciência”, “barreira”, “curso” e “minoría. A palavra “ciência” já foi analisada e contextualizada anteriormente (4.2.2. Análise Fatorial de Correspondência à variável “BU”). Contudo, no âmbito desta AFC, a palavra surge com relativa proximidade às restantes três. Isto significa que as quatro palavras surgem habitualmente próximas umas das outras ao longo do *corpus*.

Analisando o contexto onde estas palavras surgem é possível constatar que estas descrevem não só o setor aeroespacial, mas os setores STEM de forma mais geral. A palavra “curso” está

relacionada com o setor aeroespacial fazendo referência às áreas do ensino secundário (i.e., Ciências e Tecnologias), como é possível de observar no excerto seguinte.

“(...)eu tenho muitos colegas meus que iniciaram cursos de ciências e desistiram(...)”
(P8)

Todavia, também é utilizada para fazer referência aos cursos superiores STEM, como é possível de observar no excerto seguinte.

“(...) obviamente são mais rapazes que vão para estes cursos (...)” (P2)

A palavra “minoría” surge no *corpus* com a afirmação das entrevistadas à sub-representação das mulheres no setor aeroespacial e noutras áreas STEM, como se pode observar no excerto seguinte da participante 5:

“(...)conheci várias raparigas a estudar em astrofísica (...) agora que estavam em minoría estavam, mas eu acho que isso tem mais a ver como as raparigas são socializadas e educadas(...)” (P5)

Na sua afirmação a entrevistada relaciona a baixa representação de mulheres em áreas STEM à forma diferente de socialização e educação entre rapazes e raparigas. Na literatura afirma-se que os processos de socialização são fatores que contribuem para as escolhas de carreira dos(as) jovens (Wang & Degol, 2013), como por exemplo as expectativas dos pais (Eccles, 2015) e dos professores (Trusz, 2020). No entanto, estes não são os únicos fatores. O modelo de expectativas e valor (Eccles, 2009; Wang & Degol, 2013) postula que as escolhas de carreira dos(as) jovens são indiretamente influenciadas por fatores individuais (e.g., objetivos, interesses, valores e crenças acerca das próprias competências), fatores biológicos (e.g. fatores biológicos e hormonais) e fatores de socialização que incluem as normas culturais e os processos e experiências de socialização com pais, professores, pares, irmãos e os *media* (Eccles, 2009). Estes fatores irão influenciar não só o valor subjetivo que o indivíduo atribui à tarefa como também as suas crenças acerca das próprias capacidades para realizar determinadas tarefas (Wang & Degol, 2013).

A palavra “barreira” surge no *corpus* fazendo referência a dificuldades que mulheres possam experienciar no setor aeroespacial. No entanto, é de notar que, apesar desta palavra surgir como dependente da categoria das entrevistadas juniores, no total das nove entrevistas a maioria das participantes afirmou já ter observado pelo menos uma barreira no seu dia-a-dia ou de outras mulheres dentro do setor.

A barreira mais referenciada pelas entrevistadas foi a dificuldade no equilíbrio família-trabalho (i.e., *work-life balance*). Houve ainda algumas entrevistadas que relacionaram esta barreira com a continuação da imposição do cuidado da família e da casa à mulher. Os excertos seguintes são dados a título de exemplo acerca referência a esta barreira.

“(…) *work-life balance*, sem dúvida porque a mulher continua a ser sempre sacrificada a partir do momento em que tem filhos e que há toda uma dinâmica familiar a acontecer (…)” (P6)

“(…) *work-life balance* porque as mulheres têm ainda muito peso, as horas que trabalham para a casa ainda são muito maiores nas mulheres do que nos homens(…)” (P8)

Apesar da maior participação das mulheres no mercado de trabalho, a forma como a sociedade percebe a divisão do trabalho doméstico não viu grandes alterações. Existe uma maior convergência nas horas de trabalho doméstico entre casais heterossexuais (Carlson et al., 2018), como também é constatado pela participante no excerto seguinte:

“(…) nota-se já uma grande partilha normalmente entre os casais(…)” (P3)

Contudo, não só as mulheres continuam a possuir uma maior carga horária de trabalho doméstico (Ellemers, 2018) como também continua a existir um padrão de género que categoriza determinadas tarefas domésticas como sendo “masculinas” ou “femininas”(Kromydas, 2020). Tarefas como a limpeza da casa ou cuidar dos filhos que são categorizadas como sendo tarefas femininas (Blair & Lichter, 1991), continuam a recair maioritariamente sobre a responsabilidade das mulheres (Mencarini & Sironi, 2012).

“(…) É muito comum ser a mulher que está à frente do trabalho o tempo todo, mas depois quando é altura de viajar, ir um homem porque ela não pode ir por causa dos filhos(…)” (P1)

4.1.4. Classificação hierárquica descendente

A Classificação Hierárquica Descendente (CHD) é uma proposta já existente no software ALCESTE (*Analyse Lexicale par Context d'un Ensemble de Segments de Texte*; Camargo & Justo, 2013; Monteiro et al., 2021). A CHD visa, através do método proposto por Reinert (1990), classificar os segmentos de texto consoante os vocabulários utilizados (Camargo & Justo, 2013). Com base nesta classificação, o *software* identifica a os segmentos de texto que

utilizam vocabulário semelhante entre si e diferente de outros (Salviati, 2017). De seguida, o *software* constrói classes com os segmentos de texto semelhantes e relaciona os segmentos de texto de cada classe com os segmentos de texto das restantes (Camargo & Justo, 2013; Salviati, 2017). Ao realizar uma CHD através do IRaMuTeQ, o *software* cria um dendrograma onde é possível observar as classes construídas e a ligação entre estas, como também as palavras incluídas em cada uma para que o(a) investigador(a) possa observar e compreender o significado de cada classe (Souza et al., 2018). A figura seguinte (Figura 4.5) apresenta o dendrograma resultante da CHD realizada ao *corpus*.

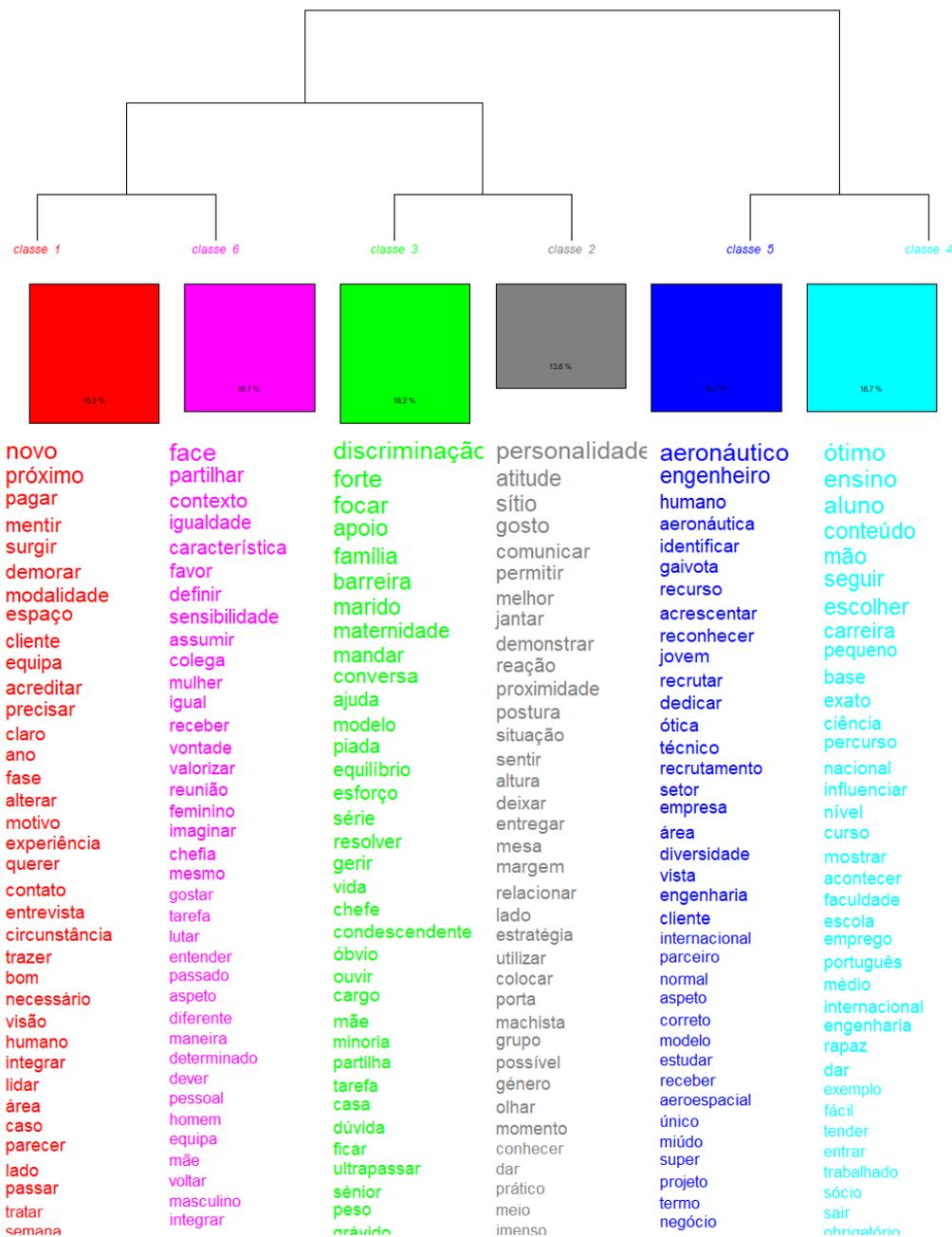


Figura 4.5 - Dendrograma das entrevistas individuais

Como é possível observar na Figura 4.5, o IRaMuTeQ dividiu o *corpus* em seis classes

distintas, cada uma representada por uma cor diferente. O *software* começou por realizar uma primeira divisão do *corpus* em dois *subcorpus*. Um do *subcorpus* resultante foi posteriormente dividido em dois dando origem à classe 4 (azul-claro) e 5 (azul-escuro), que correspondem, cada uma, a 16.7% do *corpus* total. O outro *subcorpus* foi separado duas vezes, dando origem a quatro classes. A classe 1 (vermelho) e 6 (cor-de-rosa) resultantes de um mesmo *subcorpus*, representando 18.2% e 16.7%, respetivamente. Por fim, a classe 2 (cinzento) e 3 (verde), também resultantes do mesmo *subcorpus*, representavam 13.6% e 18.2%, respetivamente.

Após a análise da partição do *corpus* em classes e a relação entre estas, passou-se à análise de cada uma. Esta análise foi realizada através da leitura e observação das palavras e segmentos de texto inseridos em cada classe de forma a compreender e nomear cada uma das seis (Souza et al., 2018).

4.1.4.1. Ligação da QSR ao setor aeroespacial (classe 1)

A classe 1 (vermelho) apresenta a ligação da QSR e o seu trabalho ao setor aeroespacial. As três palavras que surgem primeiramente associadas à presente classe são as palavras “novo”, “próximo” e “pagar”. A palavra “novo” surge no âmbito da novidade de algumas áreas do setor do espaço com que a QSR ainda não tinha contactado, o que implica o estudo por parte das entrevistadas, anteriormente referido.

“muitas horas de estudo (...) sempre que nós pegamos assim em áreas novas(...)” (P3)

Todavia, a participante 2 (P2) infere a palavra “novo” para descrever a forma de trabalho que a QSR realiza, que os clientes podem experienciar, mas que também é possível de experienciar ao ser colaborador(a) na QSR, como é possível de observar no seguinte excerto:

“(...)a QSR tem uma modalidade também de trabalho muito diferente do habitual (...) Eu acredito que, quer para os clientes, quer para os nossos candidatos, são experiências que se precisam de provar(...) Não é muito diferente daquilo que alguém venha, entretanto, integrar aqui esta equipa (...) quando passamos aqui à prática surge todo o novo mundo(...)” (P2)

Por sua vez, a palavra “próximo” surge, maioritariamente, para descrever a relação próxima que a QSR possui com os seus clientes e parceiros, como se observa nas afirmações das duas entrevistadas que descrevem a sua relação e trabalho como “próximo” do cliente.

“(...) é um papel que apesar de tudo é muito próximo nós temos uma relação de parceria grande com um dos clientes na área do espaço em que eles nos veem um bocadinho como um par(...)” (P3)

Finalmente, a palavra “pagar” surge em afirmações das entrevistadas referentes à remuneração salarial do setor aeroespacial, por exemplo, no âmbito de entrevistas de recrutamento (P3) e na comparação das remunerações salariais do setor do espaço com outras indústrias (P5).

“(...)não podes perguntar qual é a expectativa salarial das pessoas porque entendem que, se a pessoa foi mal paga na situação anterior, vai te dar acesso a um número que já está, em si, enviesado pela última experiência e isso pode fazer com que continue a ser mal paga(...)” (P3)

“(...) ainda vai demorar alguns anos até o setor do espaço pagar tão bem quanto os outros setores(...)” (P5)

Outras palavras que também surgem na classe e que remontam para o trabalho desenvolvido pela QSR no setor aeroespacial são as palavras “demorar”, “espaço”, “cliente”, “entrevistas” e “humano”. A palavra “demorar” surge maioritariamente relacionada com o tempo necessário para realizar um processo completo de recrutamento da QSR para o setor aeroespacial.

“Os nossos processos(...) são processos que demoram alguns meses.” (P2)

A palavra “espaço” surge nas entrevistas referindo-se à indústria do espaço, com a qual a QSR trabalha. O excerto seguinte ilustra um exemplo da utilização desta palavra:

“Olha o espaço também é outro setor muito curioso (...)” (P7)

Por sua vez, a palavra “cliente” surge fazendo referência às organizações dentro do setor aeroespacial que contactam com a QSR. O excerto seguinte ilustra um exemplo da utilização da palavra supramencionada.

“(...)as pessoas conhecem-nos dentro do cluster é fácil falar com clientes(...)” (P5)

A palavra “entrevistas” surge relacionada com as entrevistas de recrutamento e seleção realizadas pelas colaboradoras do *Career Development*, como é possível de observar no exemplo seguinte.

“(...)é algo que as pessoas me falam muito em contexto de entrevistas(...)” (P4)

Finalmente, a palavra “humano” surge, maioritariamente, como referência à área de atuação

da QSR, os RH.

“(...) tudo o que seja na análise concreta de recursos humanos(...)” (P7)

4.1.4.2. Colaboradoras QSR e igualdade de gênero (classe 6)

Partindo para a classe 6 (cor-de-rosa), a classe mais próxima da classe 1, anteriormente analisada. Esta classe apresenta a perspectiva que as colaboradoras da QSR possuem acerca da igualdade de gênero e do papel das mulheres em setores de hegemonia masculina. Duas palavras que surgem na presente classe são “partilhar” e “igualdade”. A palavra “partilhar” é surge no *corpus* em dois contextos distintos. O primeiro refere-se à partilha de tarefas domésticas entre homens e mulheres e pode ser observado no excerto seguinte:

“(...) cada vez mais os homens também já estão a partilhar essas tarefas e, portanto, deixa de ser uma competência que nós enquanto mulheres podemos mostrar muito ao mercado, mas por enquanto ainda conseguimos e isto traz aqui uma forma de planejar, uma forma de organizar, uma forma de gerir o tempo que muitas vezes os homens precisam de aprender de raiz e que as mulheres naturalmente já trazem(...)” (P7)

A participante refere que existe uma maior partilha de tarefas domésticas entre casais heterossexuais, o que vai de encontro à literatura (Carlson et al., 2018; Kromydas, 2020), mas a entrevistada acrescenta ainda que pode trazer uma desvantagem para as mulheres devido ao desenvolvimento de competências nos homens, que são “inerentes” às mulheres.

“(...) e que as mulheres naturalmente já trazem (...)” (P7)

As diferenças físicas e biológicas entre homens e mulheres (e.g., os homens possuem tendencialmente maior força física e as mulheres terem a capacidade de dar à luz), pode criar a base para relacionar níveis hormonais (e.g. testosterona e oxitocina) com determinadas atividades, comportamentos e competências. Assim, as mulheres são, estereotipicamente, descritas como seres de afeto e de cuidado para com os outros (Cuddy et al., 2008; Eagly & Mladinic, 1994; Ellemers, 2018; Fiske et al., 2002). Contudo, estudos como o de Gordon e colaboradores (2010), mostram que não existem diferenças significativas entre homens e mulheres retirando, desta forma, o peso da biologia como o único e principal fator que prescreve diferenças entre os dois géneros (Ellemers, 2018).

Outra palavra que surge no âmbito da classe 6 é a palavra “igualdade” e esta surge nas entrevistas das colaboradoras como transmitindo a mensagem que o trabalho e os valores das organizações, nomeadamente, da QSR não devem ser ancorados na igualdade de gênero.

“(…) uma das coisas que primamos são os bons valores isso não tem nada a ver com a igualdade de género(…)”(P9)

Esta afirmação da entrevistada pode remeter para um ideal de *gender-blindness* (i.e., minimizar a importância do género; Martin & Phillips, 2019) que possa existir na organização. Aliás, noutras entrevistas, é mencionado pelas entrevistadas que estas não “veem” ou que não lhes “importa” o cliente ser homem ou mulher e que do lado da organização não existe estigmas associados ao género.

“(…) eu não vejo se é homem se é mulher, obviamente é claro que vemos, mas não está no meu horizonte poder não considerar falar com alguém por ser mulher ou homem (…)” (P2)

“(…) não se trata de ir buscar para a equipa mulheres ou homens trata-se de ir buscar pessoas que no global gostem e queiram entregar ao cliente aquilo que nós queremos entregar porque podia ser amarelo azul ou às bolinhas para mim francamente tanto me importava(…)” (P3)

No entanto, como é mencionado na literatura, políticas de *gender-blindness* podem apresentar vantagens como, por exemplo, contribuir para o aumento da autoconfiança de mulheres (Martin & Phillips, 2017) e diminuir estereótipos de género associados às STEM (Martin & Phillips, 2019).

Contudo, estas políticas e ideais também podem ter consequências que são importantes de salientar de forma que a organização e outros(as) *stakeholders* possam ter conhecimento das mesmas. Uma desvantagem que ideais e políticas *gender-blindness* podem ter, tais como *color-blindness*, é que tendem a não considerar os efeitos económicos e culturais que a discriminação passada deixou ficar (Jonsen et al., 2010).

Para além disto, ao diminuir a importância do género em situações de comparação (e.g., um processo de recrutamento e seleção) os indivíduos que estão a ser avaliados são colocados no mesmo patamar, no entanto o seu lugar e papel na sociedade não é igual (Jonsen et al., 2010). Por exemplo, uma rapariga pode ter uma maior dificuldade em realizar o seu percurso académico nas STEM, do que um rapaz, porque ela vai ter de contrariar estereótipos e crenças que a caracterizam inadequada para aquelas áreas (Clarke, 2020; Koch et al., 2015; Martin & Phillips, 2019).

4.1.4.3. Características do contexto interpessoal (classe 3)

A terceira classe (verde) apresenta características do contexto interpessoal associado às experiências de mulheres em setores de hegemonia masculina. As palavras que surgem nesta classe e que a permitem caracterizar são “discriminação” e “apoio”.

“Discriminação” surge no *corpus* como referência ao sexismo que mulheres podem experienciar quando se encontram no setor aeroespacial ou noutros setores dominados por homens. Como o *software* IRaMuTeQ não reconhecia a palavra “sexismo”, foi tomada a decisão de substituir no *corpus* a palavra “sexismo” por “discriminação”.

Algumas das entrevistadas afirmam que nunca observaram ou experienciaram sexismo (discriminação) quando estiveram em contacto com o setor.

“(…) olha a última [Sexismo e Piadas Condescendentes] já acho que isso não, potencialmente pode acontecer uma outra coisa de uma piada condescendente. Eu acho que isto já as pessoas já estão de total ordem atentas a este tema que acho que nem que seja por medo já não o fazem.” (P3)

“Relativamente às outras expressões, nunca ouvi, falta de apoio social ou sexismo e piadas condescendentes desde que eu estou nesta área, na área do espaço, do setor aeronáutico e que falo muito com mulheres(…)” (P9)

As afirmações das participantes que nunca observaram situações de sexismo podem significar que, nos contactos que estas possuem com o setor aeroespacial, não existe sexismo ou outras formas de discriminação. Todavia é importante salientar que não é possível afirmar que não existe sexismo, por duas razões. Primeiramente pela reduzida amostra do presente estudo que não representam o universo todo de profissionais que contactam com o setor aeroespacial. A segunda razão prende-se na literatura que acautela para o facto de que o sexismo e outras formas de discriminação não estão a desaparecer, mas estão a tornar-se mais subtis, ambíguas e, conseqüentemente, mais difíceis de comprovar (BASFORD et al., 2013; CAPODILUPPO et al., 2010). No entanto, outras entrevistadas afirmam que existe sexismo e algumas afirmam ter conhecimento de situações onde ocorreu sexismo, mas acrescentam que elas próprias nunca o experienciaram (P7).

“O sexismo e piadas condescendentes eu acredito que honestamente que isto exista sempre, infelizmente existe(…)” (P6)

“Sexismo e piadas condescendentes sim, embora lá está eu também nunca tenha sentido isto diretamente, mas existe, eu já ouvi histórias e sim isto eu acho que existe.” (P7)

A presença de uma discrepância entre os excertos anteriormente apresentados, nomeadamente algumas entrevistadas reportarem a existência de sexismo e outras não terem conhecimento ou não reportarem estas situações pode ter duas possíveis causas. A primeira, pode ser relacionado com o tipo de trabalho de cada entrevistada. Apesar de todas as participantes trabalharem em RH e todas elas terem contacto com o setor aeroespacial, como já foi anteriormente mencionado, as entrevistadas ocupam posições em diferentes BU's da QSR, consequentemente, o seu contacto com o setor ocorre em contextos profissionais diferentes. Desta forma, é possível que algumas entrevistadas nunca tenham observado ou experienciado sexismo enquanto outras podem ter encontrado, devido à diferença entre as suas tarefas profissionais.

Todavia, outra causa prende-se com a literatura supramencionada acerca da ambiguidade do sexismo na atualidade. Devido à ambiguidade e subtileza existente nos comportamentos de sexismo moderno é possível que existam diferenças no que algumas pessoas caracterizam, ou não, como sexismo (Basford et al., 2013).

Por outro lado, a participante 7 (P7) que afirma ter conhecimento de situações de sexismo, continua para constatar que ela pessoalmente nunca o experienciou. Considerou-se relevante fazer referência a esta afirmação porque a participante pode nunca ter experienciado sexismo. Todavia, Crosby (1984) afirma que existe uma tendência para as mulheres, mesmo estando em situações de desvantagem no seu local de trabalho ou já terem experienciado sexismo, relatarem que elas próprias nunca experienciaram comportamentos discriminatórios, mas que as mulheres em geral experimentam.

Outra palavra que surge associada à classe 6 é a palavra “apoio” que, por sua vez, surge no corpus para fazer referência à existência, ou não, de apoio nas estruturas familiares das mulheres no setor aeroespacial. Este “apoio” do qual as participantes falam está associado ao apoio físico dos maridos, em casais heterossexuais, através da divisão de tarefas e de cuidado dos filhos (P3).

“(…), mas até mesmo pensando naquilo que são as responsabilidades normalmente em termos familiares que tu podes vir a ter de assumir se não fores solteiro(…), portanto aí às vezes quando tens de assumir um outro nível de responsabilidade na vida profissional aí claramente tens de encontrar esse balanço, de outra forma, muitas vezes a partir daquilo que é a colaboração do marido no sentido de dar esse apoio. Os casos que eu conheço, que ocupam lugares de liderança, nessa situação são pessoas que, normalmente, têm um forte apoio familiar do marido nessas situações.” (P3)

Ocupações profissionais caracterizadas como masculinas são também descritas como ocupações com uma carga horária mais elevada (Watts, 2008). Por outro lado, a presença de papéis de género tradicionais que definem as mulheres como a principal responsável por cuidar da casa e dos filhos (Blair & Lichter, 1991; Carlson et al., 2018; Mencarini & Sironi, 2012) pode ter consequências para estas devido à dificuldade em balancear a vida pessoal e a vida profissional. Quando uma mulher possui uma ocupação profissional com uma maior carga horária, o papel de suporte de um marido nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos é crucial e multifacetado. Não só o marido ou companheiro dá apoio físico ao realizar estas tarefas como também apoio emocional retirando à mulher a preocupação de ter de se preocupar com estas (Ezzedeen & Ritchey, 2008).

No entanto, as participantes (P8) refere-se ao apoio psicológico que pode advir outras pessoas, quando as mulheres partilham alguma experiência negativa em contextos masculinos.

“Eu acho que agora mais do que nunca procuram alguém que esteja na mesma situação que elas, (...) e a pessoa acaba por sentir que não está sozinha que está integrada numa comunidade que vive o mesmo que ela(...) não resolve, mas o facto de saber que não está sozinha é um grande apoio(...) poderá procurar pessoas de fora, mas também poderá procurar familiares caso estejam disponíveis para tal ou amigos para falar sobre estas barreiras que poderá estar a enfrentar.” (P8)

O apoio social por parte de outras pessoas pode ajudar no avanço na carreira de mulheres. O apoio do parceiro, como foi anteriormente referido, pode ter um papel crucial (Ezzedeen & Ritchey, 2008), mas também o papel dos pais e sogros pode contribuir através do encorajamento das raparigas e mulheres para alcançarem os seus desejos (Ezzedeen & Ritchey, 2009). Todavia, a participante 8 (P8) afirma ainda, na sua entrevista, que as mulheres podem procurar apoio através de grupos nas redes sociais.

“(...) agora através das redes sociais a pessoa partilha o que é como é que está a sentir, sofreu o sexismo no trabalho, está a ser difícil conjugar o trabalho com a vida(...)” (P8)

Estes grupos podem ser utilizados por mulheres para dar mentoria e conselhos, mas também pode servir para partilhar experiências de discriminação e abuso no local de trabalho, o que pode auxiliar as mulheres através de apoio, mas também pode contribuir para outras mudanças, como por exemplo, o despedimento de um(a) abusador(a) (Pruchniewska, 2019).

Finalmente, a participante 9 afirma não ter conhecimento que a falta de apoio social seja uma dificuldade que as mulheres, com quem ela contactou do setor aeroespacial, possam experienciar. O que pode sinalizar que as mulheres portuguesas do setor aeroespacial possam não sentir um desencorajamento das suas esferas familiares e sociais.

“(...)nunca ouvi, falta de apoio social (...) desde que eu estou nesta área, na área do espaço, do setor aeronáutico e que falo muito com mulheres(...)” (P9)

4.1.4.4. Características do contexto intrapessoal (classe 2)

A classe 2 (cinzento) representa características do contexto intrapessoal associado às experiências de mulheres em setores de hegemonia masculina. Palavras que surgem nesta classe e que a permitem caracterizar são “comunicar” (que surge no corpus para substituir o verbo “dizer”) e “permitir. Ambas as palavras remontam para a ideia das entrevistadas acerca da assertividade que as mulheres devem ter. Os excertos seguintes apresentam as referências das participantes à palavra “comunicar” (P7) e “permitir” (P6).

“(...) e isto vem também da nossa confiança daquilo que nós somos capazes de dizer ou não somos capazes de dizer e que foram uma barreira. Portanto se tu tens ali uma pessoa ao pé de ti que manda uma boca assim mais condescendente ou o que seja e tu te ris porque achas que sim estás a abrir uma porta(...)” (P7)

“(...)eu acho que a partir do momento em que acontece uma situação dessas acho que a atitude correta é logo no momento e logo na hora (...) acaba-se por não se dar logo por terminada aquela situação e o que faz com que do outro lado pense «olha ela permitiu, portanto posso, tenho margem para poder continuar a fazer mais umas investidas e a dizer mais umas coisas à minha vontade» (...)” (P6)

No entanto, outras palavras como “atitude” (P6 e P7), “postura”, “reação” e “deixar” (P7) são referenciadas nas entrevistas remontando novamente para a ideias que as entrevistadas têm acerca da assertividade que as mulheres neste setor têm, ou deveriam ter.

“está muito ainda incutida esta ideia de que quase não te podes manifestar tens de ouvir e calar e acho que o grande problema muitas vezes é (...) não se dizer logo não ou não se corrigir logo a pessoa na altura certa porque às vezes eu acredito (...) que muitas vezes as coisas descambam porque não se pôs a pessoa no sítio como se costuma dizer, não se fez logo valer de que olha essa atitude não voltas a ter comigo(...)” (P6)

“(...) o sexismo e as piadas condescendentes, eu também acho que isso acontece porque novamente as mulheres deixam que aconteça. Eu sei que isto é horrível de dizer (...)eu tive um chefe, (...), que eu tenho só coisas boas na minha relação com ele para dizer, mas que eu sei, porque também me contaram e que eu acabei por assistir algumas situações que com outras mulheres teve umas atitudes não muito agradáveis, não significa que eu seja mais do que essas pessoas agora eu acho que a tua postura vai ditar a reação.” (P7)

“Porque eu dizia aquilo que tinha a dizer e por ser rapariga acho eu e eu cheguei a dizer isto várias vezes aos meus chefes eles não estavam à espera desta minha reação não estavam à espera(...) acho que tu esperas que um homem em determinadas posições diga as suas perceções, mas não esperas que a mulher diga(...)” (P7)

Como pode ser observado nos excertos anteriores, estes remontam para a atitude assertiva que as entrevistadas consideram que as mulheres devem ter quando experienciam situações de discriminação ou remontam para a atitude assertiva que as próprias entrevistadas já têm no seu dia-a-dia profissional. Conclui-se dos excertos anteriores que as entrevistadas consideram que a principal forma das mulheres, em setores de hegemonia masculinos, contrariarem experiências de sexismo no local de trabalho é através do desenvolvimento de uma atitude assertiva.

Assertividade (i.e., “a capacidade psicológica e comportamental de lutar pelos próprios direitos”; Lightsey & Barnes, 2007, p. 32) está negativamente relacionada com fatores de desconforto psicológico (e.g., depressão e ansiedade) e pode funcionar como um buffer para os efeitos negativos de stress. Por outro lado, a assertividade pode também mediar a relação entre a discriminação percebida e os efeitos psicológicos negativos que podem advir desta (Lightsey & Barnes, 2007). Contudo, no caso das mulheres, a resposta assertiva perante situações de discriminação pode não ser tão fácil. Quando experienciam sexismo, as mulheres podem não responder com medo de serem percebidas de forma negativa (e.g., mal-educada ou agressiva) ou com receio de retaliação da outra parte (Hyers, 2007; Swim & Hyers, 1999). Desta forma, uma resposta assertiva poderá apenas ser utilizada quando a mulher percebe que a situação de discriminação irá cessar e que não obterá retaliação do perpetrador (Swim et al., 1998) ou por uma mulher ativista que esteja dedicada a diminuir o sexismo no seu dia-a-dia (Hyers, 2007; Swim & Hyers, 1999). Todavia, é de acautelar que as palavras consideradas na classe 2 são maioritariamente referidas pelas participantes 6 e 7, logo a conclusão pode não ser transferível para as restantes participantes ou para o restante universo de profissionais.

4.1.4.5. Missão da QSR (classe 5)

A classe 5 (azul-escuro) é representativa da missão da QSR, nomeadamente a contribuição que a QSR, enquanto consultora de recursos humanos especializada em setores de alta intensidade tecnológica, tem no setor aeroespacial. Nesta classe surgem palavras como “gaivota”, “acrescentar”, “recrutar” e “diversidade”.

Primeiramente, relembro que a palavra “gaivota” foi a palavra selecionada para substituir “QSR” no *corpus* de forma que o *software* IRaMuTeQ a reconhecesse. A palavra “acrescentar” surge com dois sentidos no *corpus*. O primeiro é a afirmação da participante 5, pertencente à BU *Business Development*, acerca da sua percepção que o mercado aeroespacial tem da QSR e do seu trabalho

“(…) posso dizer que a percepção do mercado da QSR é que acrescenta valor (…)” (P5)

Por outro lado, a palavra “acrescentar” surge, na entrevista da mesma participante, como referência à QSR ser uma empresa com colaboradores(as) maioritariamente do sexo feminino e, conseqüentemente, aumentar a representatividade de mulheres que trabalham para o setor aeroespacial

“(…)a única diversidade que podemos acrescentar ao setor é a do género porque somos todas mulheres(…)” (P5)

A referência ao aumento da representatividade de mulheres no setor aeroespacial para a qual a QSR pode contribuir surge nas entrevistas de outras participantes, como é possível observar nos excertos seguintes.

“É uma empresa praticamente de mulheres no setor aeronáutico, portanto acho que já é um exemplo de diversidade. Depois, eu acho que a nossa presença nos clientes é uma prova também de conceito, não é. Pronto somos quase todas das Ciências Sociais, mas somos das Ciências Sociais (...) a ter de aprender sobre Aeronáutica e estar ao lado deles, portanto eu acho que o nosso trabalho no dia-a-dia é já um quebra-barreiras (...) acho que também estamos aqui, para além de sermos nós a recrutar, também a mostrar que podemos trazer mulheres para estes setores e eu acho que é muito por aí, e cada vez mais que os clientes nos tratam como iguais(…)” (P1)

“(…) o trabalho que estamos a desenvolver depois particularmente através de alguns projetos que visam exatamente puxar gente para o setor, e gente que em muitos casos,

esperemos nós, sejam mulheres, mas que sejam mulheres ou homens que vejam nisto uma profissão, uma área de interesse acima de tudo(...)" (P3)

"Há de estar que isto é só mulheres, mal era se não tivesse, mas eu acho que sim. Acho que não é uma bandeira da empresa, ou não deveria ser uma bandeira da empresa, mas eu acho que, naturalmente, é um trabalho que se nós não pensarmos em concreto temos obviamente de fazer isto, mas se conseguirmos quebrar outras barreiras, só eu estar a trabalhar na confiança das pessoas nós já estamos a ajudar neste processo." (P7)

As participantes consideram que a QSR está a contribuir para aumentar a representatividade de mulheres no setor aeroespacial. Através do recrutamento e seleção de candidatos, apesar das participantes afirmarem não procurar ativamente mulheres, mas sim pessoas que melhor se adequem à posição a recrutar. Da mesma forma, também contribuem indiretamente para o aumento da participação de mulheres e jovens através do desenvolvimento de projetos, como o projeto "Mar&Ar" mencionado na entrevista da participante 3 e 5 que visa apresentar a indústria e os(as) seus(uas) colaboradores(as) aos(às) jovens do 3º Ciclo, ensino secundário e ensino superior (AED Cluster Portugal, 2021). Os(as) colaboradores(as) que se encontram nestes setores podem funcionar como *role-models* para os(as) jovens.

"(...)projetos que visam exatamente puxar gente para o setor e gente que em muitos casos, esperemos nós, sejam mulheres, mas que sejam mulheres ou homens(...)" (P3)

"(...) é tão importante o projeto "Mar&Ar" nas escolas onde os miúdos podem ver *role-models*, pessoas da área, mulheres, homens de diferentes etnias, de diferentes nacionalidades até, e perceber que «sim aqui há futuro para mim» (...)" (P5)

Intervenções com *role-models* durante o ensino secundário e superior podem ser críticas, uma vez que é durante estas fases que mais jovens raparigas desistem das disciplinas e áreas STEM (Olsson & Martiny, 2018; Stewart & Lavaque-Manty, 2008; Watt, 2008). A literatura sugere que a interação com *role-models* contra-estereotípicos(as) pode contribuir para reduzir estereótipos de género nos(as) jovens (Olsson & Martiny, 2018).

Todavia, uma exposição breve a um *role-model* contra-estereotípico(a), apesar de poder contrariar e reduzir os estereótipos de género nos(as) jovens, pode não exercer influência na mudança de comportamentos futuros (Olsson & Martiny, 2018) (e.g., raparigas prosseguirem para áreas e ocupações atualmente masculinas). Desta forma, é importante salientar que projetos futuros, que visem apresentar *role-models* a jovens, raparigas e rapazes, o façam com intervenções e exposições mais longas (Nhundu, 2007; Olsson & Martiny, 2018).

Outas formas indiretas do contributo da empresa, é ser uma consultora de recursos humanos com colaboradores(as), maioritariamente, do sexo feminino e trabalhar com o setor aeroespacial. Desta forma, clientes e parceiros que pertencem ao setor aeroespacial e que colaboram diretamente com a QSR colaboram, conseqüentemente, com mulheres. Allport (1954) define quatro condições para que grupos diferentes obtenham resultados positivos da sua interação (e.g., redução de estereótipos). As quatro condições definidas pelo autor são estatuto igual (esperado e percebido) entre os dois grupos, os mesmos objetivos, cooperação intergrupar e apoio da organização (Allport, 1954; Pettigrew, 1998). Wang e Zhang (2020) demonstraram que o contacto intergrupar foi capaz de reduzir os estereótipos de género acerca de mulheres num contexto de equipas de engenharia de *softwares*.

No âmbito do trabalho da QSR é possível admitir a hipótese a colaboração das participantes com equipas de homens do setor aeroespacial possa contribuir para a redução de estereótipos de género em ambos, e ainda mais se as condições de Allport supramencionadas sejam cumpridas. Todavia, é de acautelar para a condição de estatuto igual entre ambos os grupos uma vez que a colaboração destas duas equipas (i.e., mulheres QSR e homens do setor aeroespacial) ocorre, habitualmente, numa base de cliente e prestador de serviços no âmbito do trabalho desenvolvido em RH, mas também pode ocorrer numa base de parceiros em projetos.

Também, através da formação e desenvolvimento de competências como a autoconfiança em colaboradores(as) e jovens, as entrevistadas podem contribuir indiretamente para o aumento da representatividade de mulheres no setor uma vez que a baixa autoconfiança é considerada uma das barreiras que as jovens experienciam e que as impede de enveredar e continuar em áreas STEM (Dweck, 2007; Germain et al., 2012; Heilbronner, 2012; Soares & Costa, 2019).

Como é apresentado anteriormente, o trabalho da QSR não é um trabalho ativo para o aumento da representatividade de mulheres no setor aeroespacial, pelo que a contribuição da empresa para isto é, principalmente, realizada de forma indireta. A participante 5 acautela ainda para o facto da empresa, apesar de trabalhar com o setor aeroespacial, fazê-lo através de uma área maioritariamente feminina que são os Recursos Humanos, reforçando a ideia do contributo indireto da QSR para o aumento da representatividade de mulheres neste setor.

“(…), mas tu não te podes esquecer que nós continuamos numa área superfeminina que é a área dos recursos humanos, não somos propriamente engenheiras espaciais, portanto, não estamos a acrescentar grande coisa nós estamos a recrutar para este setor e este setor continua a ser um setor muito masculino(…)” (P5)

A palavra “recrutar” surge no *corpus* como referência ao trabalho de recrutamento feito pelas participantes.

“(…) nós estamos a recrutar para este setor e este setor continua a ser um setor muito masculino(…)” (P3)

Por sua vez, “diversidade” surge para fazer referência à representatividade de mulheres na QSR e, indiretamente, no setor aeroespacial.

“É uma empresa praticamente de mulheres no setor aeronáutico, portanto acho que já é um exemplo de diversidade.” (P1)

“(…) acho que a única diversidade que podemos acrescentar ao setor é a do género porque somos todas mulheres brancas de classe média, portanto nesse aspeto não há assim grande diversidade(…)” (P5)

Após a análise destas três palavras (i.e., “acrescentar”, “recrutar” e “diversidade”) concluiu-se que estas representavam excertos do *corpus* onde as participantes faziam referência à contribuição indireta que a QSR estava e pode fazer para aumentar a representação de mulheres no setor.

4.1.4.6. Ensino Académico na perspetiva da QSR (Classe 4)

Por fim, a última classe que surge no dendrograma é a classe 4 (azul-claro). Esta classe inclui palavras como “ensino”, “influenciar” e “mostrar”. A palavra “ensino” surge no *corpus* quando as entrevistadas estão a descrever o atual ensino académico das STEM. A participante 1 descreve este ensino como teórico e que, conseqüentemente, os(as) jovens podem perder o interesse por não perceberem a aplicabilidade do que estão a aprender.

“Ainda estudante, eu acho que a perda do interesse nas STEM se deve ao seu ensino estar muito teorizado(…) não se percebe a aplicabilidade do que se está a aprender.” (P1).

A participante 6 afirma que um problema no ensino superior nas STEM deve-se à má estruturação dos currículos. Na sua entrevista, a participante dá o exemplo do curso superior de Engenharia Aeroespacial, no qual os alunos que pretendem prosseguir por um ramo relacionado com Espaço só tem uma Unidade Curricular acerca de Espaço no percurso formativo.

“(...) por exemplo com alunos de engenharia aeroespacial depois seguem um ramo de espaço em que tem uma cadeira de espaço, portanto optam muitas vezes por ir para fora para colmatar esta falha que o ensino tem(...)” (P6)

Finalmente a participante 7, acrescenta que existe um maior número de jovens a optar por realizarem o seu percurso académico STEM no ensino profissional e depois prosseguirem os seus estudos no ensino superior. No entanto, a participante afirma que o ensino profissional, sendo um ensino que é menos teorizado que o ensino regular, é um ensino que deveria apresentar uma componente prática mais definida, como se pode observar no excerto seguinte.

“o ensino profissional é um ensino que deveria ser muito mais prático do que é e volto a dizer o ensino profissional já está a aumentar bastante e nós já vemos imensas pessoas que saem com uma preparação distinta e que vão para a universidade, vão para o ensino profissional por opção e que saem do ensino profissional para ir para a universidade por opção(...)” (P7)

Por sua vez, a palavra “influenciar” surge no *corpus* como referência que a participante 9 faz acerca do efeito que os estereótipos acerca da dificuldade de Matemática exercem nos(as) jovens, como é possível de observar no excerto seguinte.

“(...) quando os programas normalmente não terminam ficam as bases pelo caminho isto cria aqui uma bola de neve que (...) acaba por influenciar quem depois começa a sentir dificuldades chega ao nono ano e diz assim «não eu se calhar não tenho capacidades para» quando o problema não tem nada a ver com a pessoa(...)” (P9)

A abordagem da ameaça de estereótipo no contexto laboral afirma que a existência de estereótipos negativos pode reduzir a performance e motivação dos indivíduos (Fogliati & Bussey, 2013). Matemática é uma das disciplinas dos percursos educacionais que provoca ansiedade nos estudantes (Luttenberger et al., 2018), sendo uma das razões possíveis a crença acerca da dificuldade dos conteúdos ensinados e que apenas indivíduos “muito inteligentes” são capazes de ter sucesso (Luo et al., 2021).

Para além disto, o estereótipo que descreve matemática como uma disciplina para rapazes

(Cvencek et al., 2015) e as raparigas como tendo menos competências nesta disciplina (Spencer et al., 1999) pode aumentar a ameaça de estereótipo e, conseqüentemente, levar a que as raparigas percam motivação e confiança nas suas capacidades (Franceschini et al., 2014) e desistam de matemática. A perda de interesse e desistência de matemática pode ter graves conseqüências para as raparigas, não só psicológicas (e.g. baixo autoeficácia) como também socioeconómicas uma vez que a matemática é definida como um “filtro crítico” (i.e., *critical filter*) devido à sua correlação com ocupações profissionais de maior prestígio e estatuto socioeconómico (Shapka et al., 2006, 2008).

Finalmente, a palavra “mostrar” surge no *corpus* para fazer alusão à forma como as áreas STEM e o setor aeroespacial é mostrado aos(as) jovens durante o seu percurso formativo. A participante 1 neste âmbito traz novamente a referência ao ensino das áreas STEM ser teorizado o que, conseqüentemente, desmotiva e retira o interesse dos jovens, nomeadamente das raparigas.

“(...) antes da faculdade o que te mostram é que as Ciências é extremamente teórico e o facto de ser extremamente teórico(...) queremos algo que tenha impacto na sociedade e nos outros, é algo que não conseguimos concretizar nas Ciências(...)” (P1)

Por outro lado, a participante 6 (P6) afirma que tem existido uma maior sensibilização para apresentar outras áreas STEM às raparigas que possam apelar mais ao seu interesse.

“até porque tem havido aqui alguma sensibilização nesse sentido e tem-se também mostrado que há áreas dentro destes sectores que até são mais propícias às mulheres do que aos homens (...) eu acho que tem vindo também a ser mostrado isso às raparigas e se calhar elas pensam «porque não?».” (P6)

Estas ações de sensibilização, que a participante 6 menciona, podem ter vantagens como desenvolver o interesse das jovens em áreas STEM e, conseqüentemente, contribuir para aumentar a representatividade das mulheres nestas áreas. Contudo, é necessária cautela porque ao apresentar áreas STEM mais “propícias” às mulheres pode estar-se a reforçar estereótipos de género que descrevem as mulheres e homens como dois seres diferentes e opostos (Cuddy et al., 2008; Fiske et al., 2002). Para além disto, a apresentação de áreas STEM diferentes para homens e mulheres pode aumentar a representatividade feminina nalgumas áreas, mas pode continuar a contribuir e a aumentar a segregação de género ocupacional.

4.2. Análise Documental

Para a análise dos dados provenientes da análise documental foi realizado um processo semelhante ao anteriormente apresentado na secção das entrevistas individuais (4.2: Entrevistas Individuais).

O *corpus* da análise documental foi constituído por todos os documentos oficiais e disponíveis dos projetos anteriormente apresentados (3.3. Análise Documental). Antes de submeter o *corpus* ao *software* IRaMuTeQ foi necessário utilizar uma ferramenta de OCR (*Optical Character Recognition*), isto é, uma ferramenta de reconhecimento ótico de caracteres. A utilização da ferramenta de OCR foi necessária para a conversão de documentos em formato PDF ou formato imagem para formato texto.

Após a conversão de todos os documentos disponíveis para texto, foram criadas as linhas de comando, no *corpus* final, com cinco variáveis correspondentes aos cinco projetos considerados na análise documental. É de salientar que a linguagem do *corpus* da análise documental, contrariamente ao *corpus* das entrevistas individuais, está em inglês uma vez que esta é a língua principal de todos os projetos.

4.2.1. Análise estatística textual

De seguida, o *corpus* foi processado através do *software* IRaMuTeQ tendo sido realizada primeiramente uma análise estatística textual. A análise estatística textual permitiu observar que o *corpus* foi constituído por 61618 formas (i.e., palavras) das quais 42677 eram *hápaxes* (i.e., palavras que surgem apenas uma vez). Os *hápaxes* representavam 4.88% das ocorrências no *corpus* e representavam 69.26% das formas. O gráfico Zipf resultante da análise estatística textual pode ser observado em anexo (Anexo L). Concluiu-se a existência de um número bastante elevado de palavras que surge apenas uma vez no texto. Por outro lado, também se constata a existência de uma palavra que surge muitíssimas vezes no *corpus* (Leite et al., 2017). Em anexo (Anexo M) também pode ser observada a tabela de frequências das palavras com maior surgimento no *corpus*.

4.2.2. Classificação hierárquica descendente

De seguida procedeu-se a uma CHD (Classificação Hierárquica Descendente) ao *corpus*. Como mencionado anteriormente (4.2.4: Classificação hierárquica descendente), a CHD visa construir classes com base na semelhança dos segmentos de texto que as incorporam (Camargo & Justo, 2013; Salviati, 2017). Após a realização da CHD, o *software* IRaMuTeQ cria um dendrograma.

Na figura seguinte (Figura 4.6) é possível observar o dendrograma criado pelo software após a CHD ao *corpus* da análise documental.



Figura 4.6 - Dendrograma da análise documental

No dendrograma (Figura 4.6) é possível observar que o *corpus* foi dividido em quatro classes, tendo sofrido três divisões. O *corpus* foi dividido em dois *subcorpus* dando, primeiramente, origem à classe 1, que representa 32.3% de todo o texto. De seguida, o segundo *corpus* foi novamente dividido dando origem à classe 4 representativa de 25.9% de todo o *corpus*. Por fim, o *corpus* sofreu a última divisão dando origem à classe 3 (23.6% do *corpus*) e à classe 2 (18.2% do *corpus*).

A classe 1 (vermelho) que se encontra à direita na imagem é constituída por palavras como “defesa” ou “segurança” (i.e., *security*), “sistema” (i.e., *system*), “segurança” (i.e., *safety*). A consideração pelas palavras que surgem da classe 1 permite constatar que esta classe faz referência à segurança e mitigação de riscos. A segurança e mitigação de riscos surge no âmbito da gestão de projetos em si, como também no âmbito do setor aeronáutico que é um dos setores que precisa de ter um dos níveis mais elevados de segurança e controlo. Por exemplo, o desenvolvimento de nova tecnologia de comunicação nas novas aeronaves da *Boeing* e da *Airbus* podem trazer inovação e melhores formas de comunicação. Contudo, as novas tecnologias, se não forem desenvolvidas com todos os possíveis riscos em mente (e.g., cibersegurança), podem ser alvos de vulnerabilidades e conseqüentemente contribuir para danos nas comunicações entre o ar e o solo. Estes danos podem traduzir-se em graves acidentes e catástrofes (Ali et al., 2021)

A classe 4 (roxo) apresenta palavras como “motor” (e.g., *engine*), “ventoinha” (e.g. *fan*), “combustível” (e.g. *fuel*), “barulho” (e.g. *noise*). As palavras que surgem na classe 4 são alusivas a partes técnicas e de engenharia do setor aeronáutico, nomeadamente das aeronaves.

O incómodo causado pelo barulho é um fator que pode contribuir para o agravamento da saúde mental da população, tendo sido demonstrado que pode aumentar o nível de ansiedade e depressão (Beutel et al., 2016). Desta forma, o barulho emitido pelas aeronaves e que impacto é que este terá na população é relevante para o seu desenvolvimento (Janssen et al., 2011; Taylor, 1984)

A classe 3 (azul) e a classe 2 (verde) apresentam duas perspetivas dentro do setor aeronáutico. A classe 3 representa uma perspetiva empresarial e de gestão do setor, incluindo palavras como “mercado” (i.e., *market*), “airbus”, “aeronave” (i.e., *aircraft*), “custo” (i.e., *cost*) e “produção” (i.e., *production*). É expectável que exista uma preocupação pelo mercado empresarial do setor aeronáutico no âmbito dos projetos europeus, uma vez que o setor aeronáutico é dos setores que mais impacto pode ter na economia de um país (Bugos, 2001; Niosi & Zhegu, 2005; Reis, 2011; Resolução Do Conselho de Ministros No 78/2010 Da Presidência Do Conselho de Ministros, 2010)

Por outro lado, a classe 2 (azul) apresenta uma perspetiva operacional e ocupacional do setor, referente ao trabalho realizado pelos profissionais, com palavras como “tráfego” (i.e., *traffic*), “aeroporto” (i.e., *airport*), “voo” (i.e., *flight*) e “passageiro” (i.e., *passenger*). Três dos cinco projetos analisados são desenvolvidos no âmbito de contribuir para a melhoria e desenvolvimento do setor aeronáutico através de contribuições no trabalho dos(as) profissionais deste setor (HipAir Consortium, n.d.; KAAT Consortium, n.d.; Sky 4.0 Consortium, n.d.) ou

no desenvolvimento de avaliações acerca do setor que possam contribuir para este (PARE Consortium, n.d.).

Finalmente, após a análise do dendrograma anteriormente apresentado, conclui-se que nos projetos, onde a QSR contribuiu até agora, não surgem temas acerca da representatividade de mulheres no setor aeronáutico. Todavia, o projeto PARE apresenta no seu relatório final um capítulo dedicado ao aumento da representatividade de mulheres no setor aeroespacial (PARE Consortium, 2020). Assim, foi decidido realizar uma análise adicional ao Capítulo 11 – *Increasing the Participation of Women in Aerospace* (i.e., aumentar a participação de mulheres no aeroespacial) do relatório final do projeto PARE. Para a realização da análise adicional, foi criado um *corpus* com apenas o texto deste capítulo. A seção seguinte apresenta os resultados obtidos.

4.2.3. Análise estatística textual (Capítulo 11 – PARE)

O *corpus* do capítulo do relatório PARE foi constituído por 4618 formas (i.e., palavras). No entanto, existiu um total de 2849 palavras *hapáxes* neste *corpus* o que representava 12.04% de todas as ocorrências. A existência de uma elevada percentagem de *hapáxes* pode significar que o *corpus* apresenta temas divergentes entre si (Martins et al., 2020), pelo que se acautela para a leitura e extrapolação dos seguintes resultados.

O gráfico Zipf resultante da análise estatística textual pode ser observado em anexo (Anexo N). Todavia, concluiu-se a existência de elevado número de palavras que surge apenas uma vez ao longo do *corpus*. No entanto, observa-se também a existência de uma única palavra que um elevado número de vezes. Em anexo (Anexo O) também é possível de observar a tabela de frequências com as palavras com maior incidência no *corpus*.

4.2.4. Classificação hierárquica descendente (Capítulo 11 – PARE)

Após a análise estatística textual, procedeu-se seguidamente a uma CHD ao *corpus*. Na figura seguinte (Figura 4.7) é possível observar o dendrograma criado pelo software após a CHD ao *corpus* do capítulo 11 do relatório final do projeto PARE.



Figura 4.7 - Dendrograma do capítulo 11 do relatório PARE

No dendrograma da Figura 4.7. é possível observar que o *corpus* foi dividido em quatro classes e tendo sofrido três divisões. O *corpus* foi primeiramente dividido dando origem à classe 4, que representa 26.1% do texto. De seguida, existiu uma segunda divisão do *corpus* dando origem à classe 1 (34.3% do *corpus*). Por fim, o *corpus* sofreu a última divisão dando origem à classe 3 (23.8% do *corpus*) e à classe 2 (15.8% do *corpus*).

Analisando a classe que foi primeiramente dividida do *corpus*, a classe 4 (roxo) que se encontra do lado direito do gráfico inclui palavras como “voar” (i.e., *fly*), “piloto” (i.e., *pilot*), “astronauta” (i.e., *astronaut*), “espaço” (i.e., *space*), “guerra” (i.e., *war*), “soviético” (i.e., *soviet*) e “exército” (i.e., *military*). Pode-se constatar que esta classe representa o contexto histórico no qual as mulheres entraram para o setor aeronáutico.

Os grandes saltos no setor aeronáutico e no setor aeroespacial foram feitos durante as guerras, fossem estas as duas Guerras Mundiais no caso da aviação ou a Guerra Fria que levou à “Corrida Espacial” entre os EUA e a URSS (União das Repúblicas Socialistas Soviéticas). Durante estes períodos históricos as mulheres começavam também a dar os primeiros passos

para a sua entrada nestes setores e ocupações profissionais apesar das imagens que ficaram de os heróis da guerra terem sido pintadas com traços masculinos (Lovell, 2021; Mills, 1995; Seag, 2017).

A classe 1 (vermelho) que se encontra do lado esquerdo da figura apresenta facilitadores organizacionais para a entrada e manutenção das mulheres neste setor. A classe inclui palavras “empresa” (i.e., *company*), “rede de trabalho” (i.e., *network*), “mentor(a)” (i.e., *mentor*), “suporte” (i.e., *support*).

Mulheres em ocupações masculinas podem sentir-se marginalizadas (Germain et al., 2012). Este sentimento pode advir da sua posição como *token* no contexto profissional que se encontram. Para além de se sentirem marginalizados, os(as) *tokens* são igualmente percebidos como marginais pelo grupo dominante devido à sua pertença a um grupo sub-representado que só está ali porque o grupo dominante o permite e só poderá continuar ali desde que não mude a cultura existente (Laws, 1975; Santos & Amâncio, 2014).

Programas de mentoria e de *networking*, quando ancorados numa estratégia organizacional que promova a diversidade e inclusão, podem potenciar o desenvolvimento dos(as) colaboradores(as), facilitar o acesso a *role-models* e criar visibilidade para os grupos sub-representados (Germain et al., 2012), acautelando as consequências psicológicas apresentadas por Kanter (1977) que podem surgir da visibilidade dos *tokens*.

As relações interpessoais e redes de contacto que podem surgir dos programas de mentoria e de *networking* não só podem dar oportunidade às mulheres de terem uma voz que seja ouvida e apoiada não só por outras mulheres, mas também por organizações, instituições e líderes de forma a consciencializar para os problemas experienciados por mulheres nestes contextos (Germain et al., 2012).

A classe 2 (verde) e 3 (azul) representam problemas que podem impedir ou dificultar a entrada e manutenção de mulheres e raparigas no setor aeronáutico. A classe 2 apresenta estas dificuldades no contexto do local de trabalho enquanto a classe 3 apresenta estas dificuldades no âmbito do ensino académico.

A classe 2 apresenta palavras como “diferença” (i.e., *gap*), “género” (e.g., *gender*), “segregação” (i.e., *segregation*) e “salário” (i.e., *pay*). Considerando estas quatro palavras observamos dois dos maiores desafios da igualdade de género no contexto ocupacional, a segregação de género (i.e., *gender segregation*) e a diferença salarial entre géneros (i.e., *gender pay gap*). É expectável que as referências ao *gender pay gap* e à segregação ocupacional de género surgissem no âmbito de um projeto europeu, por duas razões.

Primeiramente, a diferença salarial entre homens e mulheres (i.e., *gender pay gap*) é uma

das preocupações da UE (European Commission, n.d.; European Parliament, 2020; Rubery et al., 2005). As diferenças salariais entre homens e mulheres têm um forte impacto no estatuto económico e social das mulheres e podem ser relacionadas com as mulheres ocuparem cargos profissionais de menor prestígio, com salários menores e ocuparem mais cargos a tempo parcial do que os homens (CIG, 2021; Mavrikiou & Angelovska, 2020).

A diferença salarial entre géneros é definida como a diferença entre a média de rendimentos por hora de homens e mulheres. Esta continua a ser uma realidade da sociedade atual (European Commission, n.d.) e que precisa de continuar a ser observada de forma a arranjar soluções para a sua diminuição.

Finalmente, a classe 3 inclui as palavras “interesse” (i.e., *interest*), “estereótipo” (i.e., *stereotype*), “dedicar-se” (i.e., *pursue*) e “influenciar” (i.e., *influence*). Estas palavras remontam para o problema da baixa representatividade de raparigas em STEM e, consequentemente, no setor aeronáutico.

A baixa representação de raparigas e mulheres em áreas STEM tem constituído um corpo de investigação bastante robusto, mais até do que a representação de homens e contextos de hegemonia feminina. As razões para este foco é a diferença de prestígio e remuneração salarial entre as carreiras descritas como masculinas e as femininas (Hersh, 2000; Watt, 2008).

Watt (2008) sugere primeiramente que o foco deve ser em aumentar a participação tanto de rapazes como raparigas, devido ao reduzido número de entradas nas áreas STEM. Todavia o(a) autor(a) sugere que para potenciar o interesse das jovens nas áreas STEM é necessário trabalhar ao nível do seu interesse em matemática, a sua autoeficácia e a sua perceção de utilidade relativas à disciplina. Outra observação é feita por Nagy e colaboradores (2008) que apontam o impacto que os sistemas educativos, que obrigam a especializações em idades mais jovens, podem ter nas escolhas genderizadas dos(as) alunos(as), uma vez que as escolhas em percursos educativos poderão impactar as futuras escolhas de carreiras profissionais (Nagy et al., 2008; Sells, 1980).

CAPÍTULO 5

Conclusão

“Feminism is not here to dictate you. It’s not prescriptive, it’s not dogmatic. All we are here to do is give you a choice. If you want to run for Prime Minister, you can. If you don’t, that’s wonderful, too.”

(Emma Watson, 2015)

O presente capítulo pretende oferecer ao(à) leitor(a) uma sumarização das principais conclusões referidas no capítulo anterior (Capítulo 4: Resultados e Discussão), assim como apresentar as implicações do presente trabalho de projeto, limitações e sugestões para estudos futuros.

5.1. Principais conclusões

A presente subsecção está dividida em duas perspetivas, nomeadamente o trabalho desenvolvido pela QSR enquanto consultora de recursos humanos especializada no setor aeroespacial e a perspetiva das participantes relativamente às mulheres em contextos de hegemonia masculina.

No âmbito do trabalho da QSR, destacam-se algumas conclusões importantes. Primeiramente, as BU’s apesar de realizarem trabalhos diferentes que estão interligados entre si (C. Maio, personal communication, outubro 10, 2022), apresentam diferentes olhares para o mercado e para as suas necessidades.

A QSR procura também combater a falta de mão-de-obra no setor aeroespacial (European Commission, 2022; McGrath, 2022) através da disseminação do setor e das suas ocupações profissionais junto dos(as) alunos de forma a incentivá-los(as) a considerarem uma carreira neste setor, como também através da gestão e desenvolvimento de carreira dos(as) atuais profissionais (C. Maio, personal communication, novembro 26, 2021).

As colaboradoras da QSR descrevem também o seu trabalho como próximo dos seus clientes. Por outro lado, as entrevistadas consideram que a QSR está a contribuir indiretamente para o aumento da representatividade de mulheres no setor apesar de este contributo não ser um dos principais objetivos da organização.

No âmbito da perspetiva das participantes relativamente às mulheres em setores de

hegemonia masculina existem também quatro principais conclusões. Primeiramente, a principal barreira mencionada pelas entrevistadas foi o equilíbrio trabalho-família devido à, ainda existente, imposição do cuidado da família e da casa à mulher (Mencarini & Sironi, 2012), apesar de já existir uma maior divisão de tarefas domésticas entre casais heterossexuais (Carlson et al., 2018).

As participantes afirmam nunca ter experienciado ou observado sexismo enquanto contactavam com o setor, exceto em dois casos. Uma das participantes afirma já ter observado uma situação de sexismo para com outra mulher. No âmbito da esfera interpessoal as participantes fazem referência ao uso do suporte familiar, de amigos e também de grupos de redes sociais como forma de apoio para lidar com os fatores negativos da experiência de discriminação. Finalmente, no âmbito do contexto intrapessoal as entrevistadas destacam principalmente a assertividade como a característica crucial para as mulheres em situações de sexismo.

Relativamente à análise documental realizada aos projetos de I&D nos quais a QSR já colaborou até à data foi possível constatar que estes não apresentam temas relativamente à representação de mulheres, nomeadamente no setor aeronáutico, exceto o projeto PARE. O PARE por visar a revisão e sugestão de melhorias no âmbito de atingir os objetivos do Flightpath 2050, apresenta um capítulo no seu relatório final relativamente ao aumento da representatividade feminina na aviação. Neste capítulo surgem temas relativos ao contexto histórico das mulheres no setor aeronáutico, mas também facilitadores organizacionais para a entrada e manutenção de mulheres no setor, assim como problemas que possam impedir esta entrada e manutenção.

5.2. Implicações e inovação do presente trabalho

O presente trabalho permite corroborar o trabalho anteriormente desenvolvido acerca das barreiras que mulheres podem experienciar em ocupações masculinas, nomeadamente, no equilíbrio trabalho-família, mas também a presença de sexismo e a falta de *role-models* (e.g., Gaines, 2017; Germain et al., 2012; Orser et al., 2012).

Todavia, a natureza do presente trabalho ser de um trabalho de projeto, as implicações práticas deste são mais notórias. Este trabalho permite contribuir para corroborar e acrescentar conhecimento ao trabalho anteriormente desenvolvido pela QSR. O trabalho desenvolvido pela QSR, nomeadamente no âmbito do projeto Mar&Ar, pode ser adaptado para contribuir diretamente para a representatividade de raparigas e mulheres no setor aeroespacial e marítimo. No presente trabalho apresentou-se que ações de *networking*, conferências e eventos com *role-models* podem facilitar a entrada e manutenção de mulheres em setores de hegemonia masculinos. Todavia, é necessário que exista uma estratégia, no âmbito da diversidade e inclusão por parte das entidades responsáveis, e que também sejam acauteladas as consequências psicológicas referidas por Kanter (1977) que podem advir da visibilidade.

No âmbito dos(as) jovens estudantes, é especialmente crucial que estas sejam realizadas durante o ensino secundário e superior, sendo estas as alturas em que as estudantes mais desistem das STEM (e.g., Olsson & Martiny, 2018; Watt, 2008). Contudo é também importante que estas ações possam ser realizadas com alguma durabilidade no tempo para surta um efeito maior na mudança de comportamento e estereótipos (Olsson & Martiny, 2018).

A QSR, outras organizações e o setor aeroespacial português podem beneficiar do presente trabalho de projeto, podendo desenvolver ações e eventos que permitam continuar o trabalho que tem sido desenvolvido no âmbito do aumento da representatividade feminina no setor e nas STEM.

O presente trabalho considera-se inovador uma vez que aborda e se direciona a uma consultora de recursos humanos. Da literatura analisada, as abordagens são, habitualmente, direcionadas a mulheres com ocupações de hegemonia masculina (e.g. engenheiras, mulheres piloto, etc; e.g., Ferla & Graham, 2019; Germain et al., 2012; Orser et al., 2012). Todavia, considera-se importante a inclusão das experiências de outras mulheres que, apesar de se encontrarem noutras ocupações profissionais não consideradas masculinas (e.g., consultoras de RH), colaboram, por vezes em equipas, todos os dias com o setor aeroespacial.

Por outro lado, é também importante conhecer e compreender as perspetivas e práticas das consultoras de RH. O impacto que os recursos humanos têm nas políticas de diversidade e inclusão está bem relatado (e.g., Ryan & Kossek, 2008). Contudo, em algumas investigações, são oferecidas sugestões de práticas e ações que os RH podem implementar (e.g., Germain et al., 2012). No entanto, os autores não se analisam as empresas de RH para compreender qual as suas perspetivas relativamente à igualdade e inclusão de género.

O presente trabalho não só serviu para conhecer as vivências destas mulheres quando trabalham com o setor aeroespacial, como também serviu para compreender algumas das políticas de RH, ações e perspectivas da organização QSR.

5.3. Limitações e sugestões para estudos futuros

No presente trabalho de projeto, é possível apontar quatro limitações necessárias de salientar de forma a acautelar o(a) leitor(a) acerca da generalização e extrapolação dos resultados e conclusões retiradas.

A primeira limitação prende-se com a realização de um estudo de caso a uma única organização (QSR). Os resultados podem refletir apenas a realidade da QSR e não serem possíveis de generalizar para outros contextos profissionais dentro do setor aeroespacial. Outra limitação, encontra-se na dimensão da amostra. Salienta-se que todos(as) os(as) colaboradores(as), que cumpriam os requisitos para a realização do estudo, foram entrevistados(as). Todavia, este universo foi apenas constituído por nove entrevistas, o que se caracteriza como uma amostra reduzida.

Uma terceira limitação prende-se com o número desproporcional de colaboradoras espalhadas pelas várias BU's. Uma BU possuía quatro colaboradoras, outra possuía duas e outras *business units* eram constituídas por uma única colaboradora. Isto pode constituir uma limitação ao presente trabalho de projeto uma vez que os resultados obtidos e conclusões retiradas podem representar a visão de apenas uma pessoa e não das restantes. Finalmente, a última limitação está relacionada com o número desproporcional dos diferentes documentos analisados na análise documental. Na análise documental foram analisados todos os documentos oficiais e publicados dos cinco projetos de I&D nos quais a QSR participou como membro do consórcio. Contudo, alguns projetos possuíam um número mais elevado de documentos comparativamente a outros projetos, o que pode ter enviesado os resultados da análise documental.

Sugere-se que em estudos futuros sejam realizadas abordagens que considerem as limitações supramencionadas, por exemplo realizando o estudo numa organização de maior dimensão e com mais consultores(as) de RH. Outra sugestão para um estudo futuro poderá passar por incluir homens na amostra, procurando comparar as perceções masculinas e femininas acerca da representatividade de mulheres no setor aeroespacial português.

Sugere-se também a realização de estudos descritivos com as mulheres que possuem ocupações maioritariamente masculinas em empresas do setor (e.g., engenheiras). Este tipo de

abordagens poderá contribuir para um conhecimento mais vasto acerca da presença de estereótipos e discriminação que possa existir no setor português. A abordagem do presente trabalho poderá também ser transferível para outros setores de alta intensidade tecnológica que também são caracterizados como masculinos como, por exemplo, o setor marítimo que continua a ser um setor com uma baixa representação feminina (Soares & Costa, 2019).

Outras abordagens que procurem descrever experiências de discriminação neste setor poderão também beneficiar de uma ênfase em microagressões. Atualmente, o sexismo, e outras formas de discriminação, já não são tão evidentes. Com a maior consciencialização da sociedade acerca do que é sexismo e qual o seu impacto nas mulheres, tem se observado uma diminuição de comportamentos notórios de discriminação e as formas subtis de sexismo têm prevalecido (Sue, 2010).

Finalmente, o presente trabalho de projeto permitiu dar a conhecer as práticas e perceções de mulheres, colaboradoras de uma consultora de RH portuguesa e que convivem diariamente com o setor aeroespacial e os seus *stakeholders*. Todavia, o trabalho permitiu também contribuir para a consciencialização da própria organizações e outras partes interessadas acerca de algumas experiências de mulheres que trabalham e convivem com este setor podem ter.

O setor aeroespacial é um setor que, nas palavras das participantes, é jovem, está em crescimento e tem pessoas de “mente aberta”. Para além disto, é um setor que quer atrair jovem talento, sejam homens ou mulheres. Contudo, é importante que este setor e todas as outras organizações que com ele colaboram não adotem visões *gender-blind* porque para todos(as) estarem no mesmo patamar é necessário olhar para os degraus que cada um(a) teve de subir.

Fontes

- Adviosry Council for Aviation Research and Innovation in Europe. (2015). *Aviation 15 years of Research and Innovation: Sucess stories*. https://innovair.org/wp-content/uploads/2015/10/ACARE_Success_Stories-2015.pdf
- AED Cluster Portugal. (2021, May 1). *Projeto Mar&Ar*. <https://www.aedportugal.pt/news/projeto-marar/>
- Almeida, C. S. (2022, March 11). Guerra na Terra abala cooperação no Espaço. *SIC Notícias*. <https://sicnoticias.pt/especiais/guerra-russia-ucrania/2022-03-11-Guerra-na-Terra-abala-cooperacao-no-Espaco-e6d1bbaa>
- Bowden, K., Chrobry, A., Dalibot, C., di Donato, M. P., Maddock, C., Dhami, S. M., Barbero, I. S., Shastry, S., Suresh, S., & Svensdotter, S. (2021). *Skills Gap in the Aerospace Sector: Causes, definitions, analysis, and responses [White Paper]*. <https://www.wia-europe.org/wia-e-working-groups/white-paper-skills-gap-in-the-aerospace-sector/>
- Branson, C. (2016, August). *Aviation: is it still a boys' club?* British Airline Pilots' Association. <https://blog.balpa.org/Blog/August-2016/Aviation-is-it-still-a-boys-club>
- Bugos, G. E. (2001, August). *The History of the Aerospace Industry*. EH.Net Encyclopedia. <https://eh.net/encyclopedia/the-history-of-the-aerospace-industry/>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2021). *Tutorial para uso do software IRaMuTeQ*. http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20IRaMuTeQ%20em%20portugues_22.11.2021.pdf
- CIG. (2021). *Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2021*. www.cig.gov.pt
- Commission Recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises, Official Journal of the European Union 36 (2003). <http://data.europa.eu/eli/reco/2003/361/oj>
- Directorate-General for Employment, S. A. and I., & European Commission. (2007). *Putting equality into practice: What role for positive action?* <https://op.europa.eu/s/wSoF>
- Directorate-General for Employment, S. A. and I., Verashchagina, A., & Bettio, F. (2009). *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. <https://doi.org/10.2767/1063>
- Euronews. (2021, November 15). *O setor da aviação e a crise pandémica*. <https://pt.euronews.com/next/2021/06/23/o-setor-da-aviacao-e-a-crise-pandemica>

- European Commission. (n.d.-a). *High Performance Work Practices for competitive SMEs in aviation sector*. Project Details. Retrieved 20 October 2022, from <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2015-1-PL01-KA202-016745>
- European Commission. (n.d.-b). *Knowledge Alliance in Air Transport*. Project Details. Retrieved 20 October 2022, from <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/588060-EPP-1-2017-1-RO-EPPKA2-KA>
- European Commission. (n.d.-c). *Learning materials and support tools to foster engagement of students in science subjects and aeronautics-related careers*. Project Details. Retrieved 20 October 2022, from <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2017-1-PL01-KA201-038795>
- European Commission. (n.d.-d). *Perspectives for the Aeronautical Research in Europe*. PARE Project Fact Sheet. Retrieved 20 October 2022, from <https://cordis.europa.eu/project/id/769220>
- European Commission. (n.d.-e). *Soft Skills 4.0 for the new challenges in European Aerospace Industry*. Project Details. Retrieved 20 October 2022, from <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-PL01-KA202-051081>
- European Commission. (2020, November 10). *The Pact for Skills: mobilising all partners to invest in skills*. Defence Industry and Space. https://defence-industry-space.ec.europa.eu/pact-skills-mobilising-all-partners-invest-skills-2020-11-10_en
- European Commission. (2022, July 23). *Digital skills and jobs*. Policies. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills-and-jobs>
- European Commission. (n.d.). *The gender pay gap situation in the EU*. Retrieved 17 October 2022, from https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- European Parliament. (2020, March 4). *How to close the gender pay gap in the EU*. Society. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200227STO73521/how-to-close-the-gender-pay-gap-in-the-eu>
- Feeko, P. (2021, November 8). *2021 A&D Workforce Study: How to prepare now for the work of the future*. EY. https://www.ey.com/en_us/aerospace-defense/2021-a-d-workforce-study
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2021). *População do sexo feminino empregada em % da população empregada*. PORDATA. <https://www.pordata.pt/Portugal/População+do+sexo+feminino+empregada+em+percentage+m+da+população+empregada+++638>
- HipAir Consortium. (n.d.). *HipAir*. HipAir Project Website. Retrieved 17 October 2022, from <http://hipair.eu/>

- Hollanders, H., Cruysen, A. v., & Vertesy, D. (2008). *Sectoral innovation systems in Europe: The case of the aerospace sector*.
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Overall economic impacts of gender equality*.
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género. (2021). *Gender Equality Index 2021: Health*.
<https://doi.org/10.2839/633501>
- KAAT Consortium. (n.d.). *KAAT*. KAAT Project Website. Retrieved 17 October 2022, from
<https://www.kaat.upb.ro/>
- Learn & Fly Consortium. (n.d.). *Learn & Fly*. Learn & Fly Project Website. Retrieved 17 October 2022, from <http://learn-fly.eu/>
- McGrath, J. (2022). Report on Labour Shortages and Surpluses. In *European Labour Authority*.
<https://doi.org/10.2883/746322>
- McLennan, S., & Gainer, M. (2012). When the Computer Wore a Skirt: Langley's Computers, 1935–1970. *NASA History Program Office News & Notes*, 29(1).
<https://www.nasa.gov/feature/when-the-computer-wore-a-skirt-langley-s-computers-1935-1970>
- National Geographic Society. (2022, May 20). *Women of NASA*.
<https://education.nationalgeographic.org/resource/women-nasa>
- OECD. (2007). Overview of the aerospace sector: background. In OECD (Ed.), *The Space Economy at a Glance 2007* (pp. 23–31). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/104883872725>
- PARE Consortium. (2020). *Increasing the Participation of Women in Aerospace*.
https://www.pareproject.eu/_files/ugd/e00f26_60fa0b2091274dab9c6be7b315627518.pdf
- PARE Consortium. (n.d.). *PARE*. PARE Project Website. Retrieved 17 October 2022, from
<https://www.pareproject.eu/>
- Porto Editora. (n.d.). *Aeroespacial*. Dicionário Infopédia Da Língua Portuguesa. Retrieved 22 April 2022, from <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/aeroespacial>
- Público. (2005). A era espacial começou com o Sputnik. *Ciências Público*.
<https://www.publico.pt/2005/10/31/jornal/a-era-espacial-comecou--com-o-sputnik-46495>
- Royal Museums Greenwich. (n.d.). *Space Race Timeline*. Retrieved 15 June 2022, from
<https://www.rmg.co.uk/stories/topics/space-race-timeline>
- QSR. (n.d.). *QSR - Talent driven culture*. About Us. Retrieved 9 November 2021, from
<https://www.qsr.consulting/>

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 78/2010, de 12 de outubro, Diário da República: I série, n.º 198/2010 4456 (2010). <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/78-2010-342811>
- Sábado. (n.d.). AED Portugal promove competitividade e inovação nacional. *Negócios Em Portugal*. Retrieved 12 July 2022, from <https://negociosemportugal.sabado.pt/entrevistas/aed-portugal-promove-competitividade-e-inovacao-nacional/>
- Salviati, M. E. (2017). *Manual do Aplicativo Iramuteq*. <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/manual-do-aplicativo-iramuteq-par-maria-elisabeth-salviati>
- Sky 4.0 Consortium. (n.d.). *Sky 4.0*. Sky 4.0 Project Website. Retrieved 17 October 2022, from <https://sky-project.eu/en/>
- Statista. (n.d.). *Aerospace & Defense Manufacturing*. Retrieved 22 April 2022, from <https://www.statista.com/markets/407/topic/939/aerospace-defense-manufacturing/#overview>
- Teixeira, V. M. (2020). O impacto da crise da covid-19 no setor aeronáutico. *Boletim de Conjuntura*, 2(4).
- Thales. (2019, March 7). *How women could make or break the UK Aerospace Industry*. <https://www.thalesgroup.com/en/united-kingdom/news/how-women-could-make-or-break-uk-aerospace-industry>
- Villalobos, L. (2022, March 4). Guerra na Ucrânia desvia aviação da rota de recuperação. *Jornal PÚBLICO*. https://www.publico.pt/2022/03/04/economia/noticia/guerra-ucrania-desvia-aviacao-rota-recuperacao-1997585?ref=pesquisa&cx=page__content
- Weiss, S. I., & Amir, R. (2021, November 12). *Aerospace Industry*. Britannica Online Encyclopedia. <https://www.britannica.com/technology/aerospace-industry>
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. <http://reports.weforum.org/global->

Referências Bibliográficas

- Aberson, C. L. (2007). Diversity, Merit, Fairness, and Discrimination Beliefs as Predictors of Support for Affirmative-Action Policy Actions. *Journal of Applied Social Psychology, 37*(10), 2451–2474. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00266.x>
- Ali, M., Hu, Y. F., Asif, R., & Li, J. P. (2021). Security risk assessments and countermeasures for future aeronautical communication network architecture. In H. Song, K. Hopkinson, T. de Cola, T. Alexandrovich, & D. Liu (Eds.), *Aviation Cybersecurity: Foundations, principles, and applications* (pp. 141–180). Institution of Engineering and Technology. https://doi.org/10.1049/sbra545e_ch6
- Allport, G. W. (1954). The Effect of Contact. In *The Nature of Prejudice* (1st ed., pp. 261–282). Addison-Wesley Publishing Company.
- Amaral-Rosa, M. P., & Candaten, A. E. (2021). Análise qualitativa mediada pelo software IRaMuTeQ: Interpretações a partir do ontem e do hoje no Sistema Único de Saúde do Brasil. *Investigação Qualitativa Em Saúde: Avanços e Desafios, 8*(2021), 505–513. <https://doi.org/10.36367/ntqr.8.2021.505-513>
- Antill, J. K., Cunningham, J. D., & Cotton, S. (2003). Gender-role attitudes in middle childhood: in what ways do parents influence their children? *Australian Journal of Psychology, 55*(3), 148–153. <https://doi.org/10.1080/0004953042000298602>
- Archer, L., DeWitt, J., Osborne, J., Dillon, J., Willis, B., & Wong, B. (2013). ‘Not girly, not sexy, not glamorous’: primary school girls’ and parents’ constructions of science aspirations. *Pedagogy, Culture & Society, 21*(1), 171–194. <https://doi.org/10.1080/14681366.2012.748676>
- Arnett, J. J. (2002). The Psychology of Globalization. *American Psychologist, 57*(10), 774–783. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.57.10.774>
- Ashmore, R. D., & del Boca, F. K. (1979). Sex stereotypes and implicit personality theory: Toward a cognitive—Social psychological conceptualization. *Sex Roles, 5*, 219–248. <https://doi.org/10.1007/bf00287932>

- Ashmore, R. D., & del Boca, F. K. (1981). Conceptual Approaches to Stereotypes and Stereotyping. In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior* (1st ed., Vol. 1, pp. 1–35). Psychology Press.
- Azmat, G., & Boring, A. (2020). Gender diversity in firms. *Oxford Review of Economic Policy*, *36*(4), 760–782. <https://doi.org/10.1093/oxrep/graa043>
- Bantel, K. A., & Jackson, S. E. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*, *10*(S1), 107–124. <https://doi.org/10.1002/smj.4250100709>
- Basford, T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T. S. (2013). Do You See What I See? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace. *Psychology of Women Quarterly*, *38*(3), 340–349. <https://doi.org/10.1177/0361684313511420>
- Bear, J. B., & Woolley, A. W. (2011). The role of gender in team collaboration and performance. *Interdisciplinary Science Reviews*, *36*(2), 146–153. <https://doi.org/10.1179/030801811x13013181961473>
- Bell, S. T., Villado, A. J., Lukasik, M. A., Belau, L., & Briggs, A. L. (2011). Getting Specific about Demographic Diversity Variable and Team Performance Relationships: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, *37*(3), 709–743. <https://doi.org/10.1177/0149206310365001>
- Benevides, R. F. C., & Boris, G. D. J. B. (2021). A Experiência Vivida de Mulheres na Conjugalidade Contemporânea: Uma Análise com Iramuteq. *Psicologia: Ciência e Profissão*, *41*(spe3), 1–12. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003202611>
- Beutel, M. E., Jünger, C., Klein, E. M., Wild, P., Lackner, K., Blettner, M., Binder, H., Michal, M., Wiltink, J., Brähler, E., & Münzel, T. (2016). Noise Annoyance Is Associated with Depression and Anxiety in the General Population- The Contribution of Aircraft Noise. *PLOS ONE*, *11*(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0155357>
- Blair, S. L., & Lichter, D. T. (1991). Measuring the Division of Household Labor: Gender Segregation of Housework Among American Couples. *Journal of Family Issues*, *12*(1), 91–113. <https://doi.org/10.1177/019251391012001007>
- Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, *17*(4), 369–386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>

- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/qrj0902027>
- Burke, R. J., & Mattis, M. C. (2007). *Women and Minorities in Science, Technology, Engineering and Mathematics: Upping the Numbers* (1st ed.). Edward Elgar Publishing Limited.
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas Em Psicologia*, 21(2), 513–518. <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>
- Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., Corman, L., Hamit, S., Lyons, O. B., & Weinberg, A. (2010). The manifestation of gender microaggressions. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 193–216). John Wiley & Sons Inc.
- Carlson, D. L., Miller, A. J., & Sassler, S. (2018). Stalled for Whom? Change in the Division of Particular Housework Tasks and Their Consequences for Middle- to Low-Income Couples. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 4, 1–17. <https://doi.org/10.1177/2378023118765867>
- Casad, B. J., Petzel, Z. W., & Ingalls, E. A. (2019). A Model of Threatening Academic Environments Predicts Women STEM Majors' Self-Esteem and Engagement in STEM. *Sex Roles*, 80, 469–488. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0942-4>
- Cassidy, C., O'Connor, R. C., Howe, C., & Warden, D. (2004). Perceived Discrimination and Psychological Distress: The Role of Personal and Ethnic Self-Esteem. *Journal of Counseling Psychology*, 51(3), 329–339. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.3.329>
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413–423. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>
- Cerbara, L., Ciancimino, G., & Tintori, A. (2022). Are We Still a Sexist Society? Primary Socialisation and Adherence to Gender Roles in Childhood. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 3408, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063408>
- Ceruzzi, P. E. (1991). When Computers Were Human. *Annals of the History of Computing*, 13(3), 237–244. <https://doi.org/10.1109/mahc.1991.10025>

- Chambel, M. J., & Curral, L. (2008). *Psicologia Organizacional: Da Estrutura à Cultura*. Livros Horizonte.
- Clarke, H. M. (2020). Gender Stereotypes and Gender-Typed Work. In K. Zimmermann (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 1–23). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_21-1
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (2014). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (J. Corbin & A. Strauss, Eds.; 4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Corn, J. J. (1979). Making Flying ‘Thinkable’: Women Pilots and the Selling of Aviation, 1927-1940. *31*(4), 556–571. <https://doi.org/10.2307/2712272>
- Corning, A. F. (2002). Self-esteem as a moderator between perceived discrimination and psychological distress among women. *Journal of Counseling Psychology*, *49*(1), 117–126. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.1.117>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, *80*(2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Crocker, J., & Luhtanen, R. (1990). Collective Self-Esteem and Ingroup Bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58*(1), 60–67. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.1.60>
- Crosby, F. (1984). The Denial of Personal Discrimination. *American Behavioral Scientist*, *27*(3), 371–386. <https://doi.org/10.1177/000276484027003008>
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map. *Advances in Experimental Social Psychology*, *40*, 61–149. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cvencek, D., Kapur, M., & Meltzoff, A. N. (2015). Math achievement, stereotypes, and math self-concepts among elementary-school students in Singapore. *Learning and Instruction*, *39*, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2015.04.002>
- Daily, S. B., & Eugene, W. (2013). Preparing the Future STEM Workforce for Diverse Environments. *Urban Education*, *48*(5), 682–704. <https://doi.org/10.1177/0042085913490554>

- Deaux, K. (1985). Sex and Gender. *Annual Review of Psychology*, 36(1), 49–81. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.36.020185.000405>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (3rd ed., pp. 1–32). SAGE Publications, Inc.
- Dooley, L. M. (2002). Case Study Research and Theory Building. *Advances in Developing Human Resources*, 4(3), 335–354. <https://doi.org/10.1177/1523422302043007>
- Dweck, C. S. (2007). Is Math a Gift? Beliefs That Put Females at Risk. In S. J. Ceci & W. M. Williams (Eds.), *Why aren't more women in science?: Top researchers debate the evidence* (pp. 47–55). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11546-004>
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are People Prejudiced Against Women? Some Answers From Research on Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgments of Competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/14792779543000002>
- Eccles, J. (2009). Who Am I and What Am I Going to Do With My Life? Personal and Collective Identities as Motivators of Action. *Educational Psychologist*, 44(2), 78–89. <https://doi.org/10.1080/00461520902832368>
- Eccles, J. S. (2015). Gendered Socialization of STEM Interests in the Family. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 7(2), 116–132. <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/419>
- Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275–298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- England, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender and Society*, 24(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- Ezzedeen, S. R., & Ritchey, K. G. (2008). The Man Behind the Woman: A Qualitative Study of the Spousal Support Received and Valued by Executive Women. *Journal of Family Issues*, 29(9), 1107–1135. <https://doi.org/10.1177/0192513x08315363>
- Ezzedeen, S. R., & Ritchey, K. G. (2009). Career advancement and family balance strategies of executive women. *Gender in Management: An International Journal*, 24(6), 388–411. <https://doi.org/10.1108/17542410910980388>

- Fachada, C., Martins, N. Q., & Oliveira, M. J. (2013). Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: A realidade da Força Aérea. *Revista Militar*, 2536, 445–475. <https://www.revistamilitar.pt/artigo/825>
- Ferla, M., & Graham, A. (2019). Women slowly taking off: An investigation into female underrepresentation in commercial aviation. *Research in Transportation Business and Management*, 31. <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2019.100378>
- Ferreira, M. (2001). Building Communities Through Role Models, Mentors, and Hands-on Science. *School Community Journal*, 11(2), 27–38. <https://www.adi.org/journal/fw01/Ferreira.pdf>
- Ferreira, V. (1993). Padrões de segregação das mulheres no emprego - uma análise do caso português no quadro europeu. In Edições Afrontamento (Ed.), *Portugal: Um Retrato Singular* (pp. 231–257).
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Flick, U. (2009). *An Introduction to Qualitative Research* (4th ed.). SAGE Publications, Ltd.
- Fogliati, V. J., & Bussey, K. (2013). Stereotype Threat Reduces Motivation to Improve: Effects of Stereotype Threat and Feedback on Women’s Intentions to Improve Mathematical Ability. *Psychology of Women Quarterly*, 37(3), 310–324. <https://doi.org/10.1177/0361684313480045>
- Fraga, L. A. de. (2001). Súmula Histórica das Aviações Militares e da Força Aérea de Portugal. *Revista Militar*, 11, 887–921. <http://hdl.handle.net/11144/652>
- Franceschini, G., Galli, S., Chiesi, F., & Primi, C. (2014). Implicit gender–math stereotype and women’s susceptibility to stereotype threat and stereotype lift. *Learning and Individual Differences*, 32, 273–277. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.03.020>
- Frome, P. M., Alfeld, C. J., Eccles, J. S., & Barber, B. L. (2008). Is the desire for a family-flexible job keeping young women out of male-dominated occupations? In H. M. G. Watt & J. S. Eccles (Eds.), *Gender and occupational outcomes: Longitudinal assessments of individual, social, and cultural influences* (pp. 195–214). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11706-007>

- Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E., & Deaux, K. (2004). Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence. *Journal of Social Issues, 60*(4), 737–754. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00383.x>
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons, 64*(4), 489–499. <https://doi.org/10.1016/J.BUSHOR.2021.02.013>
- Gaines, J. (2017). Women in Male-Dominated Careers. *Cornell HR Review*. <https://hdl.handle.net/1813/73023>
- Ganley, C. M., George, C. E., Cimpian, J. R., & Makowski, M. B. (2018). Gender Equity in College Majors: Looking Beyond the STEM/Non-STEM Dichotomy for Answers Regarding Female Participation. *American Educational Research Journal, 55*(3), 453–487. <https://doi.org/10.3102/0002831217740221>
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Germain, M. L., Herzog, M. J. R., & Hamilton, P. R. (2012). Women employed in male-dominated industries: Lessons learned from female aircraft pilots, pilots-in-training and mixed-gender flight instructors. *Human Resource Development International, 15*(4), 435–453. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.707528>
- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity* (1st ed.). Stanford University Press.
- Goldin, C. D. (1991). The Role of World War II in the Rise of Women's Employment. *The American Economic Review, 81*(4), 741–756. <https://www.jstor.org/stable/2006640>
- González-Pérez, S., Mateos de Cabo, R., & Sáinz, M. (2020). Girls in STEM: Is It a Female Role-Model Thing? *Frontiers in Psychology, 11*(2204), 1–21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02204>
- Gordon, I., Zagoory-Sharon, O., Leckman, J. F., & Feldman, R. (2010). Oxytocin and the development of parenting in humans. *Biological Psychiatry, 68*(4), 377–382. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2010.02.005>

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00042-8)
- Grunspan, D. Z., Eddy, S. L., Brownell, S. E., Wiggins, B. L., Crowe, A. J., & Goodreau, S. M. (2016). Males under-estimate academic performance of their female peers in undergraduate biology classrooms. *PLOS ONE*, 11(2). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0148405>
- Hall, A. L., & Rist, R. C. (1999). Integrating multiple qualitative research methods (or avoiding the precariousness of a one-legged stool). *Psychology & Marketing*, 16(4), 291–304. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1520-6793\(199907\)16:4<291::aid-mar2>3.0.co;2-%23](https://doi.org/10.1002/(sici)1520-6793(199907)16:4<291::aid-mar2>3.0.co;2-%23)
- Hansen, J.-I. C., & Leuty, M. E. (2012). Work Values Across Generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34–52. <https://doi.org/10.1177/1069072711417163>
- Hays-Thomas, R. (2004). Why now? The contemporary focus on managing diversity. In M. S. Stockdale & F. J. Crosby (Eds.), *The psychology and management of workplace diversity* (1st ed., Vol. 1, pp. 3–30). Blackwell Publishing.
- Heilbronner, N. N. (2012). The STEM Pathway for Women: What Has Changed? *Gifted Child Quarterly*, 57(1), 39–55. <https://doi.org/10.1177/0016986212460085>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E., & Caleo, S. (2015). Gender Discrimination in the Workplace. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* (1st ed., Vol. 1, pp. 73–88). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.7>
- Hersh, M. (2000). The changing position of women in engineering worldwide. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 47(3), 345–359. <https://doi.org/10.1109/17.865903>
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 268–283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Hyers, L. L. (2007). Resisting Prejudice Every Day: Exploring Women’s Assertive Responses to Anti-Black Racism, Anti-Semitism, Heterosexism, and Sexism. *Sex Roles*, 56, 1–12. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9142-8>

- Iglesias, M. E. L., & Vallejo, R. B. D. B. (2012). Prevalence of bullying at work and its association with self-esteem scores in a Spanish nurse sample. *Contemporary Nurse*, 42(1), 2–10. <https://doi.org/10.5172/conu.2012.42.1.2>
- Ikonen, K., Leinonen, R., Asikainen, M. A., & Hirvonen, P. E. (2018). The influence of parents, teachers, and friends on ninth graders' educational and career choices. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 9(3), 316–338. <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/526>
- Ivancevich, J. M., & Gilbert, J. A. (2000). Diversity Management: Time for a New Approach. *Public Personnel Management*, 29(1), 75–92. <https://doi.org/10.1177/009102600002900106>
- Jackson, S. E., May, K. E., & Whitney, K. (1995). Understanding the Dynamics of Diversity in Decision-Making Teams. In R. A. Guzzo & E. Salas (Eds.), *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations: Vol. I* (pp. 204–261).
- Janssen, S. A., Vos, H., Kempen, E. E. M. M. van, Breugelmans, O. R. P., & Miedema, H. M. E. (2011). Trends in aircraft noise annoyance: The role of study and sample characteristics. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 129(4). <https://doi.org/10.1121/1.3533739>
- Jonsen, K., Maznevski, M. L., & Schneider, S. C. (2010). Gender differences in leadership – believing is seeing: Implications for managing diversity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(6), 549–572. <https://doi.org/10.1108/02610151011067504>
- Júnior, J. G., Sales, J. P. de, Moreno, M. M., & Rolim-Neto, M. L. (2021). The Impacts of SARS-CoV-2 Pandemic on Suicide: A Lexical Analysis. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 40. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.593918>
- Kami, M. T. M., Larocca, L. M., Chaves, M. M. N., Lowen, I. M. V., Souza, V. M. P. de, & Goto, D. Y. N. (2016). Working in the street clinic: use of IRAMUTEQ software on the support of qualitative research. *Escola Anna Nery*, 20(3). <https://doi.org/10.5935/1414-8145.20160069>
- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation* (2nd ed.). Basic Books.

- Kehn, A., & Ruthig, J. C. (2013). Perceptions of Gender Discrimination across Six Decades: The Moderating Roles of Gender and Age. *Sex Roles, 69*(2013), 289–296. <https://doi.org/10.1007/s11199-013-0303-2>
- Kim, E., & Park, H. (2018). Perceived gender discrimination, belief in a just world, self-esteem, and depression in Korean working women: A moderated mediation model. *Women's Studies International Forum, 69*, 143–150. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.06.006>
- Kobrynowicz, D., & Biernat, M. (1997). Decoding Subjective Evaluations: How Stereotypes Provide Shifting Standards. *Journal of Experimental Social Psychology, 33*(6), 579–601. <https://doi.org/10.1006/jesp.1997.1338>
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A Meta-Analysis of Gender Stereotypes and Bias in Experimental Simulations of Employment Decision Making. *Journal of Applied Psychology, 100*(1), 128–161. <https://doi.org/10.1037/a0036734>
- Kohlbacher, F. (2006). The Use of Qualitative Content Analysis in Case Study Research. *Forum: Qualitative Social Research, 7*(1), 1–30. <https://doi.org/10.17169/fqs-7.1.75>
- Kreitz, P. A. (2008). Best Practices for Managing Organizational Diversity. *Journal of Academic Librarianship, 34*(2), 101–120. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2007.12.001>
- Krings, F., Tschan, F., & Bettex, S. (2007). Determinants of Attitudes toward Affirmative Action in a Swiss Sample. *Journal of Business and Psychology, 21*, 585–611. <https://doi.org/10.1007/s10869-007-9042-0>
- Kromydas, T. (2020). Educational Attainment and Gender Differences in Work–Life Balance for Couples across Europe: A Contextual Perspective. *Social Inclusion, 8*(4), 8–22. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2920>
- Lahlou, S. (2001). Text mining methods: an answer to Chartier and Meunier. *Papers on Social Representations, 20*(38), 1–7.
- Lambert, J. R., & Bell, M. P. (2013). Diverse Forms of Difference. In Q. M. Roberson (Ed.), *The Oxford Handbook of Diversity and Work* (1st ed., Vol. 1, pp. 13–31). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199736355.013.0002>
- Laws, J. L. (1975). The psychology of tokenism: An analysis. *Sex Roles, 1*, 51–67. <https://doi.org/10.1007/bf00287213>

- Leaper, C., & Starr, C. R. (2018). Helping and Hindering Undergraduate Women's STEM Motivation: Experiences With STEM Encouragement, STEM-Related Gender Bias, and Sexual Harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/0361684318806302>
- Lee, R. A. (1999). The Evolution of Affirmative Action. *Public Personnel Management*, 28(3), 393–407. <https://doi.org/10.1177/009102609902800306>
- Leite, D. B., Souza, P. A. R., Silva, E. J., Coco, A. R. M., Costa, S. R., & Canto, D. de S. (2017). O ambiente de gestão de MPEs do setor de turismo no Brasil: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Ecoturismo (RBEcotur)*, 10(1), 157–170. <https://doi.org/10.34024/rbecotur.2017.v10.6611>
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suárez-Orozco, C. (2018). Journal Article Reporting Standards for Qualitative Primary, Qualitative Meta-Analytic, and Mixed Methods Research in Psychology: The APA Publications and Communications Board Task Force Report. *American Psychologist*, 73(1), 46. <https://doi.org/10.1037/amp0000151>
- Lightsey, O. R., & Barnes, P. W. (2007). Discrimination, Attributional Tendencies, Generalized Self-Efficacy, and Assertiveness as Predictors of Psychological Distress Among African Americans. *Journal of Black Psychology*, 33(1), 27–50. <https://doi.org/10.1177/0095798406295098>
- Lindsey, A., King, E., Cheung, H., Hebl, M., Lynch, S., & Mancini, V. (2015). When do women respond against discrimination? Exploring factors of subtlety, form, and focus. *Journal of Applied Social Psychology*, 45, 649–661. <https://doi.org/10.1111/jasp.12326>
- Lockwood, P. (2006). “Someone Like Me can be Successful”: Do College Students Need Same-Gender Role Models? *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 36–46. <https://doi.org/10.1111/J.1471-6402.2006.00260.x>
- Lovell, B. D. (2021). Sex and the Stars: The Enduring Structure of Gender Discrimination in the Space Industry. *Journal of Feminist Scholarship*, 18(18), 61–77. <https://doi.org/10.23860/jfs.2021.18.04>

- Luo, T., So, W. W. M., Wan, Z. H., & Li, W. C. (2021). STEM stereotypes predict students' STEM career interest via self-efficacy and outcome expectations. *International Journal of STEM Education*, 8(36). <https://doi.org/10.1186/s40594-021-00295-y>
- Luttenberger, S., Wimmer, S., & Paechter, M. (2018). Spotlight on math anxiety. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 322. <https://doi.org/10.2147/prbm.s141421>
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777–785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777>
- Martin, A. E., & Phillips, K. W. (2017). What “blindness” to gender differences helps women see and do: Implications for confidence, agency, and action in male-dominated environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 142, 28–44. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.07.004>
- Martin, A. E., & Phillips, K. W. (2019). Blind to bias: The benefits of gender-blindness for STEM stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 82, 294–306. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2018.11.003>
- Martins, I. C. dos S., Lima, V. M. do R., Amaral-Rosa, M. P., Moreira, L., & Ramos, M. G. (2020). Handcrafted and Software-Assisted Procedures for Discursive Textual Analysis: Analytical Convergences or Divergences? In A. P. Costa, L. P. Reis, & A. Moreira (Eds.), *Computer Supported Qualitative Research. WCQR 2019. Advances in Intelligent Systems and Computing* (Vol. 1068, pp. 189–205). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31787-4_16
- Masnack, A. M., Valenti, S. S., Cox, B. D., & Osman, C. J. (2010). A Multidimensional Scaling Analysis of Students' Attitudes about Science Careers. *International Journal of Science Education*, 32(5), 653–667. <https://doi.org/10.1080/09500690902759053>
- Mavrikiou, P. M., & Angelovska, J. (2020). The Impact Of Sex Segregation By Economic Activity On The Gender Pay Gap Across Europe. *UTMS Journal of Economics*, 11(1), 1–12. <https://econpapers.repec.org/article/risutmsje/0281.htm>
- McGrath, J. E., Berdahl, J. L., & Arrow, H. (1995). Traits, expectations, culture, and clout: The dynamics of diversity in work groups. In S. E. Jackson & M. N. Ruderman (Eds.), *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace.: Vol. I* (I, pp. 17–45). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10189-001>

- Mencarini, L., & Sironi, M. (2012). Happiness, Housework and Gender Inequality in Europe. *European Sociological Review*, 28(2), 203–219. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq059>
- Milliken, F. J., & Martins, L. L. (1996). Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402–433. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9605060217>
- Mills, A. J. (1995). Man/aging Subjectivity, Silencing Diversity: Organizational Imagery in the Airline Industry. The Case of British Airways. *Organization*, 2(2), 243–269. <https://doi.org/10.1177/135050849522009>
- Mills, A. J. (1997). Practice Makes Perfect: Corporate Practices, Bureaucratization and the Idealized Gendered Self. *Hallinnon Tutkimus (Finnish Journal of Administrative Studies)*, 16(4), 272–288. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101975>
- Mills, A. J. (1998). Cockpits, hangars, boys and galleys: Corporate masculinities and the development of British airways. *Gender, Work and Organization*, 5(3), 172–188.
- Monteiro, L., Melo, R., Braga, B., Sá, J., Monteiro, L., Cunha, M., Gêda, T., & Canuto, A. (2021). ALCESTE X IRAMUTEQ: Comparative Analysis of the Use of CAQDAS in Qualitative Research. In A. P. Costa, L. P. Reis, A. Moreira, L. Longo, & G. Bryda (Eds.), *Computer Supported Qualitative Research. WCQR 2021. Advances in Intelligent Systems and Computing* (pp. 67–79). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-70187-1_6
- Moscoso, S., García-Izquierdo, A. L., & Bastida, M. (2012). A Mediation Model of Individual Differences in Attitudes toward Affirmative Actions for Women. *Psychological Reports*, 110(3), 764–780. <https://doi.org/10.2466/01.07.17.pr0.110.3.764-780>
- Murdoch, M., Bradley, A., Mather, S. H., Klein, R. E., Turner, C. L., & Yano, E. M. (2006). Women and War: What Physicians Should Know. In *Journal of General Internal Medicine* (Vol. 21, Issue SUPPL. 3). <https://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2006.00368.x>
- Nagy, G., Garrett, J., Trautwein, U., Cortina, K. S., Baumert, J., & Eccles, J. S. (2008). Gendered high school course selection as a precursor of gendered careers: The mediating role of self-concept and intrinsic value. In H. M. G. Watt & J. S. Eccles (Eds.), *Gender and occupational outcomes: Longitudinal assessments of individual, social, and cultural influences*. (1st ed., pp. 115–143). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11706-004>

- Nhundu, T. J. (2007). Mitigating Gender-typed Occupational Preferences of Zimbabwean Primary School Children: The Use of Biographical Sketches and Portrayals of Female Role Models. *Sex Roles, 56*(9), 639–649. <https://doi.org/10.1007/S11199-007-9204-6>
- Niosi, J., & Zhegu, M. (2005). Aerospace Clusters: Local or Global Knowledge Spillovers? *Industry & Innovation, 12*(1), 5–29. <https://doi.org/10.1080/1366271042000339049>
- Oakes, J. (1990). Opportunities, Achievement, and Choice: Women and Minority Students in Science and Mathematics. *Review of Research in Education, 16*(1), 153–222. <https://doi.org/10.3102/0091732x016001153>
- Oliveira, M. A. da C. (2015). *The historical evolution and the recent dynamics of the Portuguese Aerospace sector on new firm creation: a case-study analysis* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto]. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/80471>
- Olsson, M., & Martiny, S. E. (2018). Does Exposure to Counterstereotypical Role Models Influence Girls' and Women's Gender Stereotypes and Career Choices? A Review of Social Psychological Research. *Frontiers in Psychology, 9*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02264>
- Operario, D., & Fiske, S. T. (2001). Ethnic Identity Moderates Perceptions of Prejudice: Judgments of Personal Versus Group Discrimination and Subtle Versus Blatant Bias. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(5), 550–561. <https://doi.org/10.1177/0146167201275004>
- Orser, B., Riding, A., & Stanley, J. (2012). Perceived career challenges and response strategies of women in the advanced technology sector. *Entrepreneurship and Regional Development, 24*(1–2), 73–93. <https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637355>
- Oyler, J. D., Pryor, M. G., & Haden, S. P. (2011). The good ol' boy system: Alive and well at Laocoön Aeronautics Corporation. *Journal of the International Academy for Case Studies, 17*(5), 61–72. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/good-ol-boy-system-alive-well-at-laocoön/docview/886549023/se-2>
- Percy, W. H., Kostere, K., & Kostere, S. (2015). Generic Qualitative Research in Psychology. *The Qualitative Report, 20*(2), 76–85. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2015.2097>
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup Contact Theory. *Annual Review of Psychology, 49*, 65–85. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.65>

- Preston, J. A. (1999). Occupational gender segregation Trends and explanations. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5), 611–624. [https://doi.org/10.1016/S1062-9769\(99\)00029-0](https://doi.org/10.1016/S1062-9769(99)00029-0)
- Pruchniewska, U. (2019). “A group that’s just women for women”: Feminist affordances of private Facebook groups for professionals. *New Media & Society*, 21(6), 1362–1379. <https://doi.org/10.1177/1461444818822490>
- Reinert, M. (1990). Alceste une méthodologie d’analyse des données textuelles et une application: Aurelia De Gerard De Nerval. *Bulletin of Sociological Methodology*, 26(1), 24–54. <https://doi.org/10.1177/075910639002600103>
- Reis, A. C. (2011). *The Aerospace Industry: a Descriptive and Prospective Empirical Analysis for Portugal* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior Técnico - Universidade Técnica de Lisboa]. <https://catalogo-ist.biblioteca.ulisboa.pt/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=553639>
- Riegle-Crumb, C., Moore, C., & Ramos-Wada, A. (2011). Who Wants to Have a Career in Science or Math? Exploring Adolescents’ Future Aspirations by Gender and Race/Ethnicity. *Science Education*, 95(3), 458–476. <https://doi.org/10.1002/sce.20431>
- Roberson, Q. M. (2013). The Oxford Handbook of Diversity and Work. In Q. M. Roberson (Ed.), *The Oxford Handbook of Diversity and Work* (Vol. 1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199736355.001.0001>
- Robinson, J. G., & McIlwee, J. S. (1991). Men, Women and the culture of Engineering. *The Sociological Quarterly*, 32(3), 403–421. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1991.tb00166.x>
- Rodríguez-Rivero, R., Yáñez, S., Fernández-Aller, C., & Carrasco-Gallego, R. (2020). Is It Time for a Revolution in Work–Life Balance? Reflections from Spain. *Sustainability*, 12(22), 1–25. <https://doi.org/10.3390/SU12229563>
- Royal Museums Greenwich. (n.d.). *Space Race Timeline*. Retrieved 15 June 2022, from <https://www.rmg.co.uk/stories/topics/space-race-timeline>
- Rubery, J., Grimshaw, D., & Figueiredo, H. (2005). How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy. *Industrial Relations Journal*, 36(3), 184–213. <https://doi.org/10.1111/J.1468-2338.2005.00353.X>

- Rudman, L. A. (1998). Self-Promotion as a Risk Factor for Women: The Costs and Benefits of Counterstereotypical Impression Management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 629–645. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.3.629>
- Ryan, A. M., & Kossek, E. E. (2008). Work-life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness? *Human Resource Management*, 47(2), 295–310. <https://doi.org/10.1002/hrm.20213>
- Salvini, S. (2014). Gender Discrimination. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 2424–2427). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1126
- Santos, M. H. (2010). *Género e política: factores explicativos das resistências à igualdade* [Tese de Doutoramento, ISCTE-IUL]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/4421>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2010). A (in)justiça relativa da acção positiva – A influência do género na controvérsia sobre as quotas baseadas no sexo. *Análise Psicológica*, 28(1), 43–57. <https://doi.org/10.14417/AP.251>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2014). Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações. *Análise Social*, 212(XLIX), 700–726. http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_212_d04.pdf
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2019a). Gender dynamics in elementary school teaching: The advantages of men. *European Journal of Women's Studies*, 26(2), 195–210. <https://doi.org/10.1177/1350506818802468>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2019b). Gender and nursing in Portugal: The focus on men's double status of dominant and dominated. *International Journal of Iberian Studies*, 32(3), 159–172. https://doi.org/10.1386/ijis_00003_1
- Santos, M. H., Cruz, E. F., & Marques, A. M. (2022). Género e pré-escola: Experiências e estratégias de homens educadores de infância. *Cadernos de Pesquisa*, 52. <https://doi.org/10.1590/198053148974>
- Seag, M. (2017). Women need not apply: gendered institutional change in Antarctica and Outer Space. *Polar Journal*, 7(2), 319–335. <https://doi.org/10.1080/2154896x.2017.1373915>

- Sells, L. W. (1980). Mathematics: The invisible filter. *Engineering Education*, 70(4), 340–341. <https://eric.ed.gov/?id=ej216630>
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R. W., Bell, M. P., Lau, T., & Oguz, C. (2000). Gender Discrimination and Job-Related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 395–427. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1748>
- Shapka, J. D., Domene, J. F., & Keating, D. P. (2006). Trajectories of career aspirations through adolescence and young adulthood: Early math achievement as a critical filter. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 12(4), 347–358. <https://doi.org/10.1080/13803610600765752>
- Shapka, J. D., Domene, J. F., & Keating, D. P. (2008). Gender, mathematics achievement, and the educational and occupational aspirations of Canadian youth. In H. M. G. Watt & J. S. Eccles (Eds.), *Gender and occupational outcomes: Longitudinal assessments of individual, social, and cultural influences* (pp. 27–54). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11706-001>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Siltanen, J., Jarman, J., & Blackburn, R. M. (1995). *Gender inequality in the labour market: Occupational concentration and segregation. A manual on methodology*. International Labour Office. <https://www.researchgate.net/publication/44819777>
- Silva, A. F. (2018). *A indústria espacial em Portugal: os contratos comerciais espaciais* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra]. <https://eg.uc.pt/handle/10316/85715>
- Silva, J. C. P., Cardoso, R. R., Cardoso, Â. M. R., & Gonçalves, R. S. (2021). Sexual diversity: a perspective on the impact of stigma and discrimination on adolescence. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(7), 2643–2652. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021267.08332021>
- Silva, S. (2010). Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina. In Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (Ed.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 293–332).

- Silva, V., Santos, M. H., & Rosa, M. (2021). Does She Deserve It? The Influence of Gender and Meritocracy in Reactions to Affirmative Action Legislation. *Social Sciences*, 10(10). <https://doi.org/10.3390/socsci10100386>
- Six, B., & Eckes, T. (1991). A closer look at the complex structure of gender stereotypes. *Sex Roles*, 24(1), 57–71. <https://doi.org/10.1007/bf00288703>
- Soares, J., & Costa, A. (2019). Increasing the Participation of Women in Aerospace - A Review. *8th European Conference for Aeronautics and Space Sciences*. <https://doi.org/10.13009/eucass2019-854>
- Soldner, M., Rowan-Kenyon, H., Inkelas, K. K., Garvey, J., & Robbins, C. (2012). Supporting Students' Intentions to Persist in STEM Disciplines: The Role of Living-Learning Programs among other Social-Cognitive Factors. *The Journal of Higher Education*, 83(3), 311–336. <https://doi.org/10.1080/00221546.2012.11777246>
- Souza, M. A. R., Wall, M. L., Thuler, A. C. D. M. C., Lowen, I. M. V., & Peres, A. M. (2018). O uso do software IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisas qualitativas. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 52. <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2017015003353>
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype Threat and Women's Math Performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4–28. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1373>
- Starobin, S. S., & Laanan, F. S. (2008). Broadening female participation in science, technology, engineering, and mathematics: Experiences at community colleges. *New Directions for Community Colleges*, 2008(142), 37–46. <https://doi.org/10.1002/cc.323>
- Stewart, A., & Lavaque-Manty, D. (2008). Advancing women faculty in science and engineering: An effort in institutional transformation. In H. M. G. Watt & J. S. Eccles (Eds.), *Gender and Occupational Outcomes: Longitudinal Assessment of Individual, Social, and Cultural Influences* (1st ed., pp. 299–322). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11706-011>
- Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. A. (2011). STEMing the Tide: Using Ingroup Experts to Inoculate Women's Self-Concept in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM). *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 255–270. <https://doi.org/10.1037/a0021385>

- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, Gender and Sexual Orientation*. John Wiley & Sons.
- Swim, J. K., Cohen, L. L., & Hyers, L. L. (1998). Experiencing Everyday Prejudice and Discrimination. In J. K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The Target's Perspective* (pp. 37–60). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/b978-012679130-3/50037-5>
- Swim, J. K., & Hyers, L. L. (1999). Excuse Me—What Did You Just Say?!: Women's Public and Private Responses to Sexist Remarks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 68–88. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1370>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relation* (2nd ed., pp. 7–24). Hall Publishers.
- Tan-Wilson, A., & Stamp, N. (2015). College Students' Views of Work–Life Balance in STEM Research Careers: Addressing Negative Preconceptions. *CBE Life Sciences Education*, 14(3). <https://doi.org/10.1187/cbe.14-11-0210>
- Tasheva, S., & Hillman, A. J. (2019). Integrating Diversity at Different Levels: Multilevel Human Capital, Social Capital, and Demographic Diversity and Their Implications for Team Effectiveness. *Academy of Management Review*, 44(4), 746–765. <https://doi.org/10.5465/amr.2015.0396>
- Taylor, S. M. (1984). A path model of aircraft noise annoyance. *Journal of Sound and Vibration*, 96(2), 243–260. [https://doi.org/10.1016/0022-460x\(84\)90582-0](https://doi.org/10.1016/0022-460x(84)90582-0)
- Trusz, S. (2020). Why do females choose to study humanities or social sciences, while males prefer technology or science? Some intrapersonal and interpersonal predictors. *Social Psychology of Education*, 23(3), 615–639. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09551-5>
- Turner, S. L., McWhirter, E. H., Lee, H., Mason-Chagil, G., Smith, S., Jacobs, S. C., & Jackson, A. P. (2022). Barriers to STEM Efficacy and Outcome Expectations among Native American College Students: *The Counseling Psychologist*, 50(7), 1–28. <https://doi.org/10.1177/00110000221108454>
- van Knippenberg, D., de Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1008–1022. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1008>

- van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work Group Diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515–541. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>
- Veraszto, E. V., Camargo, E. P., Camargo, J. T. F., Simon, F. O., & Miranda, N. A. (2018). Evaluation of concepts regarding the construction of scientific knowledge by the congenitally blind: an approach using the Correspondence Analysis method. *Ciência & Educação (Bauru)*, 24(4), 837–857. <https://doi.org/10.1590/1516-731320180040003>
- Verspagen, B., & Loo, I. de. (1999). Technology Spillovers between Sectors. *Technological Forecasting and Social Change*, 60(3), 215–235. [https://doi.org/10.1016/S0040-1625\(98\)00046-8](https://doi.org/10.1016/S0040-1625(98)00046-8)
- Wang, M. te, & Degol, J. (2013). Motivational pathways to STEM career choices: Using expectancy–value perspective to understand individual and gender differences in STEM fields. *Developmental Review*, 33(4), 304–340. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2013.08.001>
- Wang, Y., & Zhang, M. (2020). Reducing Implicit Gender Biases in Software Development: Does Intergroup Contact Theory Work? In P. Devanbu, M. Cohen, & T. Zimmermann (Eds.), *Proceedings of the 28th ACM Joint Meeting on European Software Engineering Conference and Symposium on the Foundations of Software Engineering* (Vol. 20, pp. 580–592). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3368089>
- Watt, H. G. (2008). What motivates females and males to pursue sex-stereotyped careers? In G. Watt & J. S. Eccles (Eds.), *Gender and occupational outcomes: Longitudinal assessments of individual, social, and cultural influences*. (1st ed., pp. 87–113). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11706-003>
- Watt, H. M. G. (2008). Gender and Occupational Outcomes: An Introduction. In H. M. G. Watt & J. S. Eccles (Eds.), *Gender and Occupational Outcomes: Longitudinal Assessment of Individual, Social, and Cultural Influences* (1st ed., Vol. 1, pp. 3–24). American Psychological Association.
- Watts, J. H. (2008). ‘Allowed into a Man’s World’ Meanings of Work–Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as ‘Minority’ Workers in Construction. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 37–57. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x>
- Werth, S., Brownlow, C., & Gunders, J. (2018). Introducing Concepts of Workforce Diversity. In S. Werth & C. Brownlow (Eds.), *Work and Identity: Contemporary Perspectives on Workplace*

Diversity (1st ed., Vol. 1). Palgrave Macmillan Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-73936-6>

Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77–140.

Wilson, D. M., Bates, R., Scott, E., Painter, S. M., & Shaffer, J. (2015). Differences in Self-Efficacy among Women and Minorities in STEM. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 21(1), 27–45. <https://doi.org/10.1615/jwomenminorscieng.2014005111>

Yesil, B. (2004). 'Who said this is a Man's War?': propaganda, advertising discourse and the representation of war worker women during the Second World War. *Media History*, 10(2), 103–117. <https://doi.org/10.1080/1368880042000254838>

Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods* (3rd ed., Vol. 5). Sage Publications, Inc.

Yother, T. L., Lucietto, A. M., Umberger, G., & Johnson, M. E. (2021). Women and BIPOC in Aerospace: Where did they come from and how did they get here? *2021 ASEE Annual Conference*. <https://docs.lib.purdue.edu/enepubs/67>

Zainal, Z. (2007). Case Study as a Research Method. *Jurnal Kemanusiaan*, 5(1), 1–6. <https://jurnalkemanusiaan.utm.my/index.php/kemanusiaan/article/view/165>

Zolduoarrati, E., & Licorish, S. A. (2021). On the value of encouraging gender tolerance and inclusiveness in software engineering communities. *Information and Software Technology*, 139, 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2021.106667>

Anexos

Anexo A

Mulheres na história do setor aeroespacial

A aviação militar nas Guerras Mundiais, a aviação civil e, mais tarde, o desenvolvimento da indústria espacial, ficarão para sempre marcados na História da Humanidade. Para alcançar estes feitos, nomes de homens e mulheres ficaram associados a estes, no entanto, de forma desproporcional.

Durante a Primeira Guerra Mundial, o combate aéreo e o papel do piloto, caracterizado como um herói solitário, despertou o interesse do público. No final da guerra, a aviação estava associada a coragem, heroísmo e masculinidade (Mills, 1998), apesar das mulheres já terem participação na aviação antes da guerra, através de corridas e espetáculos de voo (Corn, 1979). Em Portugal, a Primeira Guerra Mundial determinou a importância da defesa do país, e em 1918, com o final da Guerra, observou-se uma mudança de paradigma com o aumento do investimento governamental na aeronáutica civil e militar (Fraga, 2001; Oliveira, 2015).

Na Segunda Guerra Mundial, as mulheres não só trabalharam como enfermeiras, como também trabalharam em fábricas de munições, conduziram ambulâncias com soldados feridos, transportavam mensagens e água (Murdoch et al., 2006). Em Portugal, a Segunda Guerra Mundial foi marcada pela tentativa de manter a neutralidade. No entanto, devido à posição estratégica dos arquipélagos portugueses, existia a preocupação de uma possível invasão (Fraga, 2001). Este período fica também marcado em Portugal pela integração de seis mulheres enfermeiras-paraquedistas em 1961 (Fachada et al., 2013).

Após o final da Segunda Guerra Mundial, despoleta-se a Guerra Fria. Durante este período histórico, iniciaram-se as atividades espaciais, o que ficou mais tarde conhecido como “Corrida Espacial”, que culminaria na chegada do Homem à Lua (Fraga, 2001; Público, 2005; Royal Museums Greenwich, n.d.; Silva, 2018). Houve uma ocupação profissional na Terra que tornou esse feito possível: os/as denominados/as “computadores humanos”. Mulheres ocupavam estes cargos nos Centros de Investigação da NASA (Administração Nacional do Espaço e da Aeronáutica) e realizavam o processamento de dados de aviação e cálculos matemáticos avançados de forma manual. Estas mulheres tiveram um papel vital, embora pouco reconhecido, no avanço da investigação no setor aeroespacial (Ceruzzi, 1991; McLennan & Gainer, 2012; National Geographic Society, 2022).

Ao longo da História do setor aeroespacial, as profissões de piloto e astronauta foram as

que mais destaque e glória receberam (Lovell, 2021; Mills, 1998; Seag, 2017). No entanto, as características associadas a estas ocupações faziam com que estas se tornassem e mantivessem um espaço onde apenas os homens podiam atuar. Ambas as ocupações eram relacionadas com a características que à data estavam associadas ao masculino, nomeadamente destreza e força física, capacidade para lidar com condições adversas no local de trabalho, um profissional com coragem e que fosse capaz de lidar experiências stressantes (Lovell, 2021; Mills, 1998; Seag, 2017).

Para além disto, a raiz militar da aeronáutica e a imagem do militar da força aérea que se transferiu para a aviação civil e para as companhias áreas fazia deste local de trabalho uma “associação” de camaradagem entre militares (Mills, 1997, 1998). Esta relação com o ramo militar teve impacto também nas políticas de recrutamento, tanto na aviação como na astronáutica. Nas companhias aéreas, era necessário que os pilotos tivessem pertencido às Forças Armadas (Mills, 1998). Também na NASA se observou o mesmo tipo de critérios quando a associação decidiu que ter experiência anterior de voo com jatos seria um dos critérios necessários para o recrutamento de astronautas (Seag, 2017). Estas decisões excluía e não permitiam que mulheres se candidatassem a estes postos.

Assim, tal como “o piloto” da Força Aérea que se tinha tornado um herói durante a guerra que agora pilotava aviões de transporte civil, também “o astronauta” se tinha tornado um soldado e um herói. Esta imagem de heroísmo, coragem e experiência relacionada com os dois perfis profissionais eram transmitidas ao público, permitindo a manutenção de uma imagem masculina associada às ocupações (Lovell, 2021; Mills, 1995, 1998; Seag, 2017).

Anexo B



Bom dia Marta,

Eu, Carlos Estima Maio, na qualidade de sócio e gerente da QUASAR – Human Capital, LDA. (QSR – talent driven culture), declaro ter tido conhecimento sobre o Estudo de Caso QSR, no âmbito da dissertação de mestrado realizada pela aluna Marta da Silva Pinto, tendo **aceite** que a mesma realize uma análise documental e entrevistas junto das colaboradoras como estratégia de recolha de dados.

Obrigado,



Figura A.1 - E-mail de consentimento de realização do presente trabalho de projeto

Anexo D

GUIÃO DE ENTREVISTA

1. Perguntas gerais
 - a. *"Como é que se deu a tua entrada na QSR?"*
 - b. *"Um dos setores que a QSR trabalha é o setor aeroespacial. Podes me falar um pouco acerca das tuas experiências a trabalhar com o setor aeroespacial (e.g. com clientes, candidatos, etc.)?"*
 - c. *"Existe um termo na literatura, denominado leaky pipeline que a sua tradução literal significa "o cano roto" e este conceito compara as STEM a um cano roto porque há muitas pessoas (rapazes e raparigas) a entrar nestas áreas (por exemplo na academia) mas ao longo do percurso as STEM vão perdendo estas pessoas, o que faz com que no final existam muito menos pessoas do que existiam à entrada. Sendo que as mulheres já entram em pouca quantidade comparadas aos rapazes, porque é que achas que isto acontece? Porque é que achas que as pessoas saem?"*
 - d. *"Alguma vez sentiste que foste percecionada ou tratada de forma diferente, por seres mulher?"*
 - e. *"Alguma vez assististe ou tens conhecimento de alguma situação deste tipo tenha acontecido com outra mulher? (e.g. candidatas, colegas, etc.)"*
2. Perguntas específicas sobre as barreiras encontradas na literatura
 - a. *"Quais é que achas que são as barreiras que estas mulheres, neste setor, podem enfrentar?"*
 - b. *"Na literatura foram identificadas estas barreiras:*
 - i. Baixa autoconfiança, autoconceito, autoeficácia
 - ii. Falta de apoio social
 - iii. Falta de role-models
 - iv. Work-life balance
 - v. Sexismo e piadas condescendentes*"Na tua experiência quais é que achas que ressoam mais e porquê?"*
 - c. *"E alguma vez observaste uma situação em que se impôs alguma barreira a outras pessoas? (e.g. candidatas, colegas, etc.)"*
3. Perguntas mais específicas sobre as estratégias utilizadas
 - a. *"Agora que falámos das experiências negativas e barreiras, queria te perguntar, no teu conhecimento, quando estas barreiras existem, que estratégias é que consideras as mulheres usam para ultrapassar estas barreiras, quando elas existem?"*
 - b. *"Da tua experiência, como é que ultrapassaste alguma barreira que te foi imposta?"*
 - c. *"Tens conhecimento de outras estratégias que outras mulheres tenham utilizado para ultrapassar experiências de discriminação? (e.g. candidatas, colegas, etc.)"*
4. *"Consideras que a QSR está a trabalhar no sentido de aumentar a diversidade de género neste setor? De que forma?"*
5. *"Que vantagens e desvantagens é que achas que existe em tratar homens e mulheres de forma completamente igual? Ou seja, ter uma pessoa à frente e não "olhar" para o género."*
6. *"Existe alguma coisa que consideres relevante que eu não tenha abordado ou perguntado?"*

Figura A.3 - Guião de entrevista semiestruturado utilizado

Anexo E

Quadro A.1

Perguntas formuladas para as entrevistas e as referências bibliográficas que permitiram a sua formulação

Pergunta formulada	Literatura para a sua formulação
<p>“Existe um termo na literatura, denominado leaky pipeline, a sua tradução literal significa “cano roto”. Este conceito compara as STEM a um cano roto porque há muitas pessoas (rapazes e raparigas) a entrar nestas áreas (por exemplo na academia), mas ao longo do percurso as STEM vão perdendo estas pessoas, o que faz com que no final existam muito menos pessoas do que existiam à entrada. Sendo que as mulheres já entram em pouca quantidade comparadas aos rapazes, porque é que achas que isto acontece? Porque é que achas que as pessoas saem?”</p>	<p>Blickenstaff, 2005; Burke & Mattis, 2007; Oakes, 1990; Stewart & Lavaque-Manty, 2008</p>
<p>Na literatura foram identificadas estas barreiras: baixa autoconfiança, autoconceito, autoeficácia; falta de apoio social; falta de role-models; work-life balance; Sexismo e piadas condescendentes. Na tua experiência, quais é que achas que te ressoam mais e porquê?</p>	<p>Ferla & Graham, 2019; Gaines, 2017; Germain et al., 2012; Orser et al., 2012; Soares & Costa, 2019; Zolduoarrati & Licorish, 2021</p>
<p>No teu conhecimento, quando estas barreiras existem que estratégias é que consideras as mulheres usam para ultrapassar estas barreiras?</p>	<p>Gaines, 2017; Orser et al., 2012; Zolduoarrati & Licorish, 2021</p>

Anexo F

HipAir

Este projeto teve início em 2015 e terminou em 2017 (European Commission, n.d.-a). O projeto visou compreender o atual estado das PME's acerca das práticas de alto desempenho (HPWP) no setor da aviação através do desenvolvimento de competências comportamentais para o setor e de ferramentas que tinham como objetivo aumentar a eficiência dos investimentos em formação na aviação (HipAir Consortium, n.d.).

KAAT

O projeto KAAT teve início em 2018, tendo terminado em 2021 (European Commission, n.d.-b), e visou responder à necessidade identificada pelo consórcio ligando os dois caminhos existentes para a formação e educação no setor aeronáutico: o caminho académico e o caminho vocacional. O consórcio do projeto afirma não existirem procedimentos para o reconhecimento da aprendizagem e/ou da experiência, anteriormente, adquiridas o que dificulta a transição de ocupações vocacionais para ocupações académicas (KAAT Consortium, n.d.).

Learn&Fly

O projeto teve início em 2017 e o seu término em 2019 (European Commission, n.d.-c). Um dos principais objetivos do Learn&Fly era combater o insucesso em matemática e ciência através do desenvolvimento de materiais educativos com ligação ao contexto profissional aeronáutico. O segundo objetivo do projeto era auxiliar as escolas e os(as) professores(as) a combaterem o abandono escolar dando aos(às) alunos(as) informação e oportunidades de carreira no setor aeronáutico (Learn & Fly Consortium, n.d.).

PARE – Perspectives for Aeronautical Research in Europe

O projeto PARE iniciou-se em 2017 e terminou em 2020 (European Commission, n.d.-d). O projeto pretendia contribuir para a avaliação do progresso para atingir os objetivos *FlightPath 2050*. Para alcançar este objetivo o projeto avaliou e indicou o progresso conseguido em 2020 e as lacunas ainda existentes. Alguns dos 23 objetivos considerados pelo projeto, incluíam: 1) proteger o ambiente e o fornecimento de energia; 2) atrair o jovem talento para a aeronáutica e 3) aumentar a participação de mulheres no setor (PARE Consortium, n.d.).

Sky4.0

O projeto SKY 4.0 iniciou em 2018 (European Commission, n.d.-e), tendo terminado em 2021, e pretendeu desenvolver currículos e módulos de formação no âmbito das competências comportamentais necessárias ao contexto de trabalho do setor aeronáutico (e.g., assertividade, gestão de stress, resiliência, ética no trabalho, etc.) e que serão necessárias na Indústria 4.0 (Sky 4.0 Consortium, n.d.).

Anexo G

IRaMuTeQ

O *software* IRaMuTeQ, foi utilizado para o tratamento dos dados recolhidos através das duas fontes de dados supramencionados. O *software* é de uso livre e gratuito, estabelecido através do *software* R (Camargo & Justo, 2021; Kami et al., 2016; Souza et al., 2018). O programa foi desenvolvido por Pierre Ratinaud em 2009 (Júnior et al., 2021) e permite a realização de estatísticas textuais, Análises Fatoriais de Correspondência (AFC), Classificações Hierárquicas Descendentes (CHD), Análises de Similitude e Nuvens de Palavras (Camargo & Justo, 2021; Salviati, 2017; Silva et al., 2021b). É de salientar que o *software* IRaMuTeQ é apenas uma ferramenta que permite auxiliar os(as) investigadores(as) no tratamento dos dados recolhidos. Deste modo, a análise e interpretação dos dados e, conseqüentemente, dos resultados deve ser da responsabilidade do(a) investigador(a) (Benevides & Boris, 2021; Kami et al., 2016; Lahlou, 2001; Silva et al., 2021b).

Anexo H

Como sugerido por Camargo e Justo (2021) e por Salviati (2017), alguns caracteres tiveram de ser eliminados do *corpus* (e.g. “%” ou “€”) e palavras que fossem separadas por hífen tinham de ser recodificadas substituindo o hífen por um símbolo *underscore* (e.g., a palavra “mais-valia” foi recodificada para “mais_valia”).

De seguida, foi realizada uma análise preliminar através do *software* com o objetivo de analisar e observar a existência de algumas palavras que pudessem comprometer a análise dos dados. Consequentemente, observou-se a existência de palavras que tinham sido lematizadas de forma errada (e.g. “fosse” e “fossemos” eram considerados lemas do verbo “fossar”) devido ao dicionário Português do *software* não ser Português de Portugal, mas sim Português do Brasil. Observou-se também a existência de palavras com caráter relevante para o estudo, mas que não eram reconhecidas pelo *software*.

Foi também observada uma elevada utilização de palavras que apresentavam a mesma grafia, no entanto eram utilizadas com significados ou em contextos diferentes. Por exemplo, a palavra “mesmo” que por vezes era utilizada juntamente com a palavra “assim” (e.g. “(...)continua mesmo assim haver uma proporção(...)” - P3), por outro lado era por vezes utilizada como um sinónimo do adjetivo “igual” (e.g. “(...)mesmo salário(...)” - P8). Outros exemplos, a palavra “dizer”, várias vezes anterior ao pronome “que” (e.g. “(...)dizer que no meu caso(...)”), mas também utilizado como sinónimo do verbo “comunicar” (e.g. “(...)daquilo que nós somos capazes de dizer(...)” – P7) e, ainda a palavra “ver” também várias vezes seguida da palavra “que” (e.g. “(...)ver que há pessoas(...)” – P8), por outro lado também utilizada como sinónimo do verbo “observar” (e.g. “(...)é muito comum ver uma mulher(...)” – P1).

Desta forma, as palavras supramencionadas foram substituídas no *corpus* por sinónimos. No entanto, antes da substituição das mesmas, procedeu-se à verificação da inexistência do sinónimo selecionado noutra contexto dentro do *corpus*. Foi também verificada a coerência do sinónimo no contexto em que a palavra não reconhecida foi mencionada.

Anexo I

Quadro A.2

Palavras alteradas no corpus e a correspondente alteração

Palavra no <i>corpus</i> inicial	Alteração no <i>corpus</i> final
<i>Skills</i>	Competências
<i>Soft</i>	Comportamentais
<i>Hard</i>	Técnicas
Sexismo	Discriminação
STEM	Exatas
Físico-química	Física e Química
<i>Role-models</i>	Modelos
<i>QSR</i>	Gaivota
<i>Work-life balance</i>	Equilíbrio trabalho-família
Mesmo	Quando considerada como conteúdo irrelevante: alteração da palavra considerada para “forma não reconhecida” no <i>software</i> .
	Quando considerada como conteúdo relevante: alteração da palavra considerada para palavra “igual”.
Ver	Quando considerada como conteúdo irrelevante: alteração da palavra considerada para “forma não reconhecida” no <i>software</i> .
	Quando considerada como conteúdo relevante: alteração da palavra considerada para palavra “observar”
Dizer	Quando considerada como conteúdo irrelevante: alteração da palavra considerada para “forma não reconhecida” no <i>software</i> .
	Quando considerada como conteúdo relevante: alteração da palavra considerada para palavra “comunicar”.

Anexo J

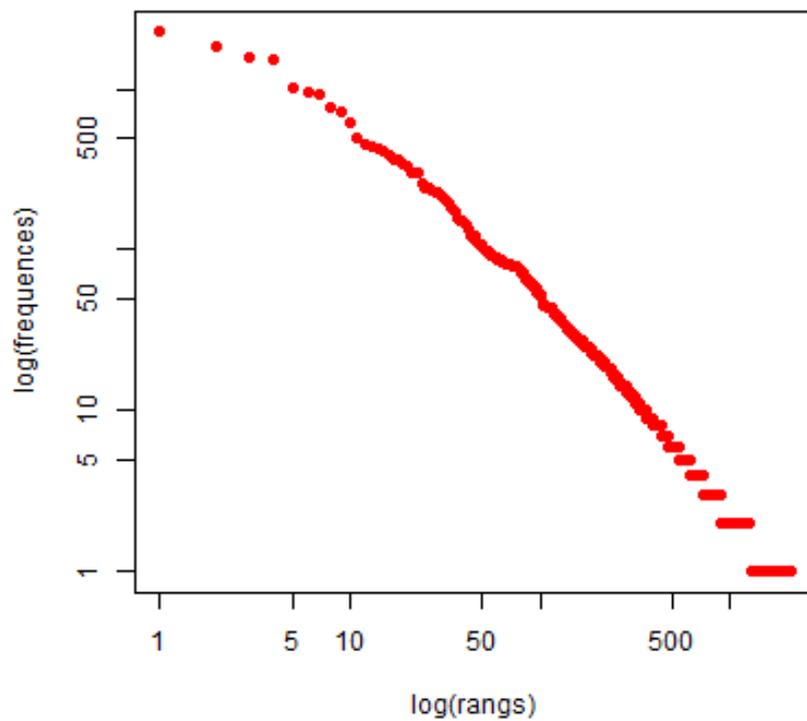


Figura A.4 - Gráfico de Zipf das entrevistas individuais

Anexo K

Quadro A.3

21 palavras mais frequentes no corpus de entrevistas individuais

Palavra	Frequência	Tipo
pessoa	237	nome
mulher	215	nome
trabalho	150	nome
setor	143	nome
homem	124	nome
sentir	116	verbo
área	112	nome
trabalhar	99	verbo
empresa	94	nome
dar	92	verbo
conseguir	92	verbo
querer	90	verbo
olhar	82	verbo
exemplo	81	nome
forma	79	nome
perceber	78	verbo
pensar	71	verbo
sentido	66	nome
diferente	66	adjetivo
falar	64	verbo
facto	60	nome

Anexo L

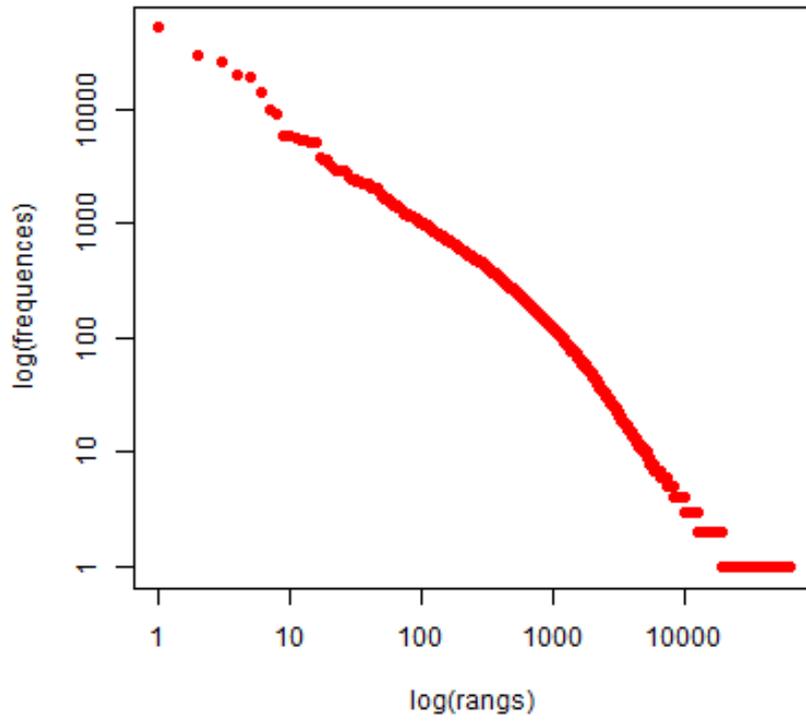


Figura A.5 - Gráfico Zipf da análise documental

Anexo M

Quadro A.4

21 palavras mais frequentes no corpus da análise documental

Palavra	Frequência	Tipo
aircraft	5905	nome
percentage	3691	nome
aviation	2549	nome
new	2397	adjetivo
fuel	2328	verbo
engine	2197	nome
figure	2174	nome
system	2168	nome
research	2051	nome
flight	2032	nome
air	2030	adjetivo
technology	2006	nome
market	1900	nome
airline	1714	nome
airport	1707	nome
noise	1637	nome
airbus	1631	nome
increase	1479	verbo
high	1476	adjetivo
level	1455	adjetivo
company	1439	nome

Anexo N

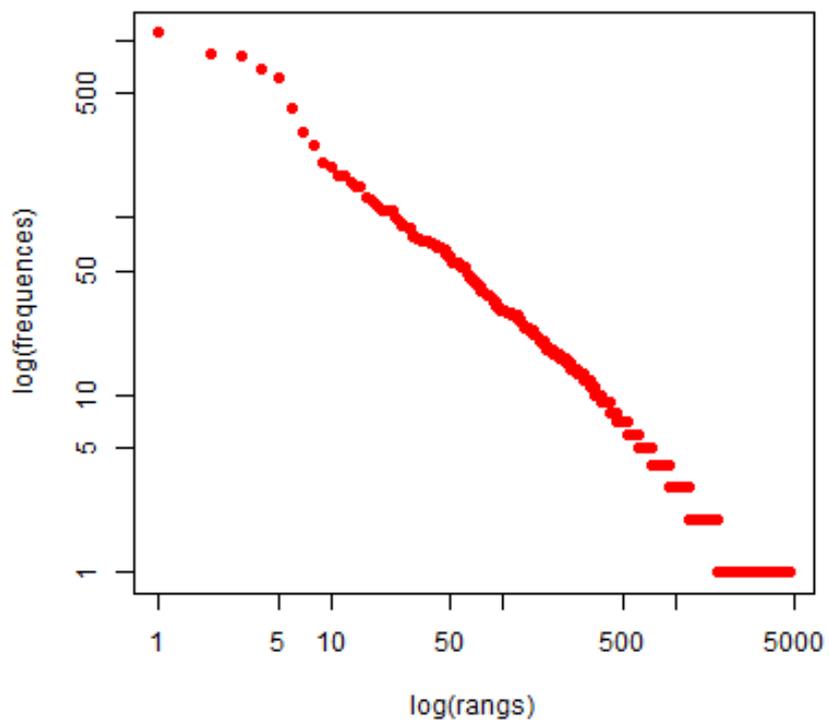


Figura A.8 - Gráfico Zipf do capítulo 11 do relatório PARE

Anexo O

Quadro A.5

21 palavras mais frequentes no corpus do capítulo 11 do relatório PARE

Palavra	Frequência	Tipo
woman	294	nome
stem	149	nome
percentage	147	nome
gender	143	nome
girl	104	nome
work	89	nome
man	74	nome
research	72	nome
female	69	nome
career	68	nome
subject	66	nome
education	64	nome
young	62	adjetivo
engineer	60	nome
job	59	nome
science	56	nome
school	54	nome
sector	52	nome
chapter	52	nome
perspective	48	nome
aviation	46	nome