

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA SOCIAL

RAQUEL PEREIRA BELO

GÊNERO E PROFISSÃO: ANÁLISE DAS JUSTIFICATIVAS
SOBRE AS PROFISSÕES SOCIALMENTE ADEQUADAS
PARA HOMENS E MULHERES

João Pessoa – PB

2010

RAQUEL PEREIRA BELO

GÊNERO E PROFISSÃO: ANÁLISE DAS JUSTIFICATIVAS
SOBRE AS PROFISSÕES SOCIALMENTE ADEQUADAS
PARA HOMENS E MULHERES

Tese submetida como requisito parcial para
obtenção do grau de Doutor em Psicologia
Social, da Universidade Federal da Paraíba.

Orientador: Prof. Dr. Leônicio Camino

João Pessoa, Março de 2010

B452g Belo, Raquel Pereira.

Gênero e profissão: análise das justificativas sobre as profissões socialmente adequadas para homens e mulheres / Raquel Pereira Belo . - - João Pessoa: [s.n.], 2010.

160 f. :il.

Orientador: Leôncio Camino.

Tese (Doutorado) – UFPB /CCHLA.

1.Psicologia social. 2.Profissão. 3.Gênero . 4.Liderança.

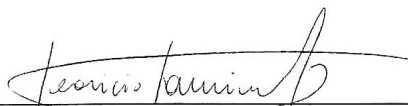
UFPB/BC

CDU: 316.6(043)

**GÊNERO E PROFISSÃO: ANÁLISE DAS JUSTIFICATIVAS SOBRE AS PROFISSÕES
SOCIALMENTE ADEQUADAS PARA HOMENS E MULHERES**

Raquel Pereira Belo

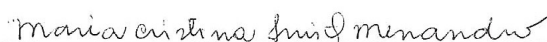
Banca Avaliadora:



Prof. Dr. Leoncio Camino Rodríguez Larrain (Orientador)
(PPGPS/UFPB)



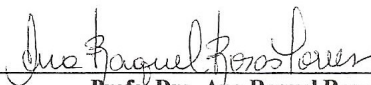
Profa. Dra. Maria de Fátima Souza Santos
(Universidade Federal de Pernambuco - UFPE)



Profa. Dra. Maria Cristina Smith Menandro
(Universidade Federal do Espírito Santo - UFES)



Profa. Dra. Cleonice Santos Camino
(PPGS/UFPB)



Profa. Dra. Ana Raquel Rosas Torres
(PPGPS/UFPB)

João Pessoa, Paraíba
Março de 2010

*O talento não escolhe, para
manifestar-se, nem dias nem lugares.*

(José Saramago)

À minha família

AGRADECIMENTOS

À **Deus**, por Sua presença constante em minha vida.

À **minha família**, pelo amor.

Ao **Prof. Dr. Leoncio Camino**, pela orientação, pela preocupação com o meu desempenho acadêmico e por sempre compartilhar sua grande experiência de vida.

À **Prof^a. Dra. Cleonice Camino**, por ter sido minha leitora no percurso do Doutorado e pelas contribuições para o desenvolvimento do meu trabalho.

À **Prof^a Dra. Ana Raquel Torres**, pelas discussões finais do meu trabalho.

Às **Professoras Dra. Cristina Menandro e Dra. Fátima Santos**, por gentilmente aceitarem participar da banca examinadora.

Aos que fazem e fizeram parte do **Grupo de Pesquisa em Comportamento Político (GPCP)** desde que lá cheguei: **Alessandra Barros, Aline Machado, Aline Nunes Vieira, Anderson Mathias, Ana Clotilde Coutinho, Ângela Estrada, Lígia Gouveia, Márcia Paz, Matheus Laureano, Rachel Duarte, Raimundo Gouveia, Raquel Mascareno, Samira Gonçalves, Samuel Lins e Vandivel Filho**, pelo companheirismo e pelos grupos de estudo aos sábados. Um agradecimento especial à **Tâmara Ramalho de Sousa**, por toda ajuda na coleta e análises dos dados e pela grande contribuição nas discussões.

À **amiga Sandra Souza (Prof^a Dra. Sandra Souza)**, pelas inúmeras contribuições para o desenvolvimento da minha pesquisa.

Aos **Professores Dra. Ana Alayde Saldanha, Dr. Leoncio Camino, Dra. Maria da Penha Coutinho, Dr. Natanael Santos e Dr. Valdiney Veloso Gouveia**, pelos ensinamentos concedidos em sala de aula.

À **Vitória e Chico** (da secretaria), pelo trabalho desenvolvido com os alunos do Doutorado.

À **CAPES**, órgão financiador desta pesquisa.

Aos **respondentes e entrevistados**, que fizeram com que esta pesquisa pudesse ser realizada.

RESUMO

Nos últimos anos a sociedade de forma geral tem se tornado cada vez mais consciente da multiplicidade de padronizações construídas socialmente. Uma destas padronizações, presente em diversas culturas, é a caracterização dos papéis sociais da mulher, expressada por meio de diferentes conjuntos de ideias no contexto social. No presente estudo, o contexto do conjunto de ideias escolhido foi o do campo das profissões. Para isto, focalizando a instauração das profissões em formatos masculinos e femininos, esperou-se investigar as justificativas elaboradas socialmente a respeito das diferenças existentes entre os tipos de atividades concebidas como mais apropriadas para os homens e para as mulheres. A pesquisa está dividida em dois estudos. Em ambos, a idéia da determinação do gênero no processo de divisão das profissões serviu como foco para a elaboração da pesquisa. No Primeiro Estudo, foram entrevistadas 301 pessoas da população geral da cidade de João Pessoa, sendo 178 mulheres (59,1%), com idades compreendidas entre 15 e 74 anos ($M = 1,8$; $DP = 0,79$) e se apresentando de forma equilibrada entre os três níveis de escolaridade – ponto que serviu como eixo norteador da pesquisa, já que se esperava saber se as representações construídas socialmente a respeito da relação *gênero x escolha das atividades profissionais* poderiam ser influenciadas pelo grau de escolaridade dos respondentes. Por meio de uma entrevista semiestruturada, os respondentes foram solicitados a se posicionar diante de pontos como características das profissões vistas como mais adequadas para as mulheres e para os homens e possibilidade de ascensão em profissões que vão contra esta adequação. Com o objetivo de realizar um levantamento das profissões, a entrevista solicitou que fossem citadas as profissões/atividades consideradas socialmente como mais apropriadas para ambos os gêneros. No total foram mencionadas por volta de 90 profissões caracterizadas como femininas e 150 como masculinas. Para as mulheres, as profissões mencionadas revelaram, em sua maioria, um perfil materno e relacionado ao *cuidar*. As profissões mais citadas para os homens não refletiram a ideia geralmente associada à competência intelectual encontrada na literatura, já que estiveram relacionadas prioritariamente com a força física. Para a análise dos repertórios, utilizou-se o software *ALCESTE*, e, a partir das falas, observou-se que foram utilizadas expressões justificando a divisão das profissões em formatos masculinos e femininos. No geral, os resultados não se mostraram distintos em função do nível de escolaridade dos respondentes. No Segundo Estudo, a finalidade foi delinear as representações elaboradas por parte dos profissionais que exercem atividades tidas socialmente como apropriadas ou não ao seu gênero. Para isto, foram escolhidas as duas profissões com formação escolar de Nível Superior mais citadas no Primeiro Estudo consideradas como apropriadas para as mulheres e para os homens: Pedagogia e Engenharia. Por meio de entrevistas semiestruturadas foram entrevistados profissionais de ambos os sexos. Utilizando o *ALCESTE* e realizando uma análise semântica, foi possível observar que os repertórios produzidos pelos profissionais são perpassados pela ideia da *liderança* como elemento mais saliente ao se organizar as atividades em função do gênero. No caso dos profissionais da Engenharia, a discriminação voltada para as mulheres apareceu relacionada ao argumento da dificuldade feminina em liderar dentro de um contexto eminentemente masculino, enquanto que no contexto de trabalho da Pedagogia, o argumento da maior familiaridade masculina com a direção justifica sua ocupação nos cargos de maior status. De forma geral vê-se que os resultados são reveladores das representações a respeito dos papéis sociais de cada gênero no campo de trabalho.

Palavras-Chave: Profissão, Preconceito, Gênero, Liderança

ABSTRACT

In the last years society, in a general way, has become more and more conscious about the multiplicity of socially built standardizations. One of these standardizations, found in many different cultures, is the characterization of the social role of women, expressed by different groups of ideas on the social environment. In this study, the context of the set of ideas chosen was the Professional field. For this, focusing on the establishment of professional formats for men and women, we hoped to investigate the socially elaborated justifications of the differences between the types of activities designed to be more appropriate for men and women. The research is divided into two studies. In both, the idea of the gender determination in the process of Professional division served as a focus for the development of our research. In the First Study, 301 people from the average population of the city of Joao Pessoa were interviewed. They were 178 women (59.1%), aged between 15 and 74 years ($M = 1.8$, $SD = 0.79$) taken evenly from the three levels of education – a point which served as the main guideline for the research, as expected whether the socially constructed representations about the ratio *gender v choice of professional activities* that could be influenced by level of the respondents education. Using a semi-structured interview, respondents were asked to defend such points as characteristics for professions seen as more appropriate for women and men, besides the opportunity for advancement in occupations that go against the adequacy. In order to carry out a survey of professions, the interviewee was asked to cite occupations/activities considered as socially appropriate for both genders. In total around 90 professions characterized as feminine and 150 as masculine were mentioned. For women the mentioned professions revealed mostly a profile related to maternal care. The occupations most frequently mentioned for men did not reflect the general idea associated with intellectual competence found in the literature, as they were related primarily to physical force. To analyze the repertoires the software *ALCESTE* was used and from the answers, it was observed that certain expressions were used to justify the professional division in formats for men and women. Overall, the results were not different according to the educational level of respondents. In the Second Study the aim was to outline the representations by professionals who performed activities considered as socially appropriated or not to their gender. To this end, were selected the two occupations with High Educational degree most cited in the first study considered appropriated for women and men: Pedagogy and Engineering. Through semi-structured interviews were interviewed professionals of both sexes. Using *ALCESTE* and performing a semantic analysis it was observed that the behaviors produced by professionals are permeated by the idea of *leadership* as an important element when organizing activities on the basis of gender. In the case of Engineering, discrimination toward women appeared related to the difficulty women have in leading within a context predominantly male, while in the Pedagogy work context, the argument for a bigger familiarity with male leadership justifies its occupation in positions of higher status. In general, it can be seen that the results are revealing in how they represent the social role of each gender in their field of work.

Keywords: Occupation, Prejudice, Gender, Leadership

SUMÁRIO

RESUMO	viii
ABSTRACT	ix
SUMÁRIO..	x
LISTA DE TABELAS	xii
LISTA DE QUADROS	xiii
LISTA DE FIGURAS	xiv
Introdução.....	15
Capítulo 1 (Trajetória histórica: a mulher e o trabalho).....	20
1. Trajetória histórica: a mulher e o trabalho.....	21
1.1. Situação da mulher no final do século XIX.....	21
1.2. Trajetória dos movimentos feministas.....	30
Capítulo 2 (A mulher e o processo de exclusão social).....	34
2. A mulher e o processo de exclusão social.....	35
2.1. Natureza da discriminação, do preconceito e dos estereótipos.....	35
2.2. As novas formas de preconceito e os repertórios interpretativos justificantes.....	41
2.3. Discriminação e gênero no campo do trabalho.....	49
2.4. Sobre as profissões.....	55
Capítulo 3 (Estudos Empíricos).....	73
3. Estudos Empíricos.....	74
3.1. Primeiro Estudo.....	74
3.1.1. Objetivo.....	74
3.1.2. Método.....	74
3.1.2.1. Amostra.....	74
3.1.2.2. Instrumento.....	76
3.1.2.3. Procedimento.....	77
3.1.3. Análise dos dados.....	77
3.1.3.1. Levantamento das profissões mais citadas.....	77
3.1.3.2. As profissões mais citadas e as variáveis sócio-demográficas.....	78
3.1.3.3. Análise lexical dos discursos.....	82
3.1.3.3.1. <i>Corpus</i> Escolha da Profissão vs. Gênero.....	84
3.1.4. Discussão.....	98
3.2. Segundo Estudo.....	101

3.2.1. Objetivo.....	101
3.2.2. Método.....	101
3.2.2.1. Amostra.....	101
3.2.2.2. Instrumento.....	102
3.2.2.3. Procedimento.....	102
3.2.3. Análise dos Dados.....	103
3.2.3.1. Análise lexical dos discursos.....	103
3.2.3.1.1. <i>Corpus</i> Pedagogos e Pedagogas.....	103
3.2.3.1.2. <i>Corpus</i> Engenheiras e Engenheiros.....	114
3.2.3.2. Análise Semântica.....	121
3.2.4. Discussão.....	
Capítulo 4 (Conclusão)	132
4. Conclusão.....	136
Capítulo 5 (Referências)	140
ANEXOS.....	153
Anexo 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	154
Anexo 2 – Entrevista semi-estruturada (Primeiro Estudo).....	155
Anexo 3 – Entrevistas semi-estruturada (Segundo Estudo).....	157

LISTA DE TABELAS

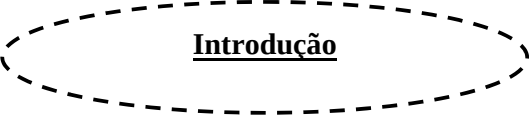
Tabela 1: Igualdade de Oportunidade e de Tratamento no Emprego.....	57
Tabela 2: Caracterização da amostra (N=301).....	75
Tabela 3: Frequência das cinco primeiras profissões consideradas femininas e consideradas masculinas.....	78
Tabela 4: As profissões mais citadas e a variável Nível de Escolaridade.....	79
Tabela 5: As profissões mais citadas e a variável Sexo.....	80
Tabela 6: Contingenciamento entre as opções <i>Sim</i> , <i>Não</i> e <i>Depende</i> e o nível de escolaridade dos respondentes.....	81
Tabela 7: Contingenciamento entre as opções <i>Sim</i> , <i>Não</i> e <i>Depende</i> e o sexo dos respondentes.....	81
Tabela 8: Demonstrativo da Classe 4 (32,7%).....	87
Tabela 9: Demonstrativo da Classe 1 (15,5%).....	89
Tabela 10: Demonstrativo da Classe 6 (7,6%).....	91
Tabela 11: Demonstrativo da Classe 2 (7,3%).....	93
Tabela 12: Demonstrativo da Classe 5 (10,9%).....	94
Tabela 13: Demonstrativo da Classe 3 (25,6%).....	96
Tabela 14: Demonstrativo da Classe 1 (20,4%).....	105
Tabela 15: Demonstrativo da Classe 2 (27,9%).....	107
Tabela 16: Demonstrativo da Classe 3 (17,2%).....	109
Tabela 17: Demonstrativo da Classe 4 (18,2%).....	111
Tabela 18: Demonstrativo da Classe 5 (16,1%).....	112
Tabela 19: Demonstrativo da Classe 1 (50,0%).....	116
Tabela 20: Demonstrativo da Classe 2 (27,7%).....	117
Tabela 21: Demonstrativo da Classe 3 (22,3%).....	119

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Exemplos de Discursos da Classe 4	88
Quadro 2: Exemplos de Discursos da Classe 1	90
Quadro 3: Exemplos de Discursos da Classe 6	91
Quadro 4: Exemplos de Discursos da Classe 2	93
Quadro 5: Exemplos de Discursos da Classe 5	95
Quadro 6: Exemplos de Discursos da Classe 3	96
Quadro 7: Exemplos de Discursos da Classe 1	106
Quadro 8: Exemplos de Discursos da Classe 2	108
Quadro 9: Exemplos de Discursos da Classe 3	110
Quadro 10: Exemplos de Discursos da Classe 4	111
Quadro 11: Exemplos de Discursos da Classe 5	112
Quadro 12: Exemplos de Discursos da Classe 1	116
Quadro 13: Exemplos de Discursos da Classe 2	118
Quadro 14: Exemplos de Discursos da Classe 3	119
Quadro 15 – Conjunto de Discursos – Liderança (Engenheiras e Engenheiros)	125
Quadro 16 – Conjunto de Discursos – Aspectos ligados ao contexto de trabalho (Engenheiras)	126
Quadro 17 – Conjunto de Discursos – Liderança (Pedagogos e Pedagogas)	128
Quadro 18 – Conjunto de Discursos – Aspectos ligados ao contexto de trabalho (Pedagogas e Pedagogos)	129

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Dendrograma do <i>Corpus Escolha da Profissão vs. Gênero</i>	85
Figura 2: Representação em coordenadas da Análise Fatorial de Correspondência - <i>Corpus Escolha da Profissão vs. Gênero</i>	97
Figura 3: Dendrograma do <i>Corpus Pedagogos e Pedagogas</i>	104
Figura 4: Representação em coordenadas da Análise Fatorial de Correspondência - <i>Corpus Pedagogos e Pedagogas</i>	113
Figura 5: Dendrograma do <i>Corpus Engenheiras e Engenheiros</i>	114
Figura 6: Representação em coordenadas da Análise Fatorial de Correspondência - <i>Corpus Engenheiras e Engenheiros</i>	120



Introdução

Introdução

Nos últimos anos a sociedade, de forma geral, tem se tornado cada vez mais consciente das diferenças e da multiplicidade social nela existente. As mudanças resultantes deste processo são visíveis a partir do desenvolvimento de conceitos e teorias que passam a dar novas interpretações à realidade estruturada nas mais diversas padronizações construídas socialmente.

Uma destas padronizações presentes em diversas culturas, além de resistente ao tempo, é a caracterização dos papéis destinados a ambos os gêneros, construída a partir de concepções elaboradas de forma generalizada e estabelecida como imutável no processo de socialização dos indivíduos. Tal construção possui um dinamismo tão articulado e constante que acaba parecendo aos indivíduos algo universal e natural. Entretanto, partindo-se de uma visão sociológica, observa-se que toda esta construção é o resultado de um sistema de significação que pode ser chamado de “cultura ocidental moderna”, e suas conseqüências aparecem, de forma visível, nas questões relativas ao sexo (Heilborn, 1999). Em muitas destas chamadas “culturas ocidentais”, por exemplo, as pessoas aprendem desde cedo concepções como a de que a feminilidade está associada à responsabilidade pelo lar e pela prole enquanto a masculinidade está associada à responsabilidade pelo sustento da família (Ferreira, 2000).

Ao final do século XIX, com o objetivo da quebra do patriarcalismo, surgiram várias organizações que inauguraram novas oportunidades e ocupações de ordem educativa para as mulheres, sendo seguidas pelas constantes tentativas da igualdade de direitos, que se estruturaram na forma de movimento feminista no início do século XX. O feminismo surgiu como um movimento político, originado de uma filosofia universal que considera a existência de uma opressão específica a todas as mulheres. Expressa-se através de ideologias e políticas que questionam as relações de poder, a opressão e a exploração de grupos de pessoas sobre outros grupos, e propõe uma transformação sócio-ideológica (Teles, 1999), procurando

demonstrar a capacidade da mulher de ir além da aceitação de permanecer desintegrada do mundo e da realidade (Neotti, 1973).

Desde cedo, as pessoas aprendem e transmitem concepções estereotipadas como a de que as meninas precisam ser dóceis e obedientes, enquanto os meninos precisam ser agressivos e independentes. De acordo com Bruschini (1985), a educação escolar reforça a diferença entre meninos e meninas que são obrigados a corresponder a uma imagem imposta socialmente ao longo do desenvolvimento com a apresentação de estereótipos sexistas de profissões consideradas masculinas e femininas. Entretanto vale ressaltar que, neste processo de divisão, cabe às mulheres a responsabilidade de escolher cursos ou profissões ligados à prestação de serviços, uma vez que existe a crença de que a mulher nasceu para servir. Por outro lado, ao homem cabe exercer profissões que lidam com tecnologia, com recursos mais modernos, e ocupar cargos de chefia ou de autoridade. Talvez, o efeito mais importante da segregação das ocupações, além do fator limitador da participação da mulher na força de trabalho, seja aquele que produz diferenciais de salário e de *status* entre trabalhadores masculinos e femininos.

Atualmente, apesar de todas as mudanças ocorridas no contexto social referentes ao preconceito contra a mulher, parece existir ainda um apego à ideologia, estabelecida socialmente, que busca caracterizar as mulheres como menos capacitadas para determinados tipos de atividade. Esta ideologia também existe em relação aos homens, mas nem sempre, neste caso, a lógica está relacionada à menor capacidade ou menos abertura à liderança. Tal construção ideológica parte de um discurso que defende ser as características biológicas o determinante para a formação deste processo, que faz ser a mulher mais indicada ao exercício de atividades caracterizadas prioritariamente pelo cuidado com o outro. Neste contexto, de acordo com Fonseca (2000), é notório e indiscutível que a seleção de pessoal nos postos da hierarquia trabalhista tem no gênero um dos primordiais componentes na formação dos perfis

desenhados para cada cargo/posto. Percebe-se mesmo existir na empresa, por exemplo, uma espécie de consenso a respeito do que deva ser trabalho de homem e trabalho de mulher, uma vez que liderar não é visto como uma das atividades “de mulher”, fazendo com que poucas mulheres se encontrem em postos de chefia, tanto no interior das unidades fabris como nos escritórios da administração.

Observando os dados do ano de 2005, fornecidos pelo Instituto Ethos em parceria com o Ibope, referentes ao *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*, essa realidade se faz presente: a ocupação das mulheres nos cargos que compõem o Quadro Executivo foi de apenas 10,6%; na Gerência, de 31%; 27% na Supervisão e 32,6% no Quadro Funcional. Outro dado que revela a discriminação entre homens e mulheres no campo do trabalho é a taxa de emprego apresentada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – em 2001. De acordo com estes dados, perceber-se que a taxa de desemprego feminino, no período de 1998 a 2001, se apresenta superior a dos homens em todos os anos: em 1998 havia 7,08% de homens desempregados, e 8,34% de mulheres, com a situação se repetindo em 2001 quando 5,9% do total de homens estavam desempregados, e de mulheres, 6,7%. Apesar de haver uma diminuição desses números de 1998 a 2001, a taxa de desemprego feminino continua a superar a dos homens, o que pode ser entendido como a permanência da desigualdade de oportunidades oferecidas para homens e mulheres no mercado de trabalho. Por fim, em relação ao total de pessoas em atividades remuneradas, as mulheres também permanecem em desvantagem, uma vez que, deste total, os homens atingem quase cinquenta milhões, ao passo que as mulheres ultrapassam pouco mais de trinta milhões.

Diante dessas observações, o presente trabalho tem como objetivo analisar justificativas elaboradas socialmente para as diferenças existentes entre os tipos de atividades

concebidas como mais apropriadas para os homens e para as mulheres, buscando, para isto, conhecer os repertórios discursivos elaborados a respeito do tema.

A seguir será apresentado um levantamento histórico sobre a trajetória histórica da mulher no campo de trabalho, focalizando sua situação ao final do século XIX e a trajetória dos movimentos feministas. No capítulo seguinte é trabalhado o processo de exclusão social das mulheres, abordando as teorias do preconceito e a discriminação do gênero no campo do trabalho. Na sequência são apresentados os dois estudos empíricos que compõem a tese. O Primeiro Estudo, objetivando conhecer os tipos de atividades concebidas socialmente como mais adequadas para os homens e para as mulheres bem como as padronizações construídas a este respeito, realizou um levantamento na população geral da cidade de João Pessoa sobre tais profissões, além de propor questões relativas às realidades contextuais de ambos os sexos no mercado de trabalho. Em seguida, o Segundo Estudo buscou enfocar as atitudes discriminatórias voltadas para homens e mulheres que exercem as carreiras tidas socialmente como não apropriadas ao seu gênero, e, para isto, foram entrevistados profissionais atuantes em duas das profissões mais citadas no Primeiro Estudo. Por fim, uma discussão e uma conclusão geral a respeito de ambos os estudos são apresentadas.

**Capítulo 1 - Trajetória
histórica: a mulher e o
trabalho**

1. Trajetória histórica: a mulher e o trabalho

1.1. Situação da mulher no final do século XIX

O trabalho foi um dos primeiros temas em pauta no processo de legitimação dos estudos sobre as mulheres, visto que grande parte da subordinação feminina, tanto no trabalho quanto na vida familiar, era explicada pela exclusão das mulheres do mercado de trabalho. A inserção feminina no mercado de trabalho, portanto, trouxe consigo vários efeitos. Por um lado, refletiu um conjunto de motivações ligadas aos valores mais modernos oriundos de ações por direitos iguais bem como pelos desejos de realização individual, autonomia e independência. Por outro, a sua permanência teve um aspecto prático: suprir (na maioria dos casos) a necessidade econômica para a complementação da renda familiar (Picanço, 2005).

De acordo com Cruz (2002), durante os séculos XVII e XVIII, no período de passagem da economia feudal para a economia apoiada na indústria, surgiu uma nova ordem em termos sociais, políticos, econômicos e culturais que substituiu a antiga sociedade feudal. A partir da revolução tecnológica, a manufatura introduziu uma nova forma de conceber o trabalho feminino. Entretanto, esta “mulher-operária”, embora sendo produto da revolução industrial, acabou sendo vista como personagem invisível, tendo seu trabalho definido em função da categoria profissional do marido, com suas tarefas se concentrando em atividades que se afiguravam como prolongamentos do trabalho doméstico, assim, uma separação *total* entre trabalho doméstico e não-doméstico de fato nunca aconteceu para as mulheres.

O Renascimento, considerado período de grandes transformações do pensamento humano, pode também ser considerado como o período de maiores restrições sofridas pelas mulheres. Nesta época, as atividades exercidas se estruturavam prioritariamente em função dos interesses masculinos, e a mulher era excluída das mais variadas profissões fora do âmbito doméstico. Tal desvalorização teve continuidade com a formação dos Estados Nacionais e a centralização do poder, que se traduziu por meio da restrição da mulher nas

universidades, cabendo-lhe quase que exclusivamente a participação em indústrias têxteis, no desempenho de funções menos qualificadas e de mais baixa remuneração. Pode-se dizer que as mudanças ocorridas do século XVII (quando a igualdade de direitos para a mulher era ainda intolerável) para o século XIX (com o desenvolvimento do sistema capitalista), aconteceram, mas a mulher ainda sofria uma super-exploração advinda das diferenças salariais.

De acordo com vários exemplos, o que aconteceu foi que em diversos países europeus, no século XIX, a unidade doméstica era a unidade básica de produção e ao final deste mesmo século, com a Revolução Industrial, o trabalho passou a se dividir em duas esferas distintas: a unidade doméstica e a unidade de produção. Tal fragmentação deu origem a uma divisão sexual do trabalho que deixou ao homem o trabalho produtivo e remunerado fora do lar, enquanto que para a mulher coube a realização das tarefas relativas à reprodução da força de trabalho, sem remuneração. Entretanto, independente da situação, os trabalhos femininos tornaram-se subordinados à hierarquia masculina de tal maneira que passaram a ser denominados, em muitos casos, de “atividades de apoio”, e, não por acaso, eram direcionados pelas chefias masculinas, ficando para elas as piores remunerações.

Neste período as diferenças no trabalho eram claramente construídas em função dos sexos e não pela competência ou qualificação: as mulheres, já acostumadas a trabalhar gratuitamente, tomavam como referencial a *não remuneração* do espaço doméstico e mesmo o ganho pouco, para elas já significava muita coisa. Portanto, ao contrário do que muitas vezes se pensa, as mulheres sempre trabalharam, executando ao longo do tempo um sem número de tarefas indispensáveis à sobrevivência e ao bem-estar de todos os membros da família. Porém, nem sempre foi reconhecido que o trabalho doméstico é um trabalho imprescindível, o que acabou fazendo dele um trabalho muito pouco valorizado pela sociedade (Bruschini & Rosenberg, 1982).

Pode-se dizer que foi apenas com a Revolução Industrial, associada ao advento da maquinaria, que o ingresso da mulher no mundo do trabalho aconteceu, visto que a presença de um capital fixo contribuiu para o aumento da exploração da mão-de-obra feminina: o trabalho produtivo, que antes necessitava da força dos músculos humanos, com o auxílio da máquina passou a necessitar apenas das pessoas que se adaptassem à maquinaria, requerendo um número cada vez menor de trabalhadores (Silva, 2006). Desta maneira, o capitalismo acabou fazendo uso da divisão sexual do trabalho para incentivar a competição entre os trabalhadores, e a incorporação das mulheres à classe trabalhadora levou à diminuição dos salários, fazendo com que ocorresse uma dupla exploração de mais-valia por parte dos empregadores: tanto por meio da exploração da força de trabalho feminina, que custava bem menos no mercado, como por meio da diminuição dos salários da força de trabalho masculina, que passou a concorrer com uma força de trabalho mais barata (Nogueira, 2004).

Apesar da concorrência por postos de trabalho por homens e mulheres, desde a entrada sistemática da mulher no proletariado – no final do século XIX e início do XX – sua inserção se deu apenas no setor produtivo, reforçando uma manutenção do modelo feminino de trabalho. Kergoat (1986) denomina este processo de *coextensividade*, por existir um recobrimento parcial de uma atividade pela outra: sobre a trabalhadora é projetada a imagem da dona-de-casa, da mãe (real ou potencial) e, portanto, suas qualidades são associadas à habilidades naturais como paciência, destreza, detalhismo e movimentos finos (Marcondes, Rotenberg, Portela & Moreno, 2003).

Na verdade, ao final século XIX a segregação sexual da força de trabalho se baseava em um ponto de vista *naturalista* que acabou definindo os espaços e as profissões vistos como mais adequados para as mulheres. Com o intenso crescimento dos setores comerciais e dos serviços públicos, para as mulheres ficaram designadas atividades, por exemplo, de vendedora de selos nos correios, operadora nos telégrafos e nas telefônicas,

enfermeira e professora infantil, entre outras, que guardavam entre si as características da inferioridade hierárquica e dos menores salários (Nogueira, 2004). A partir do século XX, as profundas alterações no sentido da conscientização progressiva referente à obtenção dos direitos econômicos, familiares e políticos das mulheres começaram a se tornar cada vez mais presentes. Durante a Primeira Guerra Mundial, um grande número de mulheres passou a compor o quadro de trabalhadores nas fábricas de armamento, substituindo os homens enviados para a guerra. Entretanto, no período pós-armistício ocorreu um regresso em massa para casa (Guimarães & Bernardo, 1999).

Nas últimas décadas do século XX, a inserção da mulher no mercado de trabalho se estabeleceu por meio de uma diversificação e uma aparente irreversibilidade, visto que as taxas de participação feminina até o final da década de 1990 (mesmo com as diferentes conjunturas econômicas), não pararam de se expandir em um processo contínuo. Contudo, mesmo com tantos direitos adquiridos e a expressiva presença feminina na atividade econômica, não se constataram alterações importantes no padrão de desigualdade que define a relação social entre os sexos no campo do trabalho: praticamente todos os indicadores demonstram que as mulheres se inserem na atividade econômica em clara desvantagem, visto que, mesmo quando empregadas, a desigualdade se expressa por meio da segregação ocupacional (Galeazzi, 2001).

A problemática do emprego feminino na nova economia globalizada vai desde o emprego industrial, nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, até às novas formas precárias associadas ao novo paradigma de flexibilidade na produção industrial e no setor de serviços, como o trabalho parcial, o trabalho temporário e até mesmo o trabalho a domicílio. A globalização surge cada vez mais num contexto em que se multiplicam as disparidades, originando uma polarização sem precedentes (Cruz, 2000). A desvalorização do trabalho feminino, como já comentado, tem suas raízes históricas, e isto contribuiu para, ao longo do

tempo, ir estabelecendo a divisão dos papéis sexuais referentes às atividades exercidas por homens e mulheres (Alves & Pitanguy, 1985).

No Brasil, os acontecimentos não foram muito diferentes do restante do mundo. Na fase colonial brasileira, a situação da mulher no mercado de trabalho era de dependência absoluta em relação ao pai e, depois, ao marido, tornando-se inviável qualquer projeto de profissionalização feminina. Neste período, não se pode afirmar que a mulher brasileira tenha estado ausente na tarefa de construção da riqueza do país, apesar de sua atuação ter sido pouco visível: o primeiro recenseamento brasileiro, datado de 1872, mostra que as mulheres representavam, então, 45,5% da força de trabalho efetiva do país; desse percentual, 35% trabalhavam na agricultura; 33% nos serviços domésticos; 20% como costureiras; 5,3% nas indústrias de tecidos e 6,7% em outras atividades (Cardoso, 1980).

Entretanto, a alta taxa de participação feminina no mercado de trabalho, não permaneceu a mesma por muito tempo e, em 1920, reduziu-se para 15,3%. Posteriormente, mesmo com o rápido crescimento industrial dos anos de 1930, foi acentuada a queda na porcentagem de mulheres empregadas nas atividades secundárias – 25,3%, voltando a crescer apenas com o grande surto industrial dos anos de 1950. Tal crescimento pode ser explicado tanto pela aceleração do processo de desenvolvimento econômico como pela deterioração dos níveis de renda de grande parcela da população trabalhadora brasileira, tornando cada vez mais necessária a participação das mulheres em atividades remuneradas a fim de complementar o orçamento doméstico (Cardoso, 1980).

Nas décadas de 1940 a 1970, o desenvolvimento capitalista não trouxe benefícios reais para a trabalhadora brasileira, já que, embora a expansão da economia tivesse favorecido a incorporação de novos trabalhadores, para a mulher, o aumento de sua presença no campo de trabalho ocorreu por meio das ocupações femininas tradicionais que eram prolongamentos das atividades domésticas. A partir dos anos de 1960, diante do visível privilégio dado aos

homens no setor produtivo, as mulheres começaram a reagir. Mesmo assim, hoje no setor fabril, os novos paradigmas de produção e a introdução de inovações tecnológicas com base na microeletrônica ainda reproduzem as desigualdades sociais encontradas na divisão sexual do trabalho (Stein, 2000).

Observando cuidadosamente essa realidade, percebe-se que os inúmeros estudos existentes que tratam da participação da mulher no mercado de trabalho revelam que os trabalhos que são incentivados socialmente para as mulheres não interessam aos homens, sendo atividades desprestigiadas, com salários mais baixos (Guimarães & Bernardo, 1999). Um exemplo disto é que em 1825, a mulher brasileira teve oficializada sua primeira profissão, a de professora primária, sendo tal atividade inclusive considerada por excelência uma profissão tipicamente feminina em função de requerer o cuidado das crianças (Bruschini & Rosemberg, 1982).

Lavinas e León (2002) comentam que nas últimas três décadas, tanto no Brasil como no resto dos países latino-americanos, a participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado, acompanhando o crescimento, as recessões e as crises econômicas. No entanto, este aumento parece ser muito mais resultado de mudanças nos postos de trabalho criados por uma nova dinâmica de acumulação produtiva do que como consequência de uma mudança no perfil de sua força de trabalho, o que faz com que as desvantagens continuem presentes: as mulheres são mais expostas ao risco do desemprego, permanecem por mais tempo na procura por um trabalho e sofrem uma visível e marcante desigualdade na remuneração – consideravelmente inferior (Galeazzi, 2001). Quando desempregadas, as mulheres acabam adotando estratégias semelhantes às aquelas realizadas no espaço doméstico e passam geralmente a trabalhar como domésticas, diaristas, cozinheiras ou na venda de pequenos objetos (Hirata, 1999).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – de 2001 revelaram que a defasagem entre os rendimentos dos dois sexos diminuiu em comparação aos anos anteriores, mas a remuneração média das mulheres ainda ficou em um patamar inferior a dos homens, uma vez que seu rendimento médio em 1996 representava 65,9% do recebido pelos homens e, cinco anos depois, alcançou 69,6%.

De acordo com Lavinas, Amaral e Barros (2000), um dos elementos que pode servir de explicação à implementação e ao desenvolvimento desta realidade é o tipo de trabalho que homens e mulheres realizam, que serve, em alguns aspectos, de justificativa para o aumento do desemprego feminino, inclusive para as mulheres com altos níveis de escolaridade. Por exemplo, desde o início da década de 1990, muito embora as mulheres dominem, em número, alguns ramos da indústria como a têxtil e a de confecções, este campo majoritariamente é um campo de trabalho masculino. Um outro exemplo é que o setor de serviços pessoais, que engloba atividades ligadas à higiene pessoal, confecção e conserto de vestuário, serviços domésticos e outros serviços domiciliares, mesmo sendo predominantemente feminino, passou por um aumento considerável da participação masculina entre 1983 (16,6%) e 1999 (24,3%) nas áreas metropolitanas. Isto demonstra que até mesmo os empregos de baixa qualificação tidos como feminino passaram a ser disputados também pelos homens, diminuindo cada vez mais o espaço das mulheres dentro do mercado.

A segregação ocupacional acaba levando a maioria das mulheres que trabalham a se concentrar em um pequeno número de ocupações. No Brasil, este fenômeno acabou provocando o que pode ser chamado de *sexualização das ocupações* e fez com que na década de 1970 mais de 80% do contingente feminino ativo trabalhasse em apenas dez ocupações, sendo todas elas de baixo prestígio e de baixa remuneração: empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, professoras primárias, funcionárias de escritório, costureiras, lavadeiras, balconistas, serventes, enfermeiras não-diplomadas e tecelãs. Vale salientar que, até mesmo

na ocupação do magistério, considerada uma ocupação feminina, à medida que o prestígio e o salário aumentam, decresce a participação da mulher (Bruschini & Rosenberg, 1982).

Um outro ponto a ser considerado em relação à segregação é a caracterização das mulheres como aptas a exercerem bem as atividades de baixo *status* social ou atividades em que a sensibilidade e o cuidado pesem mais que a competência, sendo vistas como descontextualizadas ao ocupar cargos de alto *status* (Deaux, Winton, Crowley & Lewis, 1985; Six & Eckes, 1991). Na verdade, a organização espacial do trabalho, a hierarquia dos salários e a concentração das mulheres em determinadas categorias de empregos ilustra uma segregação sexual decorrente da existência de uma divisão sexual vista como *natural* (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002).

Atualmente, as inovações na tecnologia microeletrônica e de telecomunicação estão transformando o caráter da força de trabalho, fazendo com que o processo de feminilização acabe sendo parte de uma mudança inerente ao processo de mudança tecnológica que está transformando os tipos de emprego (Hirata, 1999). Com as frequentes mudanças, muitas vezes é utilizado o argumento de que, sendo as ocupações no mercado direcionadas pela qualificação dos profissionais, as mulheres ficam com os postos mais baixos por não apresentarem de forma satisfatória os requisitos necessários para a execução da atividade. Mas o que levaria a esta estruturação se na verdade as mulheres têm sim uma formação que responde e se adapta perfeitamente aos empregos industriais? Seria talvez a permanente formação adquirida por meio da aprendizagem na infância e reafirmada de forma contínua da mulher vista sempre como assistente? Ao que parece, sim, pois na maioria das vezes as características masculinas e femininas são relativamente móveis e dependem das exigências do sistema produtivo, sendo manipuladas de acordo com a conveniência do capital. Stein (2000) cita, por exemplo, as atividades que fazem uso da força física, visto que, quando necessário, as chefias não excluem as tarefas pesadas consideradas incompatíveis para as

mulheres: nestes casos a fragilidade feminina desaparece e as mulheres passam a fazer tarefas pesadas e insalubres tanto quanto os homens.

Toda esta contextualização tem efeitos bastante significativos no bem-estar feminino, visto que o trabalho nas sociedades contemporâneas representa um dos elos principais entre as metas individuais e os objetivos coletivos. De acordo com Álvaro (1992), esta importância pode ser compreendida em função do grande número de aspectos aos quais *ter um emprego* está relacionado. Dentre estes aspectos, observa-se que o salário (ao contrário do que muitas vezes se pensa) é apenas um destes pontos. Na verdade, *estar empregado* está associado a questões latentes das quais deriva seu significado psicológico que dá conta da motivação positiva por um trabalho. Portanto, o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho e o tipo de trabalho realizado representam formas de expressão para várias outras limitações, visto que fazer parte deste mundo vem se mostrando muito mais do que apenas ter uma remuneração.

A dinâmica do trabalho em alguns momentos revela também limitações caracterizadas como próprias do sexo feminino, capazes de afetar negativamente a integração das mulheres no campo das profissões tidas como masculinas, mas não a dos homens que exercem profissões tidas como femininas. O processo de profissionalização, pode-se dizer, não é imune à influência do sexo, que está sempre produzindo novos arranjos ao levar as mulheres às especialidades, funções ou categorias tidas como adequadas para a sua condição de mulher (Simões & Amâncio, 2004). Contudo, este processo de normatização do papel sexual constrange apenas as mulheres, já que aos homens são oferecidos recursos simbólicos derivados de sua capacidade em exercer uma multiplicidade de papéis não possíveis para elas, que mesmo no trabalho exercem atividades extensivas das atividades domésticas (Amâncio, 1993).

A divisão sexual do trabalho não é um fenômeno *natural*, mas sim um fenômeno específico resultante da junção do sistema sócio-econômico e de elementos históricos e ideológicos que se refletem na educação recebida pelas crianças. Desde a infância, estas ideias vão se desenvolvendo, e, quando adultos, homens e mulheres passam a atender às atribuições determinadas ao seu sexo e à delimitação de seus espaços nas atividades cotidianas, o que ocasiona uma permanente solidez aos estereótipos sexistas determinantes das profissões vistas como masculinas ou femininas. A motivação para a escolha de uma carreira é nada mais que uma das formas de expressão desta educação, coerente com a ideologia socialmente vigente a respeito do trabalho masculino e feminino. Daí, os homens tendem a escolher cursos influenciados pela remuneração, vendo-os como forma de obter subsistência e ascensão social, até porque o trabalho aparece como um elemento central na constituição da identidade masculina, enquanto as mulheres acabam se preocupando mais com a utilidade social da carreira e com sua possibilidade de exercer um papel assistencial. Esta interiorização é tão intensa que muitas vezes chega até mesmo a impedir que os vestibulandos realizem suas verdadeiras tendências profissionais em razão dos preconceitos que orientam suas escolhas.

Desta maneira, a divisão sexual do trabalho tem uma forte influência no processo de escolha vocacional, processo no qual a condição de *feminilidade* ou de *masculinidade* assume papel de destaque e em que (especialmente para as mulheres) a discriminação resultante da participação no mundo do trabalho visto como não sendo seu obedece à concepção conservadora dos papéis de gênero (Cardoso, 1980).

1.2. Trajetória dos movimentos feministas

Por volta das décadas de 1920, 1930 e 1940, várias ações foram exercidas contra a invisibilidade histórica da mulher nos espaços públicos e profissionais, buscando de uma forma ou de outra estruturar e estabelecer uma nova forma de ver os papéis dos homens e das

mulheres na vida familiar e no campo do trabalho. Todas estas ações podem ser englobadas em um movimento conhecido como *movimento feminista* (Ismael, 2005). Neste mesmo período, em função de consideráveis mudanças econômicas, as mulheres passaram a compor o quadro do mercado de trabalho, que, associadas às diversas conquistas então elaboradas, alcançou em 1952 a aprovação da Convenção sobre Direitos Políticos da Mulher na Assembléia Geral da ONU. A partir daí, na década de 1960, o feminismo aparecia estruturado, reivindicando o direito das mulheres a participar da vida pública em igualdade de condições com os homens, ao mesmo tempo que questionava as raízes culturais das desigualdades e se estabelecia não como uma corrente única, mas sim em função de interesses ideológicos diversos característicos de cada uma delas (Oliveira, 1991).

Algumas dessas correntes podem ser vistas em três fases características da investigação feminista: a fase da *Visibilidade*, quando surgem os estudos sobre as mulheres; a fase da *Diferença*, que pontua essencialmente os aspectos diferenciadores entre homens e mulheres, e a fase das *Relações de Gênero*, centrada nas relações construídas entre os homens e as mulheres (Silva, Gomes, Graça & Queirós, 2005). Nestas fases podem ser visualizadas pelo menos cinco correntes principais (Nogueira, 2001b; Tavares, 2000):

- O feminismo *liberal*, que focaliza a busca da igualdade de oportunidades e tem claro que a igualdade só pode ser alcançada através da consagração de uma igualdade jurídica;
- O feminismo *radical*, que defende como origem da subordinação feminina a dominação sexual masculina e o reconhecimento da existência do patriarcado anterior ao capitalismo;
- O feminismo *socialista-marxista*, que se pautando nas lutas de classes oferece uma ênfase particular às tensões existentes entre o capitalismo e as relações de gênero;

- O feminismo *psicanalítico*, que concebe o gênero como uma diferença emergente das relações familiares e, desta maneira, a sexualidade representa uma poderosa força cultural e ideológica que oprime as mulheres por estar inscrita no corpo e no inconsciente; e
- O feminismo *pós-moderno*, que questiona constantemente a razão e a ordem, buscando novos entendimentos e relações com o mundo por meio das noções tidas como universais.

Diante disto, torna-se clara a compreensão do quanto as teorias feministas, bem como as pesquisas neste campo, são bastante diversificadas a ponto de competirem e de se complementarem, visto que, independente da corrente teórica adotada, a pesquisa qualitativa feminista tenta não ser apenas um depósito passivo de temas intelectuais controversos e transitórios mas busca refletir o contexto em que está sendo produzida (Olesen, 2005). Vale salientar que, de acordo com Saavedra (2001), a partir da década de 1950, influenciadas pelo pós-modernismo e pós-estruturalismo, as novas formas de feminismos têm demonstrado um desenvolvimento relativo ao *feminismo liberal* e desta maneira, têm apresentado uma preocupação central com o poder tal qual no final do século XIX, quando as mulheres não tinham direitos de cidadania.

Mais recentemente, o feminismo passou a elaborar críticas às ideologias vigentes concebidas como *verdades* e divulgadas por meio de pressupostos científicos que, de certa forma, aparecem como reforçadores da hegemonia masculina. Desta maneira, muitas das produções realizadas atualmente partem da ideia de que os papéis sociais são determinações de um conjunto de visões construídas e propagadas como naturais e imutáveis, abrindo a possibilidade de considerar a flexibilidade de papéis entre os gêneros (Oliveira, 1991). Por meio desta perspectiva *pós-moderna* é questionado que, não necessariamente, os papéis

necessitam ser adaptados a modelos hierarquizados nos quais para as mulheres as diferenças são sinônimos de inferioridade (Alves & Pitanguy, 1985).

Com relação ao campo de pesquisa, apesar das complexas relações entre epistemologia e método já terem conquistado um maior nível de clareza, existe ainda uma questão central: o que significa fazer investigação no campo dos estudos feministas? A pergunta é ainda corrente, visto que a investigação neste campo se inscreve numa atividade científica mais ampla que a distingue da investigação tradicional, pois ao mesmo tempo representa um projeto científico de elaboração de conhecimentos e uma transformação das relações sociais (Silva, Gomes, Graça & Queirós, 2005).

**Capítulo 2 - A mulher e o
processo de exclusão
social**

2. A mulher e o processo de exclusão social

2.1. Natureza da discriminação, do preconceito e dos estereótipos

As elaborações sobre o preconceito refletem os períodos em que foram construídas, as perspectivas de estudo adotadas e os aspectos a elas relacionados. Na verdade, a forma de conceber o preconceito vai ter muito a ver com a perspectiva adotada, já que as perspectivas são pontos de partida quando se objetiva analisar as mais diversas situações sociais e se configuram como ângulos através dos quais se observa o mundo. Neste sentido, o preconceito pode ser compreendido por meio da lógica de que o desenvolvimento de qualquer fenômeno dependerá de fatores como crenças e valores sociais vigentes, que qualquer representação elaborada socialmente constitui construções mentais organizadas a partir do conjunto de crenças, expectativas e valores anteriormente aprendidos (não sendo apenas fotografias exatas da realidade) e que os indivíduos são personagens ativos que constroem e compartilham suas próprias representações.

Na verdade, conceituar o preconceito constitui um caminho bastante complexo. Algumas das demonstrações desta complexidade são as diversas tentativas de delimitar seus parâmetros, construir definições e elaborar teorias a seu respeito, além da ampla variedade de atributos, como estereótipo e discriminação, aos quais o preconceito se encontra relacionado.

No início da década de 1950, o preconceito passou a ter uma considerável relevância na Psicologia Social Cognitiva, através de Allport (1954). Por meio de seu grande interesse pelo tema, Allport destacou-se como um dos estudiosos da área traçando as linhas fundamentais que definem as principais perspectivas de análise do preconceito na atualidade. Para Allport (1954), o preconceito se expressa de forma explícita e pode ser caracterizado como “uma antipatia baseada numa generalização errada e inflexível, que pode ser dirigida a um grupo como um todo ou a um indivíduo por ser este membro de tal grupo”. O que é mais importante de perceber nesta definição é que ela se estrutura na ideia de que o preconceito se

expressa através de atitudes hostis contra um indivíduo, simplesmente por ele pertencer a um grupo social diferente.

A partir desta definição, concebe-se como ideia central a de que, embora o preconceito fosse considerado um mecanismo ou processo único, ele se aplicaria a diversos grupos, como por exemplo, o preconceito considerado como estrutura de personalidade (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson & Sanford, 1950), ou o preconceito considerado como tendência universal e generalizável (Sidanius & Pratto, 2003). De acordo com Allport (1954), duas características principais a respeito do preconceito podem ser destacadas: que o preconceito é uma espécie de defeito cognitivo (uma generalização falha e inflexível) e que o preconceito é uma atitude (antipatia) que pode ser sentida (emoção) ou exteriorizada (comportamento). Tais elaborações refletem as principais preocupações da psicologia durante as décadas de 1930, 1940 e 1950, e traduzem a busca de estruturas universais, ao mesmo tempo que valorizam elementos mais individuais ou psicológicos (Lima, 2002).

As teorias que colocaram os fatores explicativos do racismo em disposições individuais caracterizam este período. Dentre elas, existem três modelos clássicos: a abordagem de Adorno (1950) – responsável pela introdução da análise psicossociológica do problema, colocando os efeitos das diferenças de personalidade nos posicionamentos ideológicos; a concepção do “Bode Expiatório” (Dollard, Doob, Miller, Mowrer & Sears 1939) – pautada na teoria da frustração-agressão e inspirada por um lado nos conceitos de impulso, reforço e inibição, e, por outro, nos conceitos psicanalíticos de deslocamento e catarse; e o trabalho de Rockeach (1960) – que considerou os problemas no nível das diferenças individuais através da percepção da diferenças de valores culturais.

Posteriormente, ao final na década de 1960 e 1970, quando uma das principais problemáticas da Psicologia Social era a compreensão do racismo em sociedades formalmente democráticas como nos EUA, as explicações do preconceito passaram da esfera dos fatores

psicológicos, apenas, para a esfera das influências culturais, das relações inter-grupais e das normas sociais. A definição de Jones (1972, p.3) representa bem esta percepção do tema: “uma atitude negativa com relação a um grupo ou a uma pessoa, baseando-se num processo de comparação social em que o grupo do próprio indivíduo é usado como ponto positivo de referência. A manifestação comportamental do preconceito é a discriminação”. Muito posteriormente, na tentativa de justificar o porquê de o preconceito ser considerado uma atitude, Brown (1995) conceitua-o como um processo grupal, um fenômeno que pode ser analisado no nível da percepção individual, da emoção e da ação, uma emoção ou comportamento negativo dirigido a um determinado grupo, uma avaliação, uma crença negativa que se expressa por meio de comportamentos discriminatórios. Ambas as definições em muito se assemelham.

Pontuando que a existência de outros grupos é capaz de gerar por parte da pessoa uma comparação entre seu próprio grupo (o endogrupo) e tais grupos externos (os exogrupos), Tajfel (1970, 1981) propõe que é a partir desta diferenciação intergrupal que vão se formando estereótipos e preconceitos. Com relação aos estereótipos, ele defende a existência de três funções psicológicas: a **explicativa**, referente à necessidade de fornecer uma causalidade social para acontecimentos complexos e dificilmente explicáveis; a **justificativa**, referente à necessidade de legitimação de determinadas ações e tratamentos em relação a determinados grupos; e a de **diferenciação inter-grupal positiva**, que diz respeito à necessidade de possuir uma imagem social do endogrupo mais positiva do que a do exogrupo. Para isto, é fundamental a percepção de pertença ao grupo, sendo o elemento motivacional e a carga afetiva os impulsos capazes de iniciar, manter, modificar e até determinar a ação de adesão ao grupo de pertença.

Nos anos 1980 as teorias sobre o preconceito se diversificaram e passaram a acompanhar o desenvolvimento de duas vertentes na Psicologia Social: a Psicologia Social

Psicológica e a Psicologia Social Sociológica (Álvaro & Garrido, 2003). As teorias desenvolvidas no âmbito da vertente Social Psicológica são teorias que, por estarem ligadas à Teoria da Cognição Social, enfatizam os fatores psicológicos intra-individuais, particularmente os aspectos cognitivos conscientes ou automáticos do processo de categorização, preocupando-se em explicar os mecanismos dos processos cognitivos universais. Desta maneira, os enfoques afetivos e emocionais do preconceito passaram a não ser mais priorizados já que as teorias elaboradas neste período mantinham o foco na operacionalização dos processos mentais (Lima, 2002).

Dentro da teoria da Cognição Social, muitos autores defendem que o preconceito pode ser entendido como um resultado normal e inevitável da categorização, o que faz com que os estereótipos de gênero e da raça tornem-se inclusive inevitáveis, sendo até mesmo impossível controlar seu automatismo. Para Lima e Vala (2004), neste caso, os estereótipos não conscientes servem de suporte para os recursos cognitivos relativos aos grupos sociais, visto que os processos automáticos incidem, sobretudo, contra os membros de categorias minoritárias, sugerindo que o encadeamento das redes associativas das ideias automáticas são processadas sob influência das imagens sociais negativas já difundidas a respeito dos grupos vítimas do preconceito.

Por meio da perspectiva Social Sociológica, o preconceito é situado nos processos de exclusão e inclusão social, e se procura explicar as formas de discriminação a partir dos conflitos sociais e ideológicos que se desenvolvem em torno destes processos. Nesta corrente, Camino (1996) tem desenvolvido uma abordagem psicossociológica para análise das relações intergrupais na qual o preconceito é definido como uma forma de relação intergrupar organizada em torno das relações de poder entre grupos, produzindo representações ideológicas que justificam a expressão de atitudes negativas e depreciativas, bem como a expressão de comportamentos hostis e discriminatórios em relação aos membros de grupos

minoritários (Camino & Pereira, 2000). Entre os processos cognitivos que se desenvolvem neste tipo de relações sociais, destacam-se a categorização e a construção de estereótipos (Lacerda, Pereira & Camino, 2002).

Em função das elaborações a respeito das formas concretas de racismo no Brasil, Camino e colaboradores (Camino, Silva, Machado & Pereira, 2001; Camino, Silva & Machado, 2004) focalizaram as novas configurações de expressão do preconceito, partindo da visão de que este é uma construção social fruto das interações e contingências situacionais, e pontuam a passagem da discriminação manifesta – que supõe a crença na inferioridade do grupo discriminado – para as novas formas mais sutis de discriminação em decorrência do conjunto de restrições institucionais desenvolvido nos últimos 30 ou 40 anos. Desta maneira, têm-se desenvolvido expressões de discriminação disfarçadas que concordam com as práticas institucionais, ao mesmo tempo em que no ambiente íntimo as atitudes preconceituosas continuam conservadas e enraizadas. Essas modificações na forma de expressão do preconceito podem ser observadas, por exemplo, no preconceito de gênero.

A partir desta apresentação, pode-se observar que, inicialmente, o preconceito foi estudado como uma característica psicológica do indivíduo, expressada seja por meio de uma frustração reprimida e deslocada para grupos mais fracos (Hovland & Sears, 1940); seja como o desenvolvimento de uma personalidade autoritária (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson & Sanford, 1950); seja como uma disposição restrita à abertura mental (Rokeach, 1960) ou ainda, pela abertura de contatos com membros de grupos minoritários (Allport, 1954). Posteriormente, um outro tipo de análise se desenvolveu. Apesar de ainda ser enfatizada a origem psicológica e individual do preconceito, esta origem não é mais o centro da discussão para os teóricos da cognição social que passaram a estudar o preconceito concebendo-o como um erro no processamento das informações (Hewstone, 1990; Pettigrew, 1979; Schaller, 1991). Na perspectiva das relações intergrupais, Tajfel (1970) explica o preconceito como o

resultado da inserção do indivíduo numa categoria social, propondo que a pertença a uma categoria social leva à atribuição de atributos positivos aos membros do grupo de pertença e negativos aos membros dos outros grupo (Tajfel, 1978). O favoritismo endogrupal presente nesta explicação é caracterizado como o resultado da motivação à manutenção de uma auto-estima positiva construída através de uma imagem favorável do endogrupo e uma desfavorável do outro grupo. A partir desta lógica é elaborada a teoria do preconceito (Tajfel, 1981; Lacerda, Pereira & Camino, 2002).

Percebe-se assim que as ideias preconceituosas são usualmente incorporadas, acreditadas e reproduzem de forma eficaz a discriminação, a exclusão e a violência. Na maioria dos casos, de tão bem enraizadas, torna-se difícil perceber a forma como o preconceito vai fazendo parte dos espaços de trabalho, associando-se a certos tipos de ocupação, colocando-se em circulação por meio de imagens e representações, enfim, o preconceito vai facilmente se introduzindo na vida quotidiana com um verniz de bom senso, de bons costumes e de boa educação. Portanto, pelo fato de o preconceito ser moralmente condenado e a discriminação ser juridicamente sujeita à punição (ao que pode ser atribuída como uma conquista dos movimentos sociais), suas manifestações tornaram-se cada vez mais sutis e disfarçadas. O preconceito caracteriza-se até mesmo como sendo uma forma arbitrária de pensar e de agir, já que é exercido de maneira racional ao objetivar o controle social e servir para manter as distâncias e as diferenças sociais entre um sujeito e outro sujeito e entre um grupo e outro grupo (Bandeira & Batista, 2002). Neste sentido, *gostar e não gostar* não passa pelo preconceito – um exemplo disto são as relações afetivas construídas entre homens e mulheres –, o que passa pelo preconceito é a resposta que se processa quando os grupos minoritários fogem das “normas” preconceituosas elaboradas socialmente, daí aparece o sentimento de hostilidade voltada, por exemplo, para as mulheres, os negros, os idosos.

No próximo tópico serão apresentados exemplos de processos discriminatórios direcionados à mulher.

2.2. As novas formas de preconceito e os repertórios interpretativos justificantes

No processo de construção das representações, os discursos produzidos na dinâmica da interação social constituem um elemento fundamental para que as representações possam ser não apenas compartilhadas mas também instituídas e re-elaboradas socialmente.

O discurso não tem um significado único, uma vez que não se restringe a ser uma estrutura ordenada de palavras ou não se reduz a uma mera expressão verbal do mundo, mas constitui-se como a expressão, no mundo, de um sujeito que explicita sua identidade e o seu contexto social. Daí, teoricamente, em uma tentativa de elaboração a respeito deste material produzido, o discurso acaba sendo conceituado de diversas maneiras: na linguagem comum, representa o diálogo entre falantes; na linguística, é a maneira pela qual diversos elementos linguísticos são unidos para constituir uma estrutura de significados mais ampla; e na pesquisa, representa o conjunto de ideias ou modos de pensar expressos verbalmente e identificados pelo pesquisador (Chizzotti, 2006).

Todo discurso é um pronunciamento sobre uma dada realidade, o qual, ao ser proferido, trabalha com as ideias de seu tempo e da sociedade em que vive, entretanto há alguns discursos vistos como contrários que predominam ou ao menos incomodam em uma determinada época. São discursos conceituados de antagônicos que divergem dos discursos hegemônicos para aquela realidade (Pinto, 2004). Neste processo uma dificuldade aparece: como perceber onde os limites entre os discursos divergentes tornam-se tênues? Como saber quem fala conosco e quem fala contra nós? Como definir os critérios de identificação dos discursos elaborados por conteúdos sutis de preconceito? (Pinto, 2004).

Um exemplo que pode ser utilizado para estas indagações é a construção dos discursos feministas realizada pela Psicologia Social. Fazendo uso de teorias explicativas elaboradas no decorrer dos estudos de gênero, a grande quantidade de discursos, teorias e visões acerca da mulher produzida pela Psicologia Social reflete, em cada período histórico do movimento feminista, diferentes formas de interpretação para os acontecimentos: o discurso biologizante sobre os sexos, legitimado como discurso científico, serviu durante muito tempo não apenas para diferenciar, mas para diferenciar e diminuir a situação da mulher. Com isso, os papéis de ambos os gêneros são geralmente definidos em função das expectativas partilhadas acerca das qualidades e comportamentos apropriados aos indivíduos em função de seu sexo, fazendo com que homens e mulheres estejam constantemente sendo avaliados por parâmetros oriundos de diversas situações (Nogueira, 2001a). Este debate não acontece por acaso, pois é a partir dele que são justificadas as várias atribuições tidas socialmente como próprias a cada um dos sexos como, por exemplo, as dos perfis necessários para o exercício das atividades profissionais (Amâncio, 1993).

Um estudo realizado por Lima, Gondim, Santos, Sá e Bonfim (2005) é um bom exemplo do que concerne a esta realidade. Os autores investigaram as imagens que homens e mulheres constroem em termos de emoções e traços de personalidade sobre mulheres e homens que estão em uma posição de chefia ou em uma posição subalterna. Para isto entrevistaram 111 estudantes universitários de Aracaju e Salvador – 46 do sexo masculino e 65 do sexo feminino entre 19 e 61 anos de idade – solicitados a responder um questionário referente a uma situação de interação entre um supervisor e um empregado na empresa, situação que variava em quatro formas: *o supervisor era uma mulher e o empregado era um homem; supervisor e empregado eram mulheres; supervisor e empregado eram homens e o supervisor era homem e o empregado uma mulher*. Quatro fotografias ilustrativas da interação indicavam o sexo do supervisor e do empregado.

As análises realizadas com as repostas dadas sugeriram uma formação de imagens muito diversa dos supervisores e dos empregados, refletidas tanto na dimensão mais emocional da imagem quanto na dimensão mais cognitiva ou de traço de personalidade. O que os autores puderam observar foi que as imagens do supervisor eram construídas de emoções positivas e de realização em função do poder. Na grande maioria das vezes os supervisores foram vistos como detentores de muita capacidade relacional e muita independência. Por outro lado, os empregados foram sempre vistos como temerosos e inseguros. Um dado curioso dos resultados é que geralmente as empregadas eram vistas como mais temerosas quando supervisionadas por outra mulher e os empregados, quando supervisionado por outro homem. Entretanto, a experiência de desconforto emocional atribuída às mulheres supervisoras foi elaborada apenas pelos respondentes do sexo masculino. Portanto as imagens foram influenciadas, de algum modo, pelo sexo dos respondentes.

Com interesses semelhantes, Ismael (2005), objetivando conhecer as novas configurações das atitudes discriminatórias contra a mulher e as formas de como estão sendo vivenciadas, observou os efeitos do preconceito de gênero em relação às mulheres bem sucedidas profissionalmente e em relação aos homens responsáveis pela administração de empresas públicas e privadas. Tomando como foco central o preconceito de gênero nos processos de exclusão/inclusão social em torno do ingresso da mulher no mercado de trabalho, foram entrevistados dois dos grupos inseridos neste processo: homens que administram empresas públicas e privadas e mulheres bem sucedidas profissionalmente em cargos de comando.

Com relação ao grupo das mulheres entrevistadas (advogadas, professoras universitárias, policiais militares, gerentes e profissionais liberais – todas exercendo cargos de comando) o objetivo principal foi saber o que as próprias mulheres bem sucedidas pensavam sobre a discriminação, sendo para isto analisado não apenas os modos de categorização que

serviram de base cognitiva para justificar e fortalecer os processos discriminatórios contra o sexo feminino, mas também os processos de categorização e as formas sutis de discriminação sofridas por mulheres bem sucedidas. Com relação aos homens exercendo cargos de comando, o objetivo foi compreender as justificativas para as diferenças ocupacionais e salariais praticadas em diversas empresas. Para isto, foram entrevistados administradores, contadores, advogados e economistas nos setores administrativos das instituições.

Os resultados demonstraram que os administradores de órgãos públicos e empresas privadas não assumiram a existência de discriminação em relação às mulheres e realizaram avaliações positivas de suas qualidades profissionais: 73% defenderam que não existe diferença de tratamento quanto ao gênero no que concerne ao trabalho; quase 90% não fez distinção acerca das preferências de gênero para ascensão a cargos de chefia; praticamente 70% dos entrevistados utilizaram adjetivos positivos e elogiosos para a capacidade profissional da mulher. Os respondentes demonstram assim *atitudes politicamente corretas* sobre o tema. Por outro lado, 38% dos homens entrevistados reconheceram a existência de preconceito e discriminação contra as mulheres e, 45% acham que as mulheres não possuem as qualificações requeridas para o sucesso profissional ou não possuem qualidades masculinas, tais como, coragem, determinação ou interesse pelo poder político.

No caso das mulheres bem sucedidas nas suas profissões, as respondentes da pesquisa indicaram não perceber a discriminação, entretanto a grande maioria das entrevistadas reconhece a existência de preconceito explícito no trabalho: 22% dos discursos negaram a existência geral de preconceito; 26%, embora reconheça a existência do preconceito, não se lembram de tê-lo sofrido; 25% dos discursos destinam-se a afirmar a existência do contexto legal que proíbe a discriminação; 36% dos discursos mostram perspectivas boas para o futuro; 40% reconhecem a existência de discriminação nos processos de ascensão no trabalho. Além disto, 40% das entrevistadas se concentraram nas qualidades

femininas ao que concerne às características que levam ao sucesso profissional das mulheres, e 60% se concentraram em qualidades gerais como competência, conhecimento e identificação com a empresa.

Diante dos resultados, a autora concluiu que, embora os homens tenham inicialmente afirmado que as mulheres são “maravilhosas”, quando contrastados com a desigualdade real que existe nos cargos de chefia, confessam que as mulheres são “maravilhosas”, mas não tão competentes quanto os homens, provavelmente porque as mulheres são incapazes de separar problemas domésticos do espaço profissional (para 70% dos respondentes), sendo “sobrecarregadas ou emotivas e responsáveis pelo lar”. Os resultados, assim, sugerem que, embora as mulheres tentem diminuir o preconceito e a discriminação, tanto seu lado feminino e suas responsabilidades com o lar, como seu lado profissional e seus interesses pelo trabalho terminam de alguma maneira não só reforçando o estereótipo existente como inserindo o conflito no seu próprio interior.

Observando os dois grupos, fica claro que, embora os homens e as mulheres em cargos de comando tenham afirmado inicialmente que as mulheres são competentes, os homens entrevistados, quando questionados a respeito da desigualdade real que existe nos cargos de chefia, ao concluírem que “as mulheres são maravilhosas, mas não tão competentes quanto os homens”, demonstram que as ideias construídas socialmente com a finalidade de estabelecer lugares diferenciados para homens e mulheres nas atividades de trabalho continuam presentes.

Nesta mesma perspectiva, Carvalho (2003) objetivou construir uma análise psicossocial da representação de estudantes universitários sobre a discriminação contra professoras universitárias em cursos considerados masculinos. Para isto, analisou se as avaliações dos alunos sobre as disciplinas (com melhor e pior aproveitamento), sobre o desempenho do professor e sobre a percepção de justiça da nota dada pelo professor, são

influenciadas pelo tipo de curso (visto como masculino e visto como feminino), sexo do aluno (masculino e feminino) e sexo do professor (masculino e feminino). A partir de seu objetivo, a autora observou de forma geral que, em relação à disciplina de melhor aproveitamento, a interação entre o tipo de curso e o sexo do professor indicou que nos cursos considerados masculinos, as disciplinas ministradas por professores foram melhor avaliadas do que as ministradas por professoras, ao passo que nos cursos considerados femininos, as disciplinas ministradas por professoras foram melhor avaliadas do que as ministradas por professores. Em relação à disciplina percebida como de melhor aproveitamento, foi possível observar que nos cursos considerados masculinos, os alunos tenderam a avaliar os professores de forma positiva e as professoras, de forma mais negativa, o que demonstra uma diferença na forma de caracterizar homens e mulheres em suas atuações profissionais. Para a autora, foi possível perceber o quanto a divisão de papéis se fez presente nas opiniões dos alunos entrevistados, sugerindo a presença de uma norma social relacionada ao desempenho de papéis considerados masculinos e femininos.

Vale salientar que sobre isto Goldstein (1983) comenta que, na maioria das vezes, não apenas os homens mais também as mulheres têm uma opinião negativa a respeito das mulheres que alcançam êxito em funções tradicionalmente masculinas. Mulheres nestas situações, sobretudo as bem-sucedidas, são consideradas não apenas menos felizes do que outras mulheres mais também menos hábeis do que os homens bem-sucedidos. Pensando-se assim, os homens que têm êxito geralmente são considerados hábeis, no entanto as mulheres que alcançam o mesmo sucesso é porque tiveram sorte (Deaux & Emswiller, 1974). Pode-se inclusive dizer que nestas situações homens e mulheres compartilham do esquema referencial comum de que certas funções são incompatíveis com a feminilidade e que ter êxito nessas funções representa um convite à desordem psicológica e social.

Quando a mulher busca a sua profissionalização, sobretudo quando opta por carreiras estereotipadas como masculinas, as dificuldades e barreiras são ainda maiores que naquelas profissões tidas como femininas: ela é percebida como diferente. Em um estudo realizado acerca da presença da mulher no curso técnico de mecânica da então Escola Técnica Federal da Paraíba, as autoras comentam que nas palavras das entrevistadas observaram que as profissionais desta área não apenas eram tidas como masculinizadas como também na maioria dos casos eram tidas como homossexuais. Tal observação demonstra uma ideia de que, para ser bem sucedida, as mulheres necessitam apresentar padrões de conduta que se assemelhem aos homens, como sendo este de fato o padrão ideal no que se refere à competência profissional (Guimarães & Bernardo, 1999).

Discursos discriminatórios elaborados socialmente permanecem moldando as ações dos indivíduos, entretanto a mudança na forma de expressão do preconceito de gênero, o qual é apresentado através de uma forma sutil, mascarado, o torna pouco reconhecível à primeira vista e leva tal ideia a se expressar de várias maneiras no contexto social.

Em função desta realidade foram elaborados os *objetivos* deste estudo, que espera investigar os discursos elaborados socialmente a respeito das diferenças existentes entre os tipos de trabalhos tidos como mais apropriados para homens e mulheres. O trabalho, concebido por alguns autores como fonte de realização pessoal, elemento de apropriação da autonomia e elemento central na constituição identitária dos indivíduos, foi ao longo da história se formalizando em *diferentes tipos de trabalho*. Esta formalização fez com que o trabalho *produtivo* passasse a ser visto como masculino e o trabalho doméstico passasse a ser concebido como feminino, já que o *cuidar* é tradicionalmente uma ação da mulher. Tudo isto acabou sendo determinante para a construção das identidades no contexto social (Araújo & Scalon, 2005).

O desenvolvimento histórico mostra que, em função da consolidação do capitalismo no século XIX, inúmeras mudanças ocorreram em prol do processo produtivo e da organização do trabalho. Nas primeiras décadas do século XX, as mulheres que trabalhavam na produção fabril tinham uma jornada de trabalho que variava de 10 a 14 horas, exercendo as tarefas menos especializadas e que, do ponto de vista das relações de trabalho, estavam sempre subordinadas a um chefe masculino. Na verdade, sem a proteção da lei contra as péssimas condições de trabalho, estas trabalhadoras tinham as piores remunerações e a grande maioria delas sofria assédio sexual por estarem associadas às imagens de perdição moral, de degradação e de prostituição (Rago, 1997).

Portanto, a inserção das mulheres no mercado de trabalho que teve início no século XIX (com o desenvolvimento da industrialização) e alcançou seu estabelecimento no século XX, apenas em 1932 alcançou a igualdade de salário sem distinção de sexo e a proibição dos trabalhos arriscados determinados pela legislação, o que fez com que a mão de obra feminina se tornasse menos atraente (Stein, 2000). Posteriormente, nos anos de 1980 e 1990, quando o quadro econômico internacional passa por uma estagnação com elevadas taxas de inflação e gera uma queda na taxa dos empregos formais (Galeazzi, 2001), os efeitos recaem principalmente na mão de obra feminina, mesmo assim o número de mulheres no mercado de trabalho não tendeu a cair, e as taxas de participação feminina seguiram aumentando (Pochmann, 1999).

Hoje em dia, quando a mulher sai de casa para trabalhar, encontra salários mais baixos e cargos de menor prestígio (Bruschini & Rosemberg, 1982; Cardoso, 1980). Para se ter ideia, o trabalho doméstico aparece como uma das formas básicas de inserção das mulheres no mercado de trabalho – 18,2% do total da ocupação feminina, sendo a maior parcela constituída por mulheres entre 25 e 39 anos com apenas o ensino fundamental incompleto e menos da metade contribuindo para a previdência (Pesquisa Nacional de

Amostra por Domicílio – PNAD, 2001). Disto, pode-se dizer que, apesar das várias mudanças já ocorridas na posição social das mulheres, o ideal da igualdade está longe de se realizar, visto que, ao se enquadrar no mercado de trabalho, a mulher encontra as funções tidas como femininas claramente organizadas com base na visão de que para cada sexo existem diferentes tipos de atividades. Não por acaso, estas funções caracterizadas como mais adequadas para as mulheres, são, na maioria das vezes, mais precárias (quando comparadas com as dos homens) em aspectos como renda, horas trabalhadas e formalização da ocupação (Bruschini, 1985; Sorj, 2005).

2.3. Discriminação e gênero no campo do trabalho

Nos últimos séculos, é inegável a autoridade que as ciências naturais alcançaram nas culturas ocidentais nos mais diversos campos de estudo. No campo dos estudos sobre gênero isto não foi diferente. Compreender as elaborações a respeito das relações entre gênero e ciência é, até certo ponto, fundamental para o entendimento das reflexões e intenções produzidas sobre o tema (Lopes, 2006).

No Brasil, é possível observar que, apesar dos inúmeros avanços relativos ao reconhecimento da produção de conhecimentos científicos, o tema *gênero* como um conceito historicamente datado permanece de difícil assimilação no campo da História das Ciências, uma vez que as imprecisões do tema, associadas ao aumento dos estudos a seu respeito nas últimas décadas, resultaram em uma relativa perda de definição: *gênero* pode ser visto como um conceito multifacetado que alterna significados superpostos e constantemente re-elaborados. As dificuldades a respeito das definições sobre o tema dizem respeito, entre outras coisas, à própria história da construção do conceito, sempre relacionada às idéias de universalidade, neutralidade e objetividade das ciências (Jordanova, 1999).

O debate acerca do gênero sempre levanta a questão a respeito da distinção entre sexo e gênero. Diante dos significados biológico e social da noção de sexo, vários autores propõem que *sexo* se referiria ao agrupamento dos indivíduos com base nas suas diferenças biológicas, enquanto que *gênero* se referiria ao significado social atribuído ao sexo, bem como ao conjunto de características e comportamentos associados e esperados de homens e mulheres em uma determinada sociedade (Eagly, 1987). Atualmente, já se fala de que não se trata de um conceito necessariamente universal, e as clarezas vão sendo tidas como algo a ser alcançado.

No campo da Psicologia, os estudos sobre gênero foram iniciados com temas a respeito das diferenças sexuais, sendo definido como *psicologia diferencial* por conter questões psicológicas difíceis de serem enquadradas na perspectiva experimental. Neste início, o pressuposto biológico preponderava na maioria das explicações psicológicas e as diferenças constitutivas dos seres humanos era frequentemente naturalizadas (Nuernberg, 2005). A partir daí, os estudos passaram a focalizar os temperamentos masculinos e femininos como novas possibilidades de se justificar as diferenças entre os sexos. Vale salientar que tal diferenciação era bastante útil aos mais diversos fenômenos sociais e resultava em conclusões confirmadoras de diversas situações, como a divisão sexual do trabalho, por exemplo.

Estruturada nas proposições de que características como afetividade e docilidade eram naturais às mulheres, e, aos homens, os traços como agressividade e racionalidade, a *psicologia diferencial* era dominante e servia justamente para explicar a predominância dos homens nos cargos de liderança, poder e *status* social (Nogueira, 2001a). A fim de alcançar credibilidade, as teorias a respeito das características femininas tinham as disposições naturais como justificativa para as posições sociais dos dois sexos (Giddens, 1982) e o conceito de *natureza feminina* apareceu como produto de um contexto sócio-histórico particular (Poeschl, Múrias & Ribeiro, 2003).

Nos anos de 1970, os estudos sobre gênero com o foco nas diferenças entre os sexos tiveram um desenvolvimento marcante uma vez que existia uma preocupação central a respeito das diferentes capacidades cognitivas, temperamentos e os comportamentos sociais. Foi neste período que emergiram várias diferenças consistentes entre homens e mulheres no que concerne à capacidade cognitiva de cada sexo: os homens sendo dotados de maior capacidade numérica e visualização espacial, e as mulheres apresentando capacidades verbais superiores às dos homens.

A partir da década de 1980, a busca pela demonstração da existência de uma diferença entre os sexos continuou. Passou-se a fazer uso de técnicas quantitativas ou meta-analíticas para examinar as possíveis diferenças com relação aos comportamentos sociais e os traços de personalidade. Neste período, inúmeros dados foram produzidos contemplando comportamentos da interação verbal e não verbal, da empatia, do altruísmo, da agressão, da liderança e de diversas atitudes em relação à sexualidade ou à satisfação na vida. Neste período, as pesquisas ainda se preocupavam em defender a existência de diferenças entre os sexos, afirmando que a negação das diferenças era uma estratégia política que se gerou na década de 1970 (Eagly, 1995). Apenas posteriormente, foi que justificativas passaram a ser elaboradas considerando as diferenças como construções culturais estabelecidas e institucionalizadas ao longo do tempo, e, mais que isto, passou-se a comentar a problemática da subordinação feminina como resultante não apenas dos domínios reservados às relações entre homens e mulheres, mas principalmente da cultura e do tempo histórico que lhes são correspondentes (Fonseca, 2000).

Um dos primeiros autores a utilizar o conceito de papel sexual e concebê-lo de forma funcionalista, tanto em termos da estrutura familiar como em termos do processo de socialização, foi Parsons (1956) ao propor que os papéis sexuais correspondiam ao conjunto de comportamentos, expectativas e deveres, aplicados à pertença de um determinado

indivíduo a um determinado grupo. A visão de Parsons (1956) influenciou a observação de que a socialização de homens e mulheres desde o início de suas vidas vai sendo elaborada com o objetivo de que, em função do sexo, sejam desempenhados papéis específicos nos mais diversos contextos sociais (Oliveira & Amâncio, 2005). A construção social a respeito das profissões mais adequadas aos homens e às mulheres, portanto, é um exemplo claro desta estruturação.

A Psicologia Social ao longo de sua trajetória vem estudando o gênero por meio de questões históricas, políticas e conceituais e propondo a idéia de pensar o sujeito humano em seu contexto sócio-cultural. Este posicionamento reflete uma preocupação em quebrar com o modelo tradicional da Psicologia, que, durante muito tempo, pregou o pressuposto da objetividade do conhecimento científico calcada na universalidade do sujeito (Flax, 1994). Pensar o sujeito humano em seu contexto sócio-cultural, desmistificando sua *universalidade*, abre espaço para indagações como a de que maneira a subordinação das mulheres conseguiu se estabelecer de forma tão intensa, visto que ela é construída, e mais que isto, como permanece tão firme mesmo diante da falta de apoio empírico nos últimos anos. A resposta pode ser encontrada justamente quando se considera que o gênero não se restringe apenas à divisão sexual, mas é capaz de atravessar instâncias do social, estendendo os seus significados à família, ao trabalho, ao estado e às mais diversas formas de relações interpessoais (Poeschl, Múrias & Ribeiro, 2003).

Vale salientar que a interiorização desta ideia, como a maneira dominante de conceber a relação entre homens e mulheres, se dá desde a infância, inclusive no ambiente escolar, local onde é construída uma diferenciação dos sexos calcada sobre um atributo de valor relacionado à capacidade. Em um estudo recente de Casagrande e Carvalho (2006) sobre as representações do sexo no mercado de trabalho passadas nos livros didáticos de Matemática, por exemplo, os autores encontraram que as idéias apresentadas confirmam uma

divisão sexual das profissões. No estudo foram escolhidos os livros de matemática em função da escassez de estudos a respeito desta disciplina e também por sua importância como disciplina base para muitas ciências e carreiras tecnológicas. Os livros selecionados – de 5ª e 6ª séries – faziam um uso constante de personagens na formulação dos problemas propostos, e por meio deles foram analisadas as representações da relação entre sexo e trabalho nos enunciados dos problemas, objetivando identificar em quais profissões homens e mulheres estavam representados.

De forma geral, Casagrande e Carvalho (2006) observaram que nos problemas propostos as mulheres são representadas em atividades que traduzem um prolongamento das atividades desenvolvidas no lar, como professoras (cuidando da educação das crianças), ou como artesãs (desenvolvendo suas tarefas no ambiente doméstico sem abrir mão do cuidado dos filhos e do lar). Por outro lado, os homens são geralmente representados em profissões que requerem pouca instrução ou que são mal remunerados, como pequenos comerciantes, por exemplo, mas todas as atividades são desenvolvidas no espaço público. Disto, os autores concluíram que para as equipes responsáveis pela elaboração dos livros didáticos de matemática, é natural reproduzir a idéia de que o espaço público seja destinado aos homens enquanto o espaço privado, às mulheres. Apesar dos livros analisados serem de períodos diferentes (4 do início da década de 1990 e 4 do início da década de 2000), o perfil das elaborações praticamente não passou por mudanças.

Fatos como estes parecem sutis, mas acabam contribuindo desde a infância para a elaboração das profissões e atividades de trabalho em função do gênero, visto que a escola, tendo como um de seus objetivos trabalhar com a criança questões relativas ao universo social no qual ela vive, desenvolve por meio de seu trabalho pedagógico uma representação a respeito dos brinquedos mais apropriados aos meninos e às meninas, das profissões mais

apropriadas para ambos os gêneros, e dos papéis sociais vistos como adequados para homens e mulheres.

Tais representações se interiorizam e passam a ser acreditadas como verdades, passando a construir regras nos contextos sociais. Estudos realizados por Wajnman e Perpétuo (1997) têm demonstrado, por exemplo, o quanto a informalização do mercado de trabalho brasileiro é um processo cujos determinantes vão muito além dos limites ditados pela oferta de trabalho, pois se manifesta de forma contundente em relação às diferenças do gênero. Isto faz com que a representatividade das diferentes categorias ocupacionais seja de fato construída segundo o gênero, mesmo atualmente nas indústrias mais modernas. Na verdade, é possível perceber que os padrões de segregação por gênero não mudaram muito quando se comparam diferentes períodos históricos, ou sociedades industrializadas como os países da Europa Ocidental, Japão e Estados Unidos, nos quais embora os padrões etários dos trabalhadores variem, ocupações semelhantes tendem a ser realizadas geralmente pelo mesmo sexo. As poucas mudanças existentes neste aspecto são decorrentes da cultura de cada país (Kon, 2002).

Atualmente, no Brasil, as diferenças mais marcantes são com relação à remuneração. Segundo os dados do DIEESE de 1998, os rendimentos das trabalhadoras são inferiores aos dos homens em todas as regiões, e esta diferença persiste mesmo quando se calcula o rendimento por hora trabalhada. De acordo com a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), em 1998, por exemplo, na Região Metropolitana de São Paulo, as mulheres recebiam em média R\$ 3,79 por hora, e os homens R\$ 5,10, e na Região Metropolitana de Porto Alegre – de acordo com a PED – em 2000 as mulheres recebiam em média R\$ 3,13 por hora trabalhada e os homens, R\$ 3,95. Dados como estes servem apenas pra confirmar o quanto é forte a diferenciação de homens e mulheres por parte dos

empregadores, visto que na maioria dos casos ambos possuem a mesma experiência e capacidade para a realização das atividades exigidas.

Esses dados demonstram que os estudos e a construção das teorias sobre gênero necessitam estar relacionados com os fatos concretos, devendo, na verdade, ser fruto desta realidade. Gênero é uma categoria relacional, na qual, ao se levar em conta os gêneros, também devem ser consideradas as relações de poder, a importância da experiência, da subjetividade, do saber concreto. É indispensável ainda levantar questões e construir propostas de conhecimento que passem pela crítica do pensamento binário, do reducionismo e da crença na neutralidade da ciência.

No próximo tópico será apresentada uma descrição a respeito de algumas profissões socialmente consideradas específicas para cada gênero, demonstrando por meio de dados de pesquisas o quanto, na prática, esta segregação influencia a dinâmica do mercado de trabalho.

2.4. Sobre as profissões

Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT (agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas), o conceito de *Trabalho Decente* diz respeito à síntese do mandato histórico de promoção dos direitos no trabalho, de mais e melhores oportunidades de emprego produtivo para homens e mulheres e da extensão da proteção social. Como indicadores de sua eficácia, a OIT elegeu algumas áreas temáticas fundamentais para a caracterização de um trabalho considerado *decente*. Entre elas, estão a oportunidade de emprego; a jornada de trabalho; o diálogo social entre trabalhadores e empregadores; e a conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar.

Todas estas áreas temáticas foram trabalhadas em um relatório que avalia o progresso do *Trabalho Decente* no Brasil entre os anos de 1992 e 2007. Para isto, a OIT

utilizou como fontes de informação a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), ambas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); informações complementares na forma de registros administrativos dos ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social e Saúde; estatísticas disponibilizadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), e informações do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Nesta pesquisa, os dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE apresentaram os elementos fundamentais relacionados ao campo do trabalho nas seis principais regiões metropolitanas do país – Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo – que corresponde a aproximadamente 25 por cento da população economicamente ativa nacional.

De acordo com este relatório apresentado pela OIT em 2009, o Brasil tem registrado avanços significativos em diversas áreas do *Trabalho Decente* entre 1992 e 2007 para o número de ocupados entre 16 e 64 anos de idade em idade ativa. Com relação às mulheres, neste período de 15 anos foi mantida a trajetória de crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, que evoluiu de 56,7% para 64,0%, correspondendo a uma expansão de sete pontos percentuais. Entretanto, mesmo havendo uma diminuição da desigualdade durante o período em análise, o relatório da OIT demonstra que ainda perduram expressivas desigualdades de gênero no mercado de trabalho, contribuindo para a persistência de significativos déficits de *Trabalho Decente* para as mulheres, visto que em 2007, enquanto a taxa de desemprego masculina era de 6,1%, a feminina estava situada em 11,0%. Além disto, neste mesmo ano, o grupo ocupacional de *trabalhadores da produção de bens e serviços* equivalia a 34,4% da estrutura ocupacional masculina e apenas 9,1% da feminina. Com relação aos *postos de comando/chefia*, as mulheres representavam apenas 23,7% em 2002 e 29,0% em 2007, enquanto que entre os homens tais proporções eram de 76,3% e

71,0% respectivamente. Por outro lado, o grupo dos *trabalhadores dos serviços* – do qual fazem parte os serviços domésticos, de saúde e educação – respondia por 31,1% da ocupação das mulheres e por apenas 12,0% no caso dos homens em 2007. Estes dados podem ser visualizados com maior detalhe na Tabela 1.

Ao eleger as áreas temáticas indicadoras do *Trabalho Decente*, a OIT estabeleceu como um dos pilares o respeito aos direitos no trabalho, em especial os expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998, entre os quais se inscreve a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, entre elas a direcionada ao gênero, visto que a segregação ocupacional com base nos estereótipos de gênero se manifesta em várias esferas, quaisquer que sejam os níveis de desenvolvimento econômico, sistemas políticos e sociais.

Tabela 1: Igualdade de Oportunidade e de Tratamento no Emprego

Indicador de Trabalho Decente	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Distribuição percentual do grupo ocupacional Dirigentes em Geral (em %)						
Mulheres	23,7	43,4	21,8	34,0	29,5	29,0
Homens	76,3	56,6	78,2	66,0	70,5	71,0
Participação do grupo ocupacional de trabalhadores da produção de bens e serviços (em %)						
Mulheres	9,2	9,1	9,3	9,2	9,0	9,1
Homens	34,0	33,2	33,5	33,6	33,3	34,4
Participação do grupo ocupacional de trabalhadores dos serviços na estrutura ocupacional (em %)						
Mulheres	31,4	30,9	31,7	30,8	31,0	31,1
Homens	11,6	11,3	11,8	11,7	12,0	12,0

Notas:

1 As ocupações na PNAD foram classificadas utilizando a Classificação Brasileira de Ocupação – CBO-Domiciliar, que é uma adaptação da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO para as pesquisas domiciliares. Para esta adaptação às pesquisas domiciliares o IBGE utilizou a estrutura da CBO, que ainda estava sendo validada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em setembro de 1999. A CBO-Domiciliar mantém-se idêntica à CBO no nível mais agregado – grande grupo – e reagrupa algumas famílias ocupacionais, subgrupos e subgrupos principais, considerando as dificuldades de sua captação com precisão em pesquisas domiciliares. Desta forma, a PNAD adere às padronizações nacionais e internacionais de classificação de ocupações, uma vez que a Classificação Brasileira de Ocupação – CBO – tem como referência a Classificação Internacional Uniforme de Ocupação.

Fonte: IBGE – PNAD.

No contexto fabril, por exemplo, esta segregação é bastante frequente. Em um estudo realizado por Marcondes, Rotenberg, Portela e Moreno (2003), os autores observaram que os trabalhadores do turno noturno de uma indústria no Rio de Janeiro elaboravam suas relações a partir de aspectos ligados a estereótipos, que os autores denominaram de “estereótipos sexuados no trabalho”. Nesta divisão, os homens tinham sua virilidade associada ao trabalho que requer coragem e determinação, ao trabalho pesado, penoso, sujo, insalubre e até perigoso. Por outro lado, a feminilidade das mulheres era associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exigia paciência e minúcia. Para os autores, alguns destes estereótipos serviam, inclusive, como parâmetro para a qualificação profissional dos homens e mulheres.

Para a realização do estudo, Marcondes, Rotenberg, Portela e Moreno (2003) incluíram todos os trabalhadores (60 pessoas) dos setores da produção com atividade noturna: das 22h às 06h, de segunda a sexta-feira com folgas nos fins de semana. Por meio de entrevistas semiestruturadas foram abordados aspectos gerais do trabalho noturno tais como vantagens, desvantagens, seus efeitos no cotidiano, a organização das atividades durante o dia e concepções sobre o sono e a saúde. As respostas de uma forma geral levaram os autores à conclusão de que o acúmulo de trabalhos das mulheres pode ser entendido não só como uma naturalização da atribuição dos trabalhos domésticos mas também como um fenômeno articulado a uma prerrogativa masculina que facilita a ausência dos homens nessas mesmas atividades. Por outro lado, aos homens já estariam imputados o trabalho considerado produtivo e a dispensa dos trabalhos domésticos.

Dados recentes demonstram que a divisão nas condições de trabalho por gênero não se declara apenas no contexto fabril ou informal. Com relação à formação Superior, resultados do IBGE de 2001 apresentam um ingresso sólido das mulheres no ensino superior, entretanto as escolhas são em sua maioria para os cursos caracterizados como femininos, demonstrando ainda existir com muita força um apego aos conceitos tradicionais responsáveis

pela dificuldade das mulheres em ascenderem dentro das profissões com maior *status* social, que, não por acaso, são ocupadas em sua maioria por homens (Cardoso, 1980).

Historicamente, no Brasil, as mulheres começaram tardiamente a ingressar como alunas na universidade. Somente a partir do final do século XIX é que as brasileiras adquiriram o direito de ingressar no ensino superior, com as primeiras profissionais saindo da universidade por volta dos anos de 1900 e 1920. A partir dos anos de 1960, as mulheres começam a aumentar a sua presença no ensino superior, mas apenas naquelas carreiras tidas como mais tradicionais, como Letras, Ciências Humanas e Filosofia. Esta realidade tem se modificado a cada década, mas ainda guarda fortemente traços desta antiga realidade. Contudo, apesar de bem representadas, as mulheres apareceram frequentemente nas carreiras de menor valorização social, o que pode ser explicado pela força dos estereótipos femininos que as distanciam das ocupações tradicionalmente tidas como não apropriadas ao seu sexo.

Atualmente, na verdade, pode-se dizer que o contexto do trabalho feminino no mercado de trabalho brasileiro caracteriza-se por dois pólos distintos, o da continuidade e o da mudança. De um lado, as continuidades dizem respeito ao grande contingente de mulheres – cerca de 40% da força de trabalho feminina – que se insere no campo de trabalho em posições menos favoráveis e marcadas pela precariedade em relação ao vínculo de trabalho, à remuneração, à proteção social ou às condições de trabalho propriamente ditas. A continuidade se faz presente na relação da mulher com o trabalho no que diz respeito ao elevado contingente feminino em alguns tradicionais nichos, como o da Enfermagem e do Magistério. Entretanto, este campo tem passado por mudanças, e a ocupação feminina em profissões de nível superior de prestígio, como Engenharia, Arquitetura, Medicina e Direito – áreas que até pouco tempo estavam reservadas apenas aos profissionais do sexo masculino – tem se expandido, e elas passam a ocupar espaços que vão além das carreiras tidas como mais tradicionais para o universo feminino (Bruschini & Lombardi, 2000).

A diferenciação de ocupações entre os sexos sustenta-se na separação rotulada das ocupações femininas e masculinas para cada sexo e ancora-se, entre outras, na ideia de habilidades que caracterizam os homens como responsáveis pelos trabalhos da esfera pública e mais capacitados para as atividades que exigem maior força física, enquanto que para as mulheres são reservadas as atividades realizadas nas esferas privadas e que necessitem da aptidão para o cuidado com outras pessoas (Souza-Lobo, 1991). Tudo isto não acontece por acaso. Existe na sociedade, segundo o sexo, uma expectativa de interesses e desempenhos distintos que surge muito cedo na vida das pessoas. No entanto, vale salientar que o acesso das mulheres às carreiras vistas como femininas não tem um significado qualquer, uma vez que essa foi uma das estratégias para a inserção no mundo do trabalho e a construção dos significativos avanços na conquista de espaço social.

O que também vale pontuar é que, desde então, isto não tem passado por muitas modificações, já que a desvalorização do trabalho feminino, tanto nas representações como nas estruturas econômicas, geralmente posiciona a mulher nos contextos de visível precariedade. Em 2008, segundo dados do IBGE, a população de mulheres ocupadas chegava a 43,1% (do total dos 21,2 milhões de pessoas trabalhando), o que equivale a 9,4 milhões de mulheres exercendo alguma atividade. Entretanto, apenas 40,0% deste total trabalhavam com carteira assinada e 37,0% contribuía para a previdência, cerca de 16,5% eram trabalhadoras domésticas e outras 16,9% encontravam-se na categoria de trabalho por conta própria. Os dados referem-se às seis regiões metropolitanas de abrangência da pesquisa: Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo.

A seguir é apresentada uma breve contextualização histórica, seguida de dados de pesquisas referentes a algumas das atividades que se diferenciam nos campos de trabalho em função das adequações para homens e mulheres.

Atividades Domésticas

Fazendo um levantamento histórico, Melo (2000) comenta que o emprego doméstico é uma das mais antigas formas de trabalho assalariado exercidas pelas mulheres no decorrer dos últimos dois séculos. No Brasil, o trabalho doméstico teve sua origem no período escravagista, quando era praticado de forma gratuita ou quase gratuita por mulheres livres ou escravizadas. Posteriormente foi delegado às mocinhas sob a denominação de ajuda e apadrinhamento, costume que se manteve até meados dos anos de 1950, principalmente nas regiões Nordeste e Norte.

Pode-se dizer que no contexto brasileiro é um fato cultural a incumbência da atividade doméstica a terceiros, principalmente às jovens mulheres não brancas, pobres e de origem rural que têm sua força de trabalho sub-valorizada (Melo, 1998). O trabalho doméstico para estas mulheres aparece como uma possibilidade de ganho econômico e contribuição para a renda familiar desde o século XIX, que já por volta de 1800-1810, apresentava um percentual de 22,4% do total de mulheres que exerciam alguma atividade remunerada pertencendo à categoria das domésticas. Entre 1970 e 1997, o número de empregadas domésticas no Brasil saltou de 1,7 milhão para 4,9 milhões de trabalhadoras (Bruschini & Lombardi, 2000), chegando em março de 2006 a compor cerca de 17,5% da população ocupada feminina, mas destas, apenas 34,4% tinham carteira de trabalho assinada, (IBGE, 2006).

O exercício da atividade doméstica remunerada tem em sua dinâmica a característica de um início prematuro para algumas mulheres, que na maioria das vezes começam, já no início da adolescência, o trabalho doméstico fora de casa. Esta é uma realidade comum em várias partes do Brasil, especialmente nas cidades do interior. O início na atividade doméstica remunerada é facilitado, sobretudo, pelo fato de ser um tipo de atividade que não exige escolaridade nem experiência prévia, o que acaba acarretando o abuso

de autoridade por parte dos patrões em decisões no âmbito não apenas do trabalho, mas também pessoal das adolescentes, como o aumento desmedido dos horários de trabalho e o impedimento de frequentar a escola (Tavares, 2002).

Um estudo realizado por Kosminsky e Santana (2006) na cidade de Marília com um grupo de crianças e jovens entre 10 e 17 anos de idade, desempenhando a atividade doméstica remunerada, é um dos milhares de exemplos que se têm neste campo de pesquisa. No estudo, as autoras discutiram o trabalho infanto-juvenil doméstico vinculando-o a relações de classe e partindo do pressuposto de que as relações entre mulheres e homens, dentre outros aspectos, eram permeadas pela delimitação do poder. Por meio de entrevistas semiestruturadas, realizadas não apenas com as crianças e adolescentes que desenvolviam o trabalho doméstico, mas também, quando possível, com os pais e alguns patrões, foi possível conhecer alguns elementos fundamentais envolvidos no trabalho doméstico infantil. Na maioria das respostas, foi pontuado que as tarefas domésticas eram, desde cedo, impostas pelos pais e, em caso de não cumprimento parcial ou total da atividade, muitas crianças e adolescentes sofriam agressões físicas e psicológicas. As mães das meninas entrevistadas, em sua maioria, comentavam que este tipo de educação visava à sobrevivência da família e que tais atividades faziam parte das competências femininas. Desta maneira, o trabalho doméstico representa uma mistura de sentimentos contraditórios como rejeição, aceitação resignada e aceitação legitimada pela falta de opção e obrigatoriedade.

Kosminsky e Santana (2006) perceberam que, especialmente em relação aos problemas decorrentes da relação desigual imposta às meninas e aos meninos, as meninas vivenciam a desigualdade mais fortemente, visto que elas nem sempre concordam com o modelo de educação familiar: mesmo elas desempenhando o trabalho nas casas alheias, continuam auxiliando nos cuidados com a casa e com os familiares, enquanto que seus irmãos e outras figuras masculinas do grupo doméstico são totalmente dispensados de tais atividades.

Diante disto, não é difícil compreender que, quando interrogadas se gostariam de exercer outra profissão, a maioria respondeu que sim e citou, entre outras, as atividades de médica, secretária, enfermeira e professora.

O trabalho doméstico, remunerado ou não, portanto, é uma realidade na vida de milhares de meninas, e é possível se arriscar dizendo que ele é também o responsável pela estreita relação entre trabalho doméstico e relações de poder entre os gêneros. De acordo com a PNAD (2001), existem no Brasil mais de 491.441 crianças e adolescentes de 10 a 17 anos como empregados domésticos (IBGE, 2002), dos quais 71% têm entre 15 e 17 anos e 93% são meninas. Vale salientar que este número pode ser bem maior, já que muitos não assumem a utilização da mão-de-obra infantil em suas casas. Estes números crescem a cada ano porque nem sempre o trabalho doméstico remunerado representa um aspecto negativo na vida destas adolescentes. Muitas garotas vão à busca do trabalho doméstico em função da condição de pobreza extrema vivenciada em suas famílias, o que faz com que este trabalho seja iniciado precocemente por representar uma melhor condição de vida nas zonas urbanas e nas capitais (Santana & Dimenstein, 2005).

Comparando a situação trabalhista das empregadas domésticas no início do século XX com a atual, observa-se que em ambos os períodos, as trabalhadoras pertencem às camadas populares. Desta maneira, tal atividade representa uma estratégia de sobrevivência em decorrência da ausência ou do pouco acesso a elementos como educação, lazer e saúde. Portanto a atividade doméstica é na sociedade o refúgio dos trabalhadores com baixa escolaridade e sem treinamento, sendo, conseqüentemente, uma das piores remunerações dos cargos ocupados na economia. Segundo a Organização das Nações Unidas (1991), se contabilizada, tal atividade teria uma contribuição por volta de 40% do Produto Nacional Bruto dos países industrializados. Entretanto a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que estabelece um modelo formal das relações assalariadas separando atividades incluídas e

excluídas do corpo da lei, exclui os trabalhadores domésticos, que são regidos por uma legislação especial elaborada apenas em 1972. Em 1988, a Constituição Brasileira concedeu às domésticas alguns direitos, mas não o conjunto dos direitos trabalhistas, como por exemplo, o seguro desemprego e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS (Melo, 2000).

Atualmente, apesar do estabelecimento de novas formas de relações empregatícias trazidas com a Constituição Federal de 1988, esta profissão possui ainda uma invisibilidade por ser desenvolvida no interior das casas, o que inclusive dificulta a fiscalização dos direitos trabalhistas, além de ser reforçada pelo imaginário de que estas mulheres estão apenas formalizando o exercício do conjunto de atividades típicas que fazem parte de seu cotidiano (Liberato, 1999).

Enfermagem

A prática de cuidados é a grande razão de ser da enfermagem, característica que faz seu percurso histórico se entrelaçar com o perfil feminino. Neste percurso, as atividades da enfermeira foram sempre caracterizadas como um prolongamento natural das atividades tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres junto às crianças, aos idosos e aos doentes. Com a institucionalização da ciência médica, a formalização das práticas da enfermagem acentua a dependência em relação ao saber dos médicos – por eles concedido, mas não com eles partilhado, ressaltando o seu papel dominante tanto enquanto fontes de saber como enquanto chefes (Collière, 1989). Neste contexto, a enfermeira acaba constituindo-se como uma auxiliar do médico e reproduz na esfera pública a relação de subordinação entre os sexos do contexto privado (Simões & Amâncio, 2004).

Historicamente, a enfermagem foi construída como uma profissão feminina a partir do século XIX, visto que até este período eram os homens que exerciam as práticas do cuidado hospitalar, o qual era condicionado quase que exclusivamente ao cuidado de homens

doentes ou doentes mentais. Com o processo de feminização da profissão, as tarefas foram sendo gradualmente exercidas por mulheres leigas e adequadas ao novo perfil exigido em função das qualidades do sexo do profissional, em função da figura detentora de um saber informal das práticas de saúde e sempre pronta para despender cuidados voltados às crianças, aos doentes e aos velhos. Desta maneira, é a noção de cuidado, enquanto ação concebida como feminina e produto das qualidades naturais das mulheres, que fornece os atributos ao seu exercício formal nas relações de trabalho na saúde (Lopes & Leal, 2005).

A feminização da enfermagem é muito forte até os dias atuais e mantém o pré-requisito para seu melhor exercício, as características biológicas presentes apenas nas mulheres. Entretanto esta exclusividade feminina, não por acaso, faz da enfermagem uma atividade com pouco reconhecimento social, sendo desvalorizada tanto pelos demais profissionais da área de saúde como pela própria clientela que recebe o atendimento (Spíndola & Santos, 2003). Na verdade, pode-se dizer que a ideia do natural serve para explicar a longa dicotomia que na área da saúde traduz a relação existente entre as práticas médicas – o tratamento, e as práticas da enfermagem – o cuidado, assim como suas ligações com os conceitos de gênero, classe e poder. Nesta relação, os conteúdos da atividade médica têm o suporte da cientificidade portadora da verdadeira qualificação profissional, enquanto que os requisitos para a enfermagem se restringem às qualidades femininas natas (Lopes & Leal, 2005).

Nos últimos anos, o aumento de homens na área da enfermagem tem sido gradual e estável, sobretudo em função da segurança, da estabilidade e das garantias que o campo de trabalho oferece. A procura tem maior expressão entre auxiliares e técnicos de enfermagem, profissões que passam a ser exercidas por uma parcela da população advinda de extratos socioeconômicos mais baixos e que vêm na atividade uma forma de ascensão social. Entretanto existe na enfermagem uma demarcação baseada entre os sexos que se exprime,

entre outros elementos, na seleção de pacientes e técnicas mais adequadas às suas habilidades: o desenvolvimento de técnicas com recém-nascidos e prematuros, por exemplo, é uma prática para a qual os estudantes homens, em função de seus *modos de ser*, são vistos sem habilidade.

Atualmente, o que se observa é que mesmo com a entrada cada vez mais frequente das mulheres na medicina e dos homens na enfermagem, ainda não foi possível modificar as relações que se estabelecem entre estas profissões com discursos do tipo *o médico e a enfermeira*. Entretanto as dificuldades sentidas pelas mulheres na sua integração nas profissões tidas como masculinas não parecem ser as mesmas que podem ser aplicadas aos homens na área da enfermagem. Na verdade, apesar de os homens enfermeiros constituírem um grupo minoritário no campo da enfermagem, tal condição não se reflete por meio de condições desfavoráveis para eles, ao contrário do que acontece com as mulheres em profissões consideradas masculinas (Simões & Amâncio, 2004).

Secretariado

Desde a Revolução Industrial as atividades de responsabilidade da secretaria fazem parte das principais atividades das grandes empresas e acompanham toda a sua evolução.

No Brasil, a partir dos anos de 1950 a falta de uma cultura habituada com a presença feminina nas organizações fez com que o desempenho das secretárias e dos gerentes a quem atendiam reproduzisse as situações sociais ou domésticas. Apenas a partir dos anos de 1970 foi que ocorreram algumas modificações na profissão e o responsável pela secretaria passou a ser considerado um membro da equipe gerencial. Atualmente, a relação entre gerente e secretário mudou totalmente, uma vez que na maioria dos casos o profissional da secretaria deixou de ter chefes e passou a atender clientes internos, executando menos e gerenciando mais. Além disto, o secretário executivo necessita desenvolver habilidades multifuncionais, falar fluentemente ao menos dois idiomas, ser atuante, criativo, ousado, saber ser líder e tomar

decisões, detectar problemas na organização e propor soluções (Lourenço, Cunha & Neto, 1999).

Em função dos grandes avanços ocasionados pela globalização, as empresas passaram a buscar profissionais não apenas mais qualificados mas também com formação na área, visto que até não muito tempo atrás apenas com o Nível Médio de escolaridade se podia exercer a função que hoje em dia exige Nível Superior e conhecimentos de administração de empresas. Tantas mudanças fizeram também com que o quadro profissional no mercado de trabalho fosse alterado em relação ao perfil e o “novo” sexo do profissional (Sales, Souza, Almeida, Castro & Tavares, 2004).

Fazendo uma análise histórica mais minuciosa, os autores comentam que por volta dos anos de 1950 o papel do secretário limitava-se à execução de algumas técnicas como datilografia, arquivo e anotações de recados; nos anos de 1960, *ter uma secretária* passou a ser um dos maiores símbolos de status nas organizações; nos anos de 1970 o secretário começa, de forma bastante lenta, a ser visto como um membro da gerência; e, nos anos de 1980, com a chegada da informática, é que nas grandes empresas se passa a perceber a importância de uma ação conjunta entre chefes e secretários como uma espécie de trabalho em equipe, ocorrendo nesta mesma década a regulamentação da profissão, com a assinatura da Lei nº 7.377, de 30/09/1985. Nos anos de 1990, as megatendências, a reengenharia e a terceirização fizeram com que os profissionais do secretariado passassem a buscar o redimensionamento de suas atuações no cenário da empregabilidade. Foi neste período que a *moça* elegante, bem vestida e ótima datilógrafa começou a ser substituída por uma atuação *masculina* com um perfil gestor, empreendedor e consultor. É nesta mudança que a relação da profissão com o sexo passa a ter evidência, visto que a ideia da necessidade de profissionais polivalentes, atualizados, focados em resultados e que não apenas recebem ordens mas

também participam dos processos decisórios com seus superiores, não condiz mais com o perfil feminino, visto como meigo e passivo.

Pedagogia

O processo de feminilização da profissão docente, especialmente nas séries iniciais, tem sido no Brasil frequentemente associado ao ingresso majoritário de mulheres ao magistério. Mas nem sempre foi assim. Foi em meados do século XIX e no início do século XX que ocorreu uma mudança na composição sexual do corpo docente (na maioria dos países ocidentais), levando-o a ser considerado um campo eminentemente feminino. As explicações para essa mudança ainda constituem um dos núcleos de debate no campo da educação e por meio delas se busca desvendar as articulações a respeito da composição sexual da profissão docente (Louro, 1989).

Historicamente, observa-se que as instituições de educação infantil criadas no século XIX nas sociedades ocidentais tinham a finalidade de atender filhos de pais trabalhadores, que necessitavam deste ambiente a fim de que as mulheres pudessem se inserir no mundo do trabalho. Tais instituições, portanto, apresentavam um caráter educativo assistencialista estendido às camadas populares e consideradas uma dádiva da Igreja e das elites. Entretanto, para que este atendimento pudesse ser materializado, era preciso que mulheres com dom e/ou vocação de mãe-educadora assumissem o papel de professora. Estas mulheres eram tidas como educadoras natas, visto que eram portadoras de elementos essenciais para exercício da atividade – amor, compreensão, meiguice, paciência, autocontrole e desprendimento (Kuhlmann Jr, 2001).

O magistério, desta maneira, permitiu a ascendência da mulher no mundo do trabalho, possibilitando sua saída das atividades laborais estafantes para um trabalho caracterizado pelo exercício intelectual. No percurso da mulher trabalhadora, esta passagem representou uma libertação das fábricas e uma elevação de status social: quando comparada às

atividades de lavanderia, costura, limpeza e trabalho na fábrica, o magistério era “distinto”, pagava razoavelmente bem e requeria pouca qualificação ou equipamento especial (Apple, 1995).

No Brasil, atualmente, 81,3% dos docentes são do sexo feminino, a maior parte das docentes apresenta-se em situação de desvantagem, quando comparadas aos homens nas condições de trabalho. Araújo, Godinho, Reis e Almeida (2006), por exemplo, após entrevistar 794 professores de Vitória da Conquista/BA – 747 mulheres (94,1%) e 47 homens (5,9%) – observaram que, enquanto 42,6% dos homens (a quase totalidade dos entrevistados) investigados tinham curso superior completo, apenas 18,1% das mulheres referiram este nível de escolaridade; os homens possuíam renda média mensal em torno de R\$ 533,30, ao passo que para as mulheres essa renda estava por volta de R\$ 472,11; em relação à carga horária, em todas as modalidades investigadas (sala de aula, extra-classe e carga total), a média entre as mulheres foi mais elevada que a dos homens. Além disto, quando indagadas a respeito dos aspectos físicos e psicológicos do trabalho, em todos os pontos abordados, as mulheres fizeram referência a um maior número de características negativas, sugerindo a vivência de piores condições de trabalho, como postos de menor qualificação, menores salários e baixo status social.

Engenharia

Historicamente, observa-se que o campo profissional da Engenharia foi tradicionalmente construído para atender exigências militares de guerra para a defesa de territórios. Com a consolidação da industrialização, as atividades continuaram sendo requisitadas para atender exigências do processo de urbanização e das inovações tecnológicas, imprescindíveis ao sistema de produção capitalista. Entretanto, independente dos períodos, as tarefas caracterizaram-se como campos de domínios masculinos (Lombardi, 2005).

No Brasil, a Engenharia evoluiu em consonância com o desenvolvimento do capitalismo, estabelecendo-se como profissão entre 1930 e meados da década de 1970. Durante a primeira fase – até 1945 – a atuação dos engenheiros esteve diretamente relacionada à industrialização, à internacionalização do mercado interno e só depois deste período é que o exercício da profissão se ampliou, alcançando atividades tecnológicas e adaptando-as à produção (Bruschini & Lombardi, 2000). A masculinização das Engenharias neste processo de implantação da profissão pode ser compreendida, entre outros fatores, ao seu desenvolvimento associado à origem das escolas militares, com o acesso de civis a essa profissão ocorrendo apenas a partir de meados do século XIX. Neste período, existia uma recusa formal para a entrada de mulheres na profissão, até porque a Engenharia Militar significava também a preparação de homens para postos de comando com os oficiais.

Posteriormente, mesmo quando já afastada de sua origem militar, a prática de comando de equipes continuou, dificultando, portanto, a inserção feminina no campo da profissão (Silva, 1992). Com o crescimento das cidades e o desenvolvimento da industrialização a Engenharia passa a ser requisitada em atividades como planejamento e infra-estrutura urbana, instalação e operação de indústrias de vários ramos. Já que todas estas atividades se dão a “céu aberto”, são portanto, tidas como inadequadas às mulheres, que foram se estruturando nos ambientes relacionados à industrialização localizados “intra-muros”.

Atualmente, a predominância masculina no campo da Engenharia permanece e pode ser facilmente observada desde o período de formação, visto que o número de mulheres, quando comparados ao de homens, é bastante reduzido nos cursos, fazendo com que no mercado de trabalho a situação não seja diferente.

Carreira Policial

As mulheres inseridas no campo policial têm de imediato sua competência avaliada pelo olhar naturalista segundo o qual as mulheres são naturalmente menos violentas. Nos estados brasileiros, por exemplo, ainda hoje são encontrados os mais diversos tipos de restrições legais e informais elaboradas com o intuito de dificultar a inserção e a ascensão das mulheres na carreira policial, como, por exemplo, no Distrito Federal e no Mato Grosso, onde a participação feminina no efetivo da PM é restrita a 10% do quadro (Calazans, 2004).

Na prática, os diferentes números de homens e mulheres têm um forte peso no processo de formação da hierarquia, status e poder, condicionando os posicionamentos no processo de dominação dentro dos postos de trabalho militares. Daí se inicia por parte das mulheres todo um processo rigoroso para *ser policial*, e elas, para isto, passam a suportar um árduo desenvolvimento de aprendizagem, ainda que limitado em função da submissão ao autoritarismo próprio da instituição (Calazans, 2004).

Em um estudo realizado por Cappelle (2006), algumas destas relações puderam ser observadas por meio dos discursos dos 137 policiais do Oitavo Comando Regional da Polícia Militar de Minas Gerais. Trabalhando com entrevistas semiestruturadas, questionários, pesquisa documental, observação não participante do cotidiano e história oral temática, a pesquisa demonstrou que as estruturas objetivas e subjetivas da Polícia Militar fazem parte de um conjunto de princípios perpetuadores das estruturas já estabelecidas, que têm por base manter o sistema de diferenciação entre seus membros. O mais significativo observado nesta estrutura é que existe sim uma tentativa de manutenção de um perfil ideal para o policial militar – o perfil masculinizado, sendo o policiamento feminino uma forma da instituição demonstrar (ao que se refere à inserção das mulheres no ambiente de trabalho) que também tem acompanhado a evolução das outras organizações.

O que a autora pôde concluir é que existe uma inserção, que foi idealizada, mas não devidamente planejada, das mulheres na Polícia Militar, fazendo com que na prática o trabalho das policiais femininas no setor operacional seja marcado pelas relações de poder e de gênero, expressadas tanto no estabelecimento das relações como nas dificuldades encontradas no exercício da função. O início da entrada das mulheres na PMMG ocorreu apenas em 1981, em um espaço organizacional masculino já estruturado que delegou às mulheres as funções administrativas e de relações públicas, caracterizadas pela própria instituição de *atividades-meio* e não *atividades-fim*: a entrada das mulheres ocupou uma posição à parte, secundária, neste mundo de homens administrado por homens.

Diante de observações como até aqui apresentadas a respeito de algumas atividades tidas socialmente como mais apropriadas para cada gênero, a presente pesquisa espera, por meio dos dois estudos realizados, analisar as justificativas elaboradas socialmente para as diferenças existentes entre os tipos de atividades concebidas como mais apropriadas para os homens e para as mulheres, bem como enfocar os papéis construídos a respeito do gênero nos contextos de trabalho de atividades caracterizadas com perfis masculino e feminino. Vale ressaltar que, além disto, espera-se também ter conhecimento dos elementos envolvidos na referida problemática, sabendo-se que além das profissões aqui comentadas, outras podem surgir por meio da fala dos respondentes.

3. Estudos Empíricos

3.1. Primeiro Estudo

3.1.1. Objetivo

O objetivo do presente estudo é investigar as justificativas elaboradas socialmente a respeito das atividades concebidas como mais apropriadas para os homens e para as mulheres. Este objetivo, entretanto, não representa o objetivo final, mas será visto aqui como um caminho para analisar os processos discriminatórios relativos aos papéis destinados a cada gênero em relação às profissões e atividades relacionadas.

Pretende-se abordar prioritariamente os seguintes objetivos:

- 1) Analisar as justificativas construídas socialmente a respeito das profissões/atividades mais apropriadas para as mulheres e para os homens;
- 2) Investigar se tais representações podem ser influenciadas pelo grau de escolaridade dos respondentes.

3.1.2. Método

3.1.2.1. Amostra

A amostra do presente estudo foi composta por respondentes da população geral. Por meio desta formação, esperou-se conhecer a tendência existente a respeito do assunto, mas não fazer dela uma amostra representativa da população total.

Primeiramente, a amostra foi selecionada em função dos níveis de escolaridade dos respondentes, resultando em três grupos: os de nível Fundamental, os de nível Médio e os de nível Superior. Dentro de cada um destes grupos foram trabalhadas amostras não probabilística da cidade de João Pessoa. A amostra não probabilística é por definição o tipo de amostra pela qual, não é possível saber a probabilidade de um membro qualquer da população ser escolhido para participar da pesquisa. Sem conhecer esta probabilidade e ao estruturar

uma amostra em que os respondentes são selecionados por meio do método “pegue-os onde puder encontrá-los”, a amostra trabalhada acabou ficando constituída como *não-probabilística accidental* (Cozby, 2003).

Foram entrevistadas 301 pessoas da população geral da cidade de João Pessoa, sendo 122 homens (40,5%) e 178 mulheres (59,1%), com idades compreendidas entre 15 e 74 anos ($M = 1,8$; $DP = 0,79$). Algumas entrevistas foram realizadas com alunos da Universidade Federal da Paraíba e em escolas (públicas e privadas) com alunos cursando os níveis Médio e Fundamental. Os alunos de Nível Fundamental faziam parte do programa de Educação para Jovens e Adultos – EJA. Os respondentes acabaram distribuídos de forma equilibrada entre os três níveis de escolaridade. Uma descrição mais detalhada das demais características sócio-demográficas pode ser observada na Tabela 2.

Tabela 2: Caracterização da amostra (N=301)

Variáveis	Níveis	f	%
Escolaridade	Superior	101	33,6
	Médio	103	34,2
	Fundamental	97	32,2
Idade	15-20 anos	106	35,2
	21-30 anos	90	29,9
	31-40 anos	45	15,0
	41-50 anos	27	9,0
	51-60 anos	22	7,3
	Acima de 60	08	2,7

3.1.2.2. Instrumento

A fim de alcançar os objetivos previamente apresentados, foi utilizada uma abordagem que possibilitasse analisar as justificativas elaboradas pelos entrevistados a respeito das diferentes situações de homens e mulheres no campo de trabalho. Considerando que para cada tipo de investigação se apresenta um método que responde às perguntas específicas formuladas pelo pesquisador, foi elaborada uma entrevista semiestruturada que permitiu conhecer as concepções envolvidas nas formas de interpretar as características dos

trabalhos caracterizados como próprios aos homens e às mulheres e a influência do gênero como determinante de tais características. Para isto, a entrevista solicitava dos entrevistados que citassem profissões/atividades consideradas socialmente como mais apropriadas às mulheres e aos homens, e em seguida que o respondente comentasse o seu entendimento a respeito desta percepção social. As questões foram as seguintes:

1. *Geralmente se fala que existem algumas profissões mais adequadas para mulheres e outras que seriam mais restritas aos homens. Por favor, liste abaixo aquelas que as pessoas consideram como mais apropriadas para as mulheres e aquelas que consideram como mais apropriadas para os homens.*

2. *Para você, existem profissões/atividades que são mais apropriadas para os homens e para as mulheres? Sim () Depende () Não (). Por quê?*

3. *Qual é a ideia que vem à sua mente quando você pensa nas profissões/atividades próprias para as mulheres?*

4. *Para você, existe uma natureza própria dos homens e das mulheres que lhes tornariam aptos a exercer com maior facilidade algumas profissões/atividades ao invés de outras?*

5. *Você acha que é possível tanto aos homens como às mulheres ascenderem em profissões que não são vistas como apropriadas para ambos? Por quê?*

3.1.2.3. Procedimento

As entrevistas foram realizadas em lugares públicos, como ruas, praças e praias. Independente da situação, durante a abordagem, era perguntado a cada pessoa se gostaria de participar de uma pesquisa realizada por uma aluna do curso de Doutorado de Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba e, caso aceitasse, o respondente tinha acesso a um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido no qual ele poderia assinar se estivesse de acordo (ver Anexo 1). Era comentado ainda que não existiam respostas certas ou erradas e que era necessário o máximo de sinceridade. O estudo seguiu as normas e procedimentos

éticos conforme a Lei 196/96 do Conselho Nacional de Saúde que estabelece as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

3.1.3. Análise dos Dados

Para a análise dos dados foi feito uso de dois softwares. Inicialmente, fez-se uso do pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para Windows versão 17.0 para: os cálculos das frequências, procurando-se conhecer as profissões mais citadas pela amostra; para a realização de uma ANOVA, a fim de analisar se existia diferença entre as profissões mais citadas consideradas masculinas e femininas, em função do Nível de Escolaridade e do Sexo dos respondentes; para os cálculos do Qui-quadrado (χ^2) na análise da segunda questão (*Para você, existem profissões/atividades que são mais apropriadas para os homens e para as mulheres? Sim () Depende () Não ()*). A fim de analisar os repertórios produzidos pelos respondentes nas questões abertas das entrevistas foi utilizado o software ALCESTE – *Analyse Lexicale par Context d'un Ensemble de Segments de Texte* (2002).

3.1.3.1. Levantamento das profissões mais citadas

Em resposta à questão: “*Geralmente se fala que existem algumas profissões mais adequadas para mulheres e outras que seriam mais restritas aos homens. Por favor, liste abaixo aquelas que as pessoas consideram como mais apropriadas para as mulheres e aquelas que consideram como mais apropriadas para os homens*”, foram encontradas por volta de 90 profissões caracterizadas como femininas e 120 como masculinas. As profissões citadas foram agrupadas em função da semelhança e em seguida as frequências foram calculadas. Desta maneira, foram escolhidas as 05 primeiras profissões mais citadas, tendo em vista que a partir da sexta colocação as porcentagens foram muito baixas em relação ao conjunto total. Na Tabela 3, estas frequências podem ser observadas de forma mais detalhada.

Tabela 3: Frequência das cinco primeiras profissões consideradas femininas e consideradas masculinas

Profissões/Atividades	Fundamental		Médio		Superior		Total	
	F	%	f	%	F	%	f	%
FEMININAS								
Empregada Doméstica + Babá, Lavadeira, Serviços Gerais, Camareira, Copeira, Governanta e Dama de Companhia	69	71,1	59	57,3	62	61,4	190	63,1
Enfermeira + Parteira, Técnica em Mamografia	17	17,5	53	51,5	60	59,4	130	43,2
Secretária + Telefonista, Atendente, Recepcionista, Área administrativa	27	27,8	39	37,9	48	47,5	114	37,9
Manicure + Esteticista, Cabeleireira, Massagista, Maquiadora e Depiladora	17	17,5	47	45,6	47	45,6	111	36,9
Pedagoga + Professora Infantil, Prof. De Educação Física, Professora, Educadora, Supervisora, Diretora de Escola	28	28,9	25	24,3	39	38,6	92	30,6
MASCULINAS								
Pedreiro + Encanador, Pintor, Mestre de Obra	51	52,6	57	55,3	57	56,4	165	54,8
Motorista + Motorista Particular	34	35,1	47	45,6	56	55,4	137	45,5
Mecânico + Torneiro Mecânico, Maquinista	13	13,4	36	35,0	46	45,5	95	31,6
Policial + Delegado, Carreira Militar	15	15,5	32	31,1	46	45,5	93	30,9
Engenheiro + Engenheiro Civil, Engenheiro Mecânico, Engenheiro Elétrico, Engenheiro de Minas, Engenheiro, Siderúrgico	07	7,2	21	20,4	33	32,7	61	20,3

3.1.3.2. As profissões mais citadas e as variáveis sócio-demográficas (Nível de Escolaridade e Sexo)

Buscando-se conhecer o efeito das variáveis sócio-demográficas na frequência das profissões mencionadas, efetuou-se uma ANOVA (teste post hoc de Bonferroni), considerando-se como variável antecedente o sexo e o nível de escolaridade dos participantes.

Tendo como variável antecedente o nível de escolaridade dos respondentes, os cálculos da ANOVA demonstraram resultados significativos entre os três níveis de

escolaridade dos respondentes e suas escolhas para as atividades de *manicure* [F (2,298) = 2,68, $p < 0,000$], *enfermagem* [F (2,298) = 22,7, $p < 0,000$], *carreira policial* [F (2,298) = 11,2, $p < 0,000$], *mecânica* [F (2,298) = 13,2, $p < 0,000$] e *Engenharia* [F (2,298) = 10,5, $p < 0,000$]. Detalhes referentes às médias alcançadas podem ser vistos na Tabela 4.

Tabela 4. As profissões mais citadas e a variável Nível de Escolaridade

Nível de Escolaridade dos respondentes							
	Fundamental		Médio		Superior		
Profissões citadas							
Femininas	M	DP	M	DP	M	DP	
E.Doméstica	0,7	0,45	0,5	0,49	0,6	0,48	[F (2,298) = 2,2; p = N.S.]
Enfermeira	0,1	0,38	0,5	0,50	0,5	0,49	[F (2,298) = 22,7; p < 0,000]
Secretária	0,2	0,45	0,3	0,48	0,4	0,50	[F (2,298) = 4,1; p = N.S.]
Manicure	0,1	0,38	0,4	0,50	0,4	0,50	[F (2,298) = 12,4; p < 0,000]
Pedagoga	0,2	0,45	0,2	0,43	0,3	0,48	[F (2,298) = 2,6; p = N.S.]
TOTAL	1,6	0,92	2,2	1,20	2,5	1,04	[F (2,298) = 17,9; p < 0,000]
Masculina							
Pedreiro	0,5	0,50	0,5	0,50	0,5	0,49	[F (2,298) = 0,2; p = N.S.]
Motorista	0,3	0,48	0,4	0,50	0,5	0,50	[F (2,298) = 4,2; p = N.S.]
Mecânico	0,1	0,34	0,3	0,47	0,4	0,50	[F (2,298) = 13,2; p < 0,000]
Policial	0,1	0,36	0,3	0,46	0,4	0,50	[F (2,298) = 11,2; p < 0,000]
Engenheiro	0,1	0,26	0,2	0,40	0,3	0,47	[F (2,298) = 10,5; p < 0,000]
TOTAL	1,2	0,95	1,8	1,21	2,3	1,05	[F (2,298) = 26,6; p < 0,000]

No tocante ao sexo, foi possível observar um resultado significativo para as atividades de *secretariado* [F (2,298) = 7,8, $p < 0,01$] e *enfermagem* [F (2,298) = 3,3, $p < 0,04$]. A Tabela 5 apresenta estes resultados.

Tabela 5. As profissões mais citadas e a variável Sexo

Sexo dos respondentes					
	Homens		Mulheres		
Profissões citadas					
Femininas	M	DP	M	DP	
E.Doméstica	0,6	0,49	0,6	0,48	[F (2,298) = 0,5;p = N.S.]
Enfermeira	0,5	0,50	0,3	0,48	[F (2,298) = 3,3; p < 0,04]
Secretária	0,5	0,50	0,2	0,45	[F (2,298) = 7,8; p < 0,01]
Manicure	0,3	0,47	0,3	0,49	[F (2,298) = 0,8; p = N.S.]
Pedagoga	0,3	0,46	0,3	0,46	[F (2,298) = 0,2; p = N.S.]
TOTAL	2,2	1,13	2,0	1,11	[F (2,298) = 2,1; p = N.S.]
Masculina					
Pedreiro	0,5	0,49	0,5	0,50	[F (2,298) = 1,0; p = N.S.]
Motorista	0,4	0,49	0,4	0,50	[F (2,298) = 1,1; p = N.S.]
Mecânico	0,3	0,46	0,3	0,46	[F (2,298) = 1,1; p = N.S.]
Policial	0,3	0,46	0,3	0,45	[F (2,298) = 1,2; p = N.S.]
Engenheiro	0,2	0,39	0,2	0,40	[F (2,298) = 0,2; p = N.S.]
TOTAL	1,8	1,17	1,8	1,16	[F (2,298) = 0,5; p = N.S.]

Finalmente, para a segunda questão da entrevista (*Para você, existem profissões/atividades que são mais apropriadas para os homens e para as mulheres?* *Sim* () *Depende* () *Não* ()), foi realizado um Teste de Qui-quadrado (χ^2), a fim de observar se existiu diferença na frequência, em função do nível de escolaridade e do sexo dos respondentes nas respostas às opções *Sim*, *Não* e *Depende*. Os resultados podem ser visualizados de forma detalhada nas Tabelas 6 e 7.

Tabela 6: Contingenciamento entre as opções *Sim*, *Não* e *Depende* e o nível de escolaridade dos respondentes

Opções	Total						χ^2
	Nível de Escolaridade						
	Fundamental		Médio		Superior		
	f	%	f	%	f	%	
Sim	33	34,0	28	27,2	32	31,7	93
Depende	32	33,0	39	37,9	43	42,6	114 (4,299) = 3,68 ; p = N.S.
Não	32	33,0	35	34,0	25	24,8	92

Tabela 7: Contingenciamento entre as opções *Sim*, *Não* e *Depende* e o sexo dos respondentes.

Opções	Mulheres		Homens		Total		χ^2
	f	%	f	%	f	%	
Sim	42	23,6	50	41,0	92	64,6	
Depende	73	41,0	41	33,6	114	74,6	(4,299) = 12,92 ; p < 0,01
Não	62	34,8	30	24,6	92	59,4	

Como pode ser observado na Tabela 6, a idéia da divisão sexual do trabalho nos três níveis de Escolaridade, obteve a maior pontuação na opção *Depende*. No caso dos respondentes com nível médio, a idéia de que a divisão das atividades profissionais acontece em função do gênero pontuou em menor número, ao contrário do que aconteceu com os respondentes com nível superior. Foi possível ainda observar que no caso das mulheres, a existência de uma divisão das atividades profissionais em função do gênero esteve presente de forma bastante discreta, ao passo que para os homens, esta divisão apareceu como a opção mais pontuada, como pode ser visto na Tabela 7.

3.1.3.3. Análise lexical dos discursos

De acordo com Menandro, (2004), o *ALCESTE – Analyse Lexicale par Context d’un Ensemble de Segments de Texte* se caracteriza não apenas por ser uma técnica, mas também por ser uma metodologia elaborada para investigar a distribuição dos vocabulários em um determinado texto. Nesta perspectiva, ele é considerado uma metodologia por realizar uma análise qualitativa e quantitativa dos dados textuais, integrando métodos estatísticos e ajustando-os ao objetivo da análise ao investigar a distribuição dos vocabulários nos textos.

O *ALCESTE* utiliza principalmente duas técnicas estatísticas: a Classificação Hierárquica Descendente e a Análise Fatorial de Correspondência. Tais técnicas facilitam o exame preciso de um grande número de dados, reconhecido no programa como *Corpus*. No presente estudo o *Corpus* é formado pelo conjunto de respostas à entrevista. O *ALCESTE* trabalha com nomenclaturas próprias essenciais à compreensão da análise estatística construída (Menandro, 2004). São elas:

- 1) *U.C.I.* ou Unidade de Contexto Inicial – as divisões naturais do texto ou *Corpus* que serão analisadas – entrevista, livro, jornal, etc. e representa a primeira estrutura dimensionada para o *ALCESTE*. No presente estudo, cada entrevista realizada constitui uma *U.C.I.*;
- 2) *U.C.E.* ou Unidade de Contexto Elementar – corresponde à repartição do *Corpus* que pode variar em função do tamanho do texto e da pontuação. As *U.C.E.*’s são segmentos dos textos analisados, constituindo frases dimensionadas das entrevistas;
- 3) *U.C.* ou Unidade de Contexto – é o reagrupamento das *U.C.E.*’s sucessivas de uma mesma *U.C.I.*;
- 4) *CLASSE* – constitui a representação de um tema extraído do texto analisado. Visto que o *ALCESTE* decompõe o texto em unidades de contextos idênticos e constrói uma

classificação em função da distribuição do vocabulário, cada classe é representada por várias *U.C.E.*'s.

Com o material a ser trabalhado, inicialmente o programa reconhece as *U.C.I.*'s, subdividindo as partes da entrevista em *U.C.E.*'s, processo que classifica todo o *Corpus* em frações do texto calculadas pelo programa. Com base em um dicionário o *Corpus* é subdividido em dois grupos de palavras: um grupo formado por palavras com funções gramaticais – pronomes, conjunções, verbos auxiliares, preposições e artigos; e um outro grupo formado por palavras com conteúdo – substantivos, verbos, adjetivos e advérbios. Depois desta divisão, as palavras são agrupadas em função de suas raízes e são calculadas suas frequências. Com este procedimento, o objetivo do *ALCESTE* é organizar e colocar em evidência os contextos lexicais e não o sentido do discurso construído por tais elementos léxicos.

Em uma etapa seguinte são realizados cálculos para identificação das classes através do método de Classificação Hierárquica Descendente (*C.H.D. Classification descendante hiérarchique*), no qual a primeira delas – a matriz – é constituída pelo conjunto total de unidades contextuais. Esta classe é em seguida dividida resultando em classes compostas por vocabulários diferentes. Para isto é utilizado o valor do Qui-Quadrado (com o índice significativo de 3,84 e Grau de Liberdade = 1), que calcula o grau de associação de cada palavra com sua classe (Menandro, 2004). Logo após são geradas informações estatísticas para cada classe obtida, sendo calculadas as listas de palavras mais típicas, sua frequência, porcentagem e intensidade de associação com a classe a partir do valor do Qui-Quadrado.

Após estas operações, é possível visualizar os contextos lexicais formados pelas classes constituídas por conjuntos de expressões, que podem ser entendidos como diferentes formas de discurso sobre o objeto da análise. Durante a divisão, o ideal é encontrar de forma

nítida classes que não contenham palavras sobrepostas e para isto, o processo vai sendo continuamente realizado até que não resulte em novas classes. De acordo com Nascimento e Menandro (2006), em uma análise *standard* (o tipo de análise aqui realizada), os tamanhos diferenciados de U.C. são definidos pelo programa e se referem ao encadeamento de U.C.E.'s sucessivas até que o número de palavras selecionadas seja maior ou igual ao valor estipulado. Por fim, é apresentada uma Análise Fatorial de Correspondência que permite observar as relações de dependência entre as classes, seguida de um relatório gerado que detalha todas as operações realizadas.

No presente estudo, as respostas produzidas foram analisadas em conjunto, resultando em apenas um *Corpus* que ficou constituído por seis classes distintas entre si – compostas pela representação contextual de cada grupo de palavras. A fim de uma melhor compreensão do material trazido pela amostra, algumas formas de apresentação se fizeram necessárias: (1) o dendrograma, para representar a distribuição dos eixos de significados constituída pelas palavras desse agrupamento; (2) uma tabela composta pelas palavras mais representativas do contexto de cada classe organizadas em ordem decrescente em função do grau de significância do qui-quadrado; (3) um quadro com as falas literais dos respondentes exemplificando os discursos e (4) a representação em coordenadas da Análise Fatorial de Correspondência.

3.1.3.3.1. *Corpus* Escolha da Profissão vs. Gênero

O *Corpus* denominado *Escolha da Profissão vs. Gênero* é formado por toda a amostra. Esperou-se por meio das respostas dadas às questões da entrevista conhecer as crenças relacionadas aos tipos de profissões apropriadas aos homens e às mulheres, além de se aproximar também das representações referentes às possibilidades de ascensão nas profissões consideradas não apropriadas para ambos os gêneros.

A análise resultou em seis eixos distintos de palavras significativas como pode ser observado no Dendrograma com os dados da análise – Figura 1. O presente *Corpus* ficou constituído por 298 U.C.I.'s e 558 U.C.E.'s. Destas últimas foram aproveitadas 65,77% de seu conteúdo, resultando em 367 U.C.E.'s.

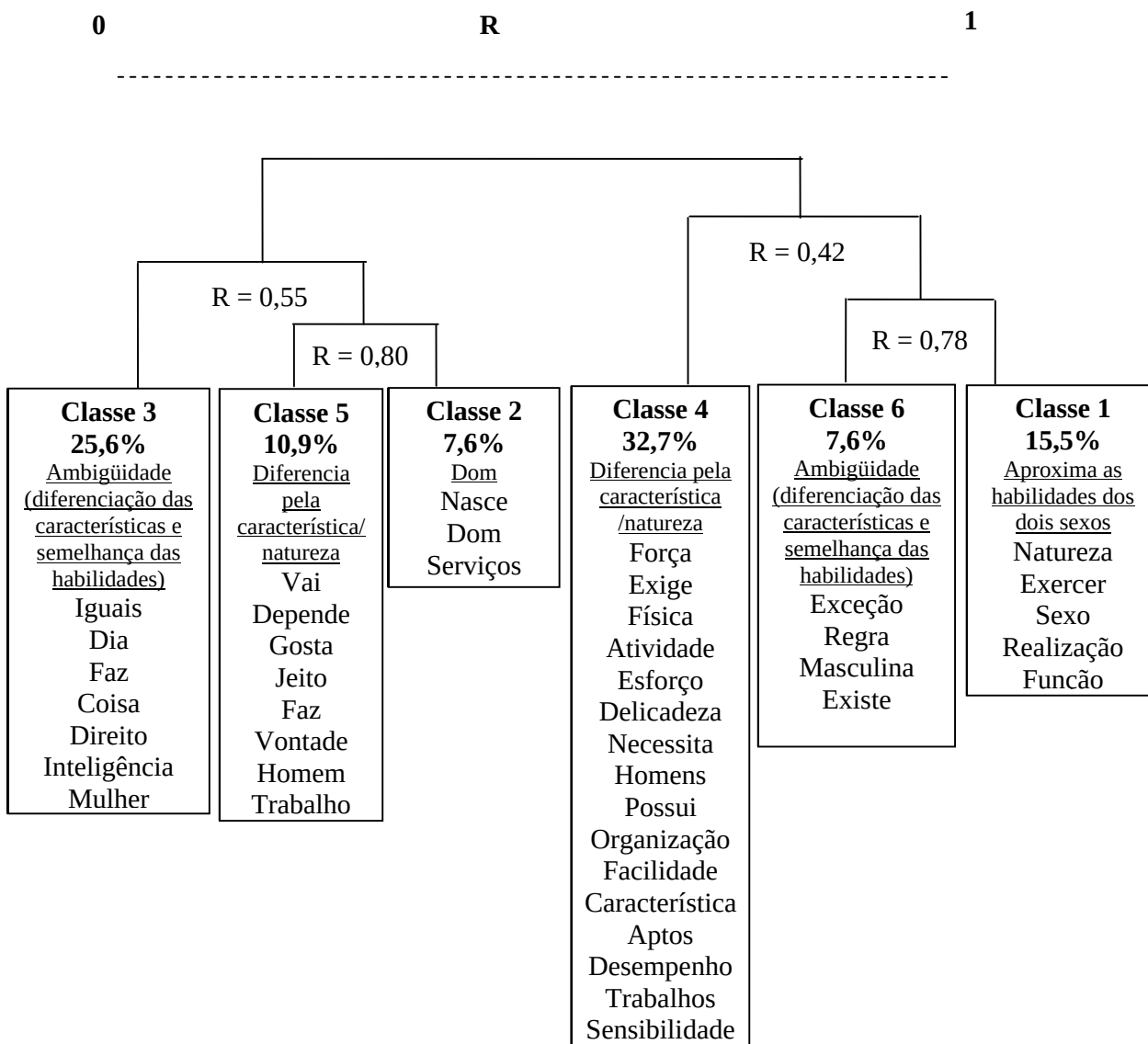


Figura 1: Dendrograma do *Corpus Escolha da Profissão vs. Gênero*

Como pode ser visto na Figura 1, o *Corpus Escolha da Profissão vs. Gênero* foi dividido em seis classes distintas, sugerindo uma grande dispersão de vocabulários. Esta

observação pode levar à conclusão de que a análise de aproximação de contextos lexicais semelhantes resultou em uma ampla distribuição dos discursos, entretanto percebe-se que as classes 2 e 5, como as classes 1 e 6, formam duas duplas aproximadas em relação ao conjunto de repertórios.

Por meio do dendrograma é possível também perceber que, em relação à frequência, a Classe 4 ficou com a maior representatividade do *Corpus*, composta por 32,7% (120 U.C.E.'s) dos repertórios analisados, seguida da classe 3 com 25,6% (94 U.C.E.'s) desta representação. Ambas as classes são seguidas pela classe 1, com 15,5% (57 U.C.E.'s) e pela classe 5, formada por 10,9% (40 U.C.E.'s) do total de discursos. Finalmente, as classes 2 e 6 obtiveram as menores porcentagens, com cada uma delas sendo formada apenas por 7,6% (28 U.C.E.'s) dos repertórios analisados. Durante a análise dos dados e ao descrever as relações estabelecidas entre classes, foi feito um agrupamento das Classes 1 e 6 e das Classes 2 e 5.

A Classe 4 – *Diferencia pela característica/natureza* – apresenta um agrupamento de respostas que tem como eixo central o enfoque dado às diferenças existente entre as características das atividades mais apropriadas aos homens e às mulheres: as atividades que exigem força física são mais apropriadas aos homens, assim como as atividades que necessitam de organização e delicadeza são mais adequadas às mulheres. Tal classe teve em sua maior parte as repostas produzidas por entrevistados com Nível Superior de escolaridade como pode ser observado nos dados apresentados na Tabela 8.

Na Classe 4 tem-se, portanto, a relação *escolha da profissão vs. gênero*, que se organiza, sobretudo, ao redor das expressões força, exige, física, atividade, esforço, delicadeza, necessita, homens, possui, organização, facilidade, características, aptos, desempenho, trabalhos e sensibilidade. As UCE's significativas para esta classe demonstram, em sua maioria, a existência de diferentes características das atividades de homens e mulheres como pontos de influência no exercício de atividades profissionais. Os termos força/esforço

físico, delicadeza, organização e sensibilidade indicam as características que apenas os homens (força/esforço físico) e apenas as mulheres (delicadeza, organização e sensibilidade) possuem e que os diferenciam no exercício da profissão/do trabalho por torná-los mais (ou menos) aptos. Essas diferenças os levam a desenvolver com maior facilidade algumas atividades e outras não, visto que o bom desempenho dependerá do que se irá exigir e do que se necessita em cada uma delas.

Por outro lado, a palavra *intelectual* aparece como uma característica comum a ambos os gêneros, e o vocábulo *adaptação* aponta para a possibilidade de *exercer* bem, mesmo as atividades que não são as mais *adequadas* para mulheres e homens.

A seguir estão descritos os vocábulos constituintes da Classe 4 e exemplos de discursos vistos como significativos.

Tabela 8 – Demonstrativo da **Classe 4** (32,7%)

Palavra Significativa		Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Força	51	63	80,9	80,5
02	Exige	32	35	91,4	60,6
03	Física	32	40	80,0	45,7
04	Atividade	59	99	59,6	44,6
05	Esforço	29	37	78,4	39,0
06	Delicadeza	22	32	68,8	20,7
07	Necessita	10	11	90,91	17,5
08	Homens	59	127	46,5	16,7
09	Possui	12	15	80,0	15,9
10	Organização	08	10	80,0	10,5
11	Facilidade	13	20	65,0	10,0
12	Características	17	30	56,7	8,5
13	Aptos	08	11	72,7	8,3
14	Desempenho	16	29	55,2	7,2
15	Trabalhos	11	18	61,1	6,9
16	Sensibilidade	10	16	62,5	6,8
Variável		Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Escolaridade_3	79	172	45,9	25,8

Notas: Escolaridade: 1=Fundamental, 2=Médio, 3=Superior;

Sujeito – 221: “porque acredito que mulheres e **homens possuem características físicas** e psico-sociais distintas que lhes tornam **aptos**, mais **aptos**, a determinadas **atividades**. Que são **trabalhos** que **necessitam** mais das **características** intelectuais relacionais do que os atributos **físicos**”

Sujeito – 03: “...**atividades** intelectuais onde não **exija força física** (para as mulheres). Sim, acredito que em algumas profissões um sexo pode ter um **desempenho** melhor, mas também acredito na adaptação...”

Sujeito – 137: “...pela própria natureza as mulheres são mais sensíveis, amáveis, carinhosas, menos egoístas, **organizadas, delicadas**, adaptando-se mais facilmente a certas **atividades**. Sim, na resposta anterior cito algumas **características** próprias das mulheres. Já para os **homens** há certas **atividades** e profissões em que é imprescindível a **força física** para se obter sucesso...”

Sujeito – 25: “Algumas **atividades** são desempenhadas melhor por mulheres pelo senso de **organização** que, geralmente, **possuem** mais que os **homens**. Outras são realizadas com mais concentração pelos **homens**. Aquelas que **exigem** mais **organização** que **força** e concentração (para as mulheres)...”

Sujeito – 236: “Há profissões que **exigem** mais **esforço físico** e estas seriam profissões mais **aptas** para **homens**. **Atividades** que **exigem** mais **delicadeza**, apesar que funções, setores que **exigem** uma maior **organização**, mulheres **desempenham** de forma bastante produtiva tais funções...”

Sujeito – 06: “Não acredito que haja diferença intelectual significativa entre os sexos, enquanto as diferenças **físicas**, o corpo é adaptável. Para as mulheres são profissões que **necessitam** mais de habilidades como paciência, observações etc., e menos **força física** e condicionamento **físico**...”

Quadro 1 – Exemplos de Discursos da Classe 4

Com relação às Classes 1 e 6, é possível observar que juntas elas chegam a quase 25% da variabilidade total do *Corpus*, e que os repertórios partilham ideias aproximadas referentes à semelhança de habilidades de homens e mulheres: as ideias a respeito da divisão dos trabalhos e de atividades são construídas; existem ideias de preconceitos nesta construção; a natureza do sexo não tem influência; existem algumas diferenças nas atividades para homens e mulheres, entretanto todos podem desempenhar bem qualquer atividade que escolher. Na Classe 6 as elaborações se apresentaram mais ambíguas em relação às divisões.

A maior parte das UCE`s da Classe 1 – *Aproxima as habilidades dos dois sexos* – foi produzida por respondentes do sexo masculino e com Nível Superior de escolaridade,

como pode ser observado na Tabela 9. O foco desta Classe são as elaborações a respeito da ideia de que o sexo não interfere na escolha das atividades profissionais, mas que ter esta visão reflete uma ideia preconceituosa que é construída socialmente. Desta maneira, a Classe ficou organizada principalmente em torno das palavras natureza, exercer, sexo, realização e função.

De forma mais detalhada, observa-se que a palavra natureza aparece sendo negada como determinante na escolha da profissão. Desta maneira, a existência da natureza aparece como uma justificativa dada para a construção de *estereótipos* e crença neles a respeito das diferenças de sexo para o exercício de atividades profissionais, defendidas nas respostas como um resultado da forma de educar. Tais *estereótipos* acabam perpetuando as ideias impostas pela *sociedade* e pela *cultura* e causando dificuldades para quem exerce atividades vistas como não adequadas ao seu sexo. O verbo exercer é citado fazendo referência à capacidade das pessoas em realizar qualquer função, independente de seu sexo.

A seguir é apresentada a descrição dos vocábulos constituintes da Classe 1 com as palavras que apresentaram os maiores índices de significância – aqui tomados pelo Qui-Quadrado – dentro do conjunto total das palavras. Na sequência são apresentados também exemplos de discursos referentes a esta Classe.

Tabela 9 – Demonstrativo da Classe 1 (15,5%)

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
01	Natureza	14	27	51,9	29,3
03	Exercer	16	35	45,8	26,8
07	Sexo	16	39	41,0	21,6
11	Realização	08	18	44,4	12,1
13	Função	09	22	40,9	11,5
	Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
02	Escolaridade_3	41	172	23,8	17,0
03	Sexo_1	35	165	21,2	7,4

Notas: Sexo: 1=**Homem**, 2=**Mulher**;

Escolaridade: 1=**Fundamental**, 2=**Médio**, 3=**Superior**

Sujeito – 59: “...não diria que haja uma **natureza** e sim que há uma diferença enorme na forma de educar meninas e meninos, o que influencia muito nisto...”

Sujeito – 96: “...essa **natureza**, na verdade será a vontade, a predisposição de vencer as barreiras culturais, e até mesmo preconceito, em busca da **realização** pessoal...”

Sujeito – 52: “...para mim não há **natureza** alguma, o que lhes torna aptos para **exercer** com maior facilidade é a educação que eles receberam. Sim, há bastante fatores, tais como educação”

Sujeito – 247: “Todos são capazes de **exercer** qualquer **função**. Realmente não consigo pensar em uma idéia que diferencie um **sexo** do outro quanto à profissão...”

Sujeito – 123: “As profissões em relação ao **sexo** estão no processo de mudança. Está em processo de mudança da formação cultural em pensar nesta divisão...”

Sujeito – 33: “Não existe profissões mais características nem para homens nem para mulheres, pois ambos os **sexos** podem **exercer** qualquer cargo. Vem a idéia muitas vezes de preconceito, machismo ou coisa do gênero. Acho que sim. Existe uma **natureza** própria de ambos os **sexos**...”

Sujeito – 268: “Porque existem certas atividades, as quais determinado **sexo**, teria mais qualificações ou habilidades específicas, como por exemplo, estivador, relação a força. Que elas estão cada vez mais tomando conta do mercado de trabalho. De acordo como dito na segunda questão, sim, como exemplo o **uso** da força ou mesmo, uma delicadeza maior por parte das mulheres para **realização** de trabalhos mais cuidadosos...”

Quadro 2 – Exemplos de Discursos da Classe 1

Unida à Classe 1, está a Classe 6 – *Ambiguidade (diferenciação das características e semelhança das habilidades)* – também composta em sua maioria por respondentes com Nível Superior de escolaridade, como mostra a Tabela 10. Observando as principais palavras que a caracteriza – exceção, regra, masculina e existe – é possível notar que a noção guia desta classe é que, apesar das diferenças existentes entre homens e mulheres na realização das atividades profissionais, as pessoas podem realizar bem qualquer atividade que escolher. A palavra exceção elucida a noção de que a regra geral – vista aqui como uma melhor adequação de homens e mulheres a determinadas atividades – pode ser quebrada quando as mulheres atuam em áreas vistas como masculinas, ou quando surgem oportunidades que, apesar das dificuldades, com *determinação* elas podem ser superadas.

A expressão *profissional* surge quando é passada a ideia de que existem algumas habilidades tipicamente masculinas e outras tipicamente *femininas* (as atividades mais *leves*, por exemplo) e que, mesmo não sendo uma regra geral, elas podem interferir na escolha das atividades *profissionais*.

Na Tabela 10 encontram-se as palavras que apresentaram os maiores índices de significância dentro do conjunto total das palavras da Classe 6 (Tabela 10), bem como alguns exemplos de discursos (Quadro 3).

Tabela 10 – Demonstrativo da **Classe 6** (7,6%)

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Exceção	11	13	84,6	113,4
02	Regra	08	08	100	99,0
03	Masculina	09	17	52,9	51,9
15	Existe	10	72	13,9	5,0
	Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Escolaridade_3	20	172	11,6	7,3

Notas: Sexo: Escolaridade: 1=**Fundamental**, 2=**Médio**, 3=**Superior**

Sujeito – 66: “...profissões que exigem sensibilidade, organização, paciência. Acredito que **existem** algumas habilidades peculiares aos homens e outras as mulheres. Entretanto, não é uma **regra** geral, o que pode interferir na escolha profissional. Sim, pois se alguma habilidade se sobressair no homem, mesmo sendo tipicamente de mulher esse homem pode ascender em profissões ditas femininas.”

Sujeito – 11: “...não devemos descartar essa possibilidade, pois como toda **regra** tem **exceção**, e isto não impede que mulheres atuem bem em áreas ditas **masculinas**”

Sujeito – 36: “Concordo que há características, mas isto não significa que seja **exceção**, podendo sim ter membros de ambos os sexos. Uma limitação. Sim, a questão física é também um aspecto, exemplo que se pode levar em conta...”

Sujeito – 11: “...ainda vejo que há preconceito quanto a algumas atividades desenvolvidas por mulheres, mas que a sociedade ainda vê como **masculina**. Acredito que sim, **existem** atividades onde mulheres tem mais habilidades do que homens e vice-versa, existindo, é claro, **exceções**...”

Sujeito – 03: “Não acredito que **existam** profissões tipicamente femininas e outras tipicamente **masculinas**, todos podem desempenhar bem qualquer atividade que se dedique, mas não podemos negar que há profissões que favorecem determinado sexo...”

Quadro 3 – Exemplos de Discursos da **Classe 6**

Com relação às Classes 2 e 5, é possível observar que juntas as duas classe chegam a quase 20% da variabilidade total do *Corpus*. Os repertórios de ambas as Classes partilham ideias semelhantes que fazem referência à existência de um *dom* para a escolha das profissões e de diferenças entre as atividades mais adequadas aos homens e às mulheres.

A maioria das UCE`s da Classe 2 – *Dom* – foi produzida por participante com Nível Fundamental de escolaridade e que responderam *Sim* à primeira questão da entrevista (*Para você, existem profissões/atividades que são mais apropriadas para os homens e para as mulheres? Sim (), Depende (), Não (). Por quê?*), como pode ser observado na Tabela 11.

Nesta Classe, as ideias centrais se estruturaram em torno da concepção de que se nasce com um *dom* que define as atividades de homens e mulheres. De acordo com a análise, pode-se observar que a classe acabou organizada em torno dos elementos: nasce *dom* e serviços.

Observa-se que a expressão *nasce* aparece relacionada ao *dom* de cada pessoa para exercer algumas atividades e não outras, como, por exemplo, os homens exercem melhor os *serviços* pesados e as mulheres, as atividades mais *domésticas* ou atividades em que ela possa expressar seu lado mais *carinhoso*. Neste sentido, o vocábulo *difícil* é citado ao exemplificar situações em que a escolha da profissão não se encontra de acordo com este *dom*.

A seguir é apresentada a descrição dos vocábulos constituintes da Classe 2 com as palavras que apresentaram os maiores índices de significância – tomados pelo Qui Quadrado – dentro do conjunto total das palavras. Na seqüência são apresentados também exemplos de discursos referentes a esta Classe.

Tabela 11 – Demonstrativo da Classe 2 (7,3%)

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
01	Nasce	09	16	56,3	56,1
02	Dom	07	14	50,0	37,0
04	Serviços	08	18	44,4	36,4
	Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
01	Característica_1	20	113	17,7	23,5
02	Escolaridade_1	18	101	17,8	20,5

Notas: Escolaridade: 1=**Fundamental**, 2=**Médio**, 3=**Superior**;

Característica: 1=**Sim**, 2=**Depende**, 3=**Não**

Sujeito – 133: “Alguns **serviços** pesados só devem ser para homens. Para mulheres, **serviços** mais domésticos, cozinheira, vendedora, recepção, bibliotecária, psicóloga, enfermeira, telefonista e copeira...”

Sujeito – 410: “Depende da profissão. Só não acho justo a mulher trabalhar de pedreira, por exemplo. As mulheres são mais dedicadas. As pessoas já **nascem** com o **dom** e isso é para homens e mulheres...”

Sujeito – 369: “...porque a mulher é mais carinhosa. Sim, porque **nasce** com um **dom**...”

Sujeito – 368: “Porque é mais para feminino, a mulher tem mais carinho que o homem. Sim, porque você **nasce** com aquele **dom** para ser aquela profissão, eu acredito...”

Quadro 4 – Exemplos de Discursos da Classe 2

A Classe 5 – *Diferencia pela característica/natureza* – composta em sua maioria por respondentes com Nível Fundamental de escolaridade, se organiza em torno dos seguintes elementos: vai, depende, gosta, jeito, faz, vontade, homem e trabalho. Nesta classe foi possível observar uma organização em torno da noção de que existem diferenças entre os tipos de profissão para cada gênero, mas que ao longo da vida é possível ir aprendendo elementos que possibilitem exercer atividades vistas como não tão apropriadas ao gênero de cada pessoa.

As palavras *vai* e *aprendendo* encontram-se relacionadas. O termo *aprendendo* emerge em dois conjuntos distintos de elaboração: 1) enquanto meio pelo qual as pessoas ao longo do tempo passam a interiorizar que existem competências que não fazem parte de seu

campo de possibilidades por não serem adequadas ao seu gênero (o contexto social moldando a percepção da divisão do trabalho como um processo determinista) e 2) como meio de aprender as mais diversas competências profissionais e ter capacidade de exercê-las independente de ser homem ou mulher. Neste sentido, talvez como complemento, as expressões depende da vontade surgem associadas ao direito de mulheres e homens fazerem o que gostam e do jeito de cada um.

A expressão *combina* faz referência aos tipos de atividades que são (ou não são) adequadas a ambos os gêneros: o homem não *combina* com atividades/trabalhos domésticos e a mulher não *combina* com atividades/trabalhos pesados, mas *combina* com as profissões delicadas por que precisam do jeito da mulher.

Na Tabela 12, pode-se observar de forma mais detalhada palavras que apresentaram os maiores índices de significância dentro do conjunto total das palavras desta Classe – Tabela 12, e alguns exemplos de discursos – Quadro 5.

Tabela 12 – Demonstrativo da **Classe 5** (10,9%)

Palavra Significativa		Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Vai	13	18	72,2	73,3
04	Depende	20	58	34,5	39,5
05	Gosta	10	20	50,0	33,3
06	Jeito	08	15	53,3	29,0
07	Faz	17	62	27,4	20,9
08	Vontade	10	27	37,0	20,5
10	Homem	16	74	21,6	10,8
11	Trabalho	09	40	22,5	6,2
Variável		Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Escolaridade_1	26	101	25,7	31,6

Notas: Escolaridade: 1=**Fundamental**, 2=**Médio**, 3=**Superior**

Sujeito – 366: “**Depende** da necessidade do **homem** e da mulher. Porque é feio o **homem** fazendo trabalho de mulher. É horrível. Tem uma natureza que já nasce...”

Sujeito – 390: “**Depende** da profissão, porque por exemplo lavar não combina com o **homem**, mas cozinhar combina. O **jeito** de mulher. Tem a natureza da mulher e do **homem**, mas **depende** da profissão...”

Sujeito – 407: “Porque tem trabalho que é muito pesado e não serve para a mulher e outros servem se não for pesado. Porque o **homem** não combina como doméstica e não tem **jeito**...”

Sujeito – 391: “Porque para a mulher é mais a profissão delicada. Com a mulher combina as profissões delicadas e não combina as pesadas. Porque pegou hábito, pegou costume sem ser do sexo. Com certeza, **vai depender** da **vontade** da pessoa.”

Sujeito – 129: “Mulher fica com o trabalho de casa e o **homem** fica com o trabalho **pesado**. Mulheres ficam com o trabalho maneiro. **Vai** aprendendo...”

Quadro 5 – Exemplos de Discursos da Classe 5

A terceira classe deste *Corpus – Ambiguidade (diferenciação das características e semelhança das habilidades)* – encontra-se no mesmo eixo das Classes 2 e 5 com a maior parte de suas UCE`s fazendo referência à capacidade semelhante de homens e mulheres para exercer qualquer profissão. A maioria das suas repostas também foi produzida por entrevistados com Nível Fundamental de escolaridade, assim como aconteceu com as Classes 2 e 5.

As UCE`s da Classe 3 organizaram-se, sobretudo, ao redor das expressões iguais, dia, faz, coisa, direito, inteligência e mulher.

A expressão iguais refere-se à semelhança existente entre o direito e a inteligência de homens e mulheres para fazer qualquer atividade profissional (qualquer coisa) que queira ou de que necessite hoje em dia. Entretanto fazer também apareceu como um demarcador do espaço existente entre os campos profissionais masculinos e femininos: “existem coisas que as mulheres fazem e os homens não conseguem e vice-versa”, visto que as mulheres são mais *cuidadasas e delicadas*.

Abaixo estão descritos os vocábulos constituintes da Classe 3 e exemplos de discursos vistos como significativos.

Tabela 13 – Demonstrativo da Classe 3 (25,6%)

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Iguais	14	14	100	42,3
02	Dia	16	20	80,0	32,8
03	Faz	33	62	53,2	29,9
04	Coisa	17	26	65,4	23,2
05	Direito	10	13	76,9	18,6
06	Inteligência	08	13	61,5	9,13
09	Mulher	67	228	29,4	4,5
	Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Escolaridade_1	51	101	50,5	45,3

Notas: Escolaridade: 1=**Fundamental**, 2=**Médio**, 3=**Superior**

Sujeito – 316: “Porque não tem nada a ver, **mulheres** podem e têm a mesma capacidade que os homens. Não, **direitos iguais...**”

Sujeito – 131: “Porque as vezes tem **coisa** que a **mulher faz** e o homem **faz** também e vice-versa. Ela é mais dedicada ao lar e o homem é mais fora...”

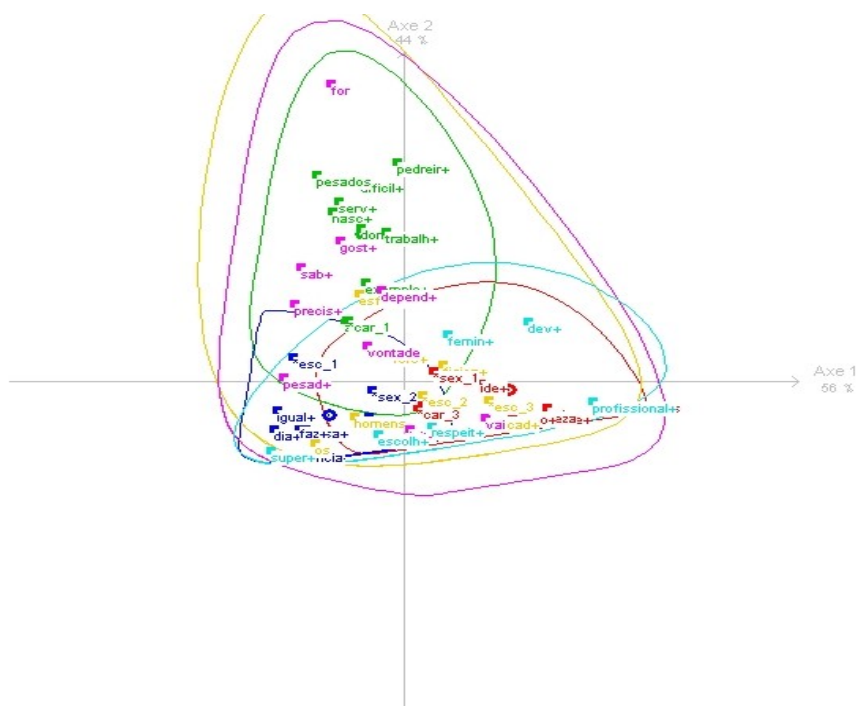
Sujeito – 418: “Porque hoje quase todas as profissões, têm condições de **fazer** homens e **mulheres**. Porque as **mulheres** têm mais atenção, mais cuidado. Não, porque as **mulheres** hoje em **dia** estão **fazendo** de tudo. Sim, porque depende da pessoa...”

Sujeito – 357: “Porque nem todos os trabalhos as **mulheres** podem **fazer**.”

Sujeito – 136: “...As **mulheres** são mais **cuidadasas** com o que **fazem**. Cada um tem um perfil próprio. Sim, porque o desemprego nos obriga a **fazer** de tudo”

Sujeito – 291: “Hoje em **dia** as **mulheres fazem coisas** que antigamente não **faziam**, porque não saiam de casa. Não sei, porque hoje os homens também **fazem** tudo, ajudam as **mulheres** e as vezes **fazem** até melhor...”

Quadro 6 – Exemplos de Discursos da Classe 3



Legenda: **Classe 4**, **Classe 1**, **Classe 6**, **Classe 5**, **Classe 2** e **Classe 3**

Figura 2: Representação em coordenadas da Análise Fatorial de Correspondência – *Corpus Escolha da Profissão vs. Gênero*

Observando a Figura 2, é possível perceber que na análise fatorial de correspondência as classes se estruturaram de forma imbricada. A Classe 5 (*Diferencia pela característica/natureza*) e a Classe 2 (*Dom*) aparecem de forma superposta na mesma localização das coordenadas do eixo fatorial – quadrantes I e II – fazendo referência à diferenciação das atividades profissionais para homens e mulheres em função da natureza e do dom inato. Nos quadrantes III e IV ficaram localizadas a Classe 6 (*Ambiguidade: diferenciação das características e semelhança das habilidades*) e a 4 (*Diferencia pela característica/natureza*) também fazendo referência a existência de diferenças entre homens e mulheres em função da natureza de cada sexo. A Classe 1 (*Aproxima as habilidades dos dois sexos*) e a Classe 3 (*Ambiguidade: diferenciação das características e semelhança das habilidades*) situam-se nos quadrantes IV e III, respectivamente, mostrando entre elas

conteúdos semelhantes em relação às diferenças existentes entre homens e mulheres em relação à realização das atividades profissionais.

3.1.4. Discussão

Procurando conhecer as concepções relativas aos tipos de profissões tidas como apropriadas para as mulheres e para os homens, os resultados encontrados na presente pesquisa são coerentes com os vistos na literatura, sugerindo sua pertinência. Os dados referentes às profissões consideradas femininas, por exemplo, se mostraram semelhantes aos estudos prévios (Durano, 2003), associando as mulheres às profissões de perfil doméstico, cooperativo e delicado: empregada doméstica (63,1%), enfermeira (43,2%), secretária (37,9%), manicure (36,9%) e pedagoga (30,6%). No caso das profissões citadas para os homens, os resultados se apresentaram um pouco distintos dos até encontrados nos estudos sobre gênero (Ferreira, 2001), uma vez que, geralmente, o perfil masculino aparece associado aos ganhos e reconhecimentos decorrentes da assertividade e do sucesso material, entretanto no presente estudo as atividades masculinas mais citadas não refletiram esta ideia e estiveram associadas à força física: pedreiro (54,8%), motorista (45,5%) e mecânico (31,6%), sugerindo aqui um apego à natureza do sexo.

Em relação aos discursos elaborados, foi possível observar, de forma geral, a utilização de termos que justificaram a divisão de profissões vistas como mais adequadas para os homens e para as mulheres. Por meio das seis classes resultantes da análise do *ALCESTE*, vê-se que em três delas o nível de escolaridade Superior se apresentou com peso dominante, o mesmo acontecendo com as outras três Classes em relação ao nível de escolaridade Fundamental, o que fez o *Corpus* ficar estruturado de forma dividida entre o grau de escolaridade dos respondentes.

Nas três Classes, em que a maioria dos respondentes apresentou Nível Fundamental de escolaridade, as respostas da classe com maior frequência (Classe 3) expressaram justificativas ambíguas entre (1) a semelhança das habilidades de homens e mulheres para o exercício de qualquer atividade profissional e (2) a diferenciação das características inatas de homens e mulheres. Esta ideia ambígua foi acompanhada por proposições que defendiam uma diferenciação entre os tipos de profissão para cada sexo: na Classe 5 foi proposta a existência de uma diferenciação das atividades profissionais em função das características de cada sexo e na Classe 2 a justificativa para a diferenciação foi da existência de um *dom* inato.

Nas Classes compostas de forma mais significativa por respondentes com formação escolar de nível Superior, a classe com maior peso (Classe 4) trouxe a concepção de que existem diferenças entre as características das atividades mais apropriadas aos homens e às mulheres: força física para homens x organização e delicadeza para as mulheres. Esta opinião foi seguida pela ideia da igualdade de habilidades de homens e mulheres para desempenhar qualquer atividade que se propuserem a realizar (Classe 1). A classe com menor frequência do *corpus* (Classe 6) ficou constituída por discursos ambíguos relativos à diferenciação das características e semelhança das habilidades de homens e mulheres.

Disto pode-se dizer que, de forma geral, foi forte a ideia de uma determinação prévia do gênero para a escolha e realização profissional, mas que estiveram presentes também comentários que remetiam a uma construção social responsável pela separação das profissões em formatos masculinos e femininos. As ideias como um todo não se mostraram distintas em função do nível de escolaridade dos respondentes, mesmo com o *Corpus* se apresentando dividido em função desta característica da amostra. O que foi possível concluir é que as ideias são semelhantes, entretanto são expressadas de diferentes maneiras. Melhor dizendo, embora lexicalmente diferentes, os discursos assumem, cada um deles, posições

semelhantes, levando a pensar que se faz presente nos contextos pesquisados a concepção de uma divisão sexual das profissões e que esta divisão é justificada por ideias que perpetuam os papéis estabelecidos nas relações sociais de homens e mulheres. Vale salientar que durante a análise ocorreu um “desaparecimento” dos discursos elaborados pelos respondentes do Ensino Médio, sugerindo que tais elaborações não apresentaram uma clara tendência a respeito do tema.

De forma conclusiva, é possível perceber que uma das diferenciações existente entre os discursos é a que diz respeito à aceitação das características como dons, presente nas elaborações dos respondentes com escolaridade Fundamental. Por outro lado, para os respondentes com formação Superior, as divisões das atividades profissionais aparecem com a possibilidade de serem socialmente construídas. Entretanto, no geral, é possível observar a presença da *naturalização* das características e das habilidades masculinas e femininas, já que as justificativas elaboradas aparecem presas às diferenças biológicas existentes entre homens e mulheres. Tal construção demonstra que estes discursos ao fazer referência às representações das mulheres e dos homens, ficam ancorados em papéis tradicionais de gênero, refletindo a força que estes elementos possuem na construção de ideologias dentro do contexto social.

Em função dos resultados obtidos neste *Primeiro Estudo*, foram elaborados os objetivos do *Segundo Estudo*, visto que o *Primeiro Estudo* possibilitou não apenas conhecer as profissões vistas socialmente como mais *apropriadas* e *não apropriadas* para as mulheres e para os homens mas também, possibilitou entrar em contato com as justificativas elaboradas para as divisões profissionais em função do gênero.

Por meio do próximo estudo, espera-se conhecer mais a respeito de como as pessoas se vêem enquanto profissionais nos campos de trabalho considerados socialmente específicos para cada sexo.

3.2. Segundo Estudo

3.2.1. Objetivo

O objetivo deste Segundo Estudo é enfocar os papéis construídos a respeito do gênero nos contextos de trabalho caracterizados como masculino e feminino. Por meio dele espera-se saber como uma pessoa se sente *por dentro* de uma profissão que “se ajusta” ou “não se ajusta” ao seu gênero. Partindo-se de duas diretrizes – (1) formação superior de escolaridade e (2) atividades exercidas por profissionais de ambos os sexos –, foram escolhidas duas das profissões mais citadas no *Primeiro Estudo* – Pedagogia e Engenharia.

Pretende-se abordar prioritariamente os seguintes objetivos:

- 1) Analisar de que maneira o gênero dos profissionais influencia na estruturação dos papéis no campo de trabalho das atividades consideradas socialmente como mais apropriadas para as mulheres ou para os homens;
- 2) Investigar as impressões construídas por parte dos profissionais em relação à influência do gênero nas oportunidades de inserção e ascensão nestas atividades dentro do campo de trabalho.

3.2.2. Método

3.2.2.1. Amostra

A amostra caracteriza-se por ser intencional e por conveniência. Para cada uma das profissões de Pedagogia e Engenharia, foram entrevistados doze profissionais distribuídos igualmente por sexo, com idades que variaram de 33 a 56 anos, no caso da Pedagogia e de 27 a 57 anos, no caso da Engenharia.

3.2.2.2. Instrumento-Entrevista

Neste segundo estudo também foi feito uso de entrevistas semiestruturadas. Por meio de roteiros elaborados, buscou-se conhecer o universo de trabalho de cada profissional entrevistado, levando-se em conta a dinâmica do contexto de trabalho, a percepção da influência do gênero nas relações profissionais e as perspectivas de ascensão no campo de trabalho. Todos os roteiros encontram-se no Anexo 3.

3.2.2.3. Procedimento

As entrevistas foram realizadas nos ambientes de trabalho de cada profissional, foram gravadas e posteriormente transcritas.

No caso dos Pedagogos e das Pedagogas, os contatos foram feitos por meio de visitas às escolas públicas e particulares, local onde as entrevistas foram realizadas. Apenas duas das doze entrevistas não foram realizadas em escolas, mas em Centros Comunitários da Prefeitura Municipal de João Pessoa – *Centro de Referência da Juventude* – local onde os profissionais eram Coordenadores.

No caso das Engenheiras e dos Engenheiros, os contatos foram feitos por meio de visitas aos escritórios de engenharia, local onde as entrevistas aconteceram. Além destas, sete das doze entrevistas não foram realizadas em escritórios particulares: 01 no Sindicato dos Engenheiros no Estado da Paraíba, 01 na residência da profissional, 01 na Universidade Federal da Paraíba, 02 na Agência Executiva de Gestão das Águas do Estado da Paraíba– AESA e 02 no Departamento de Estradas e Rodagens.

Independente da situação, durante a abordagem era perguntado a cada profissional se gostaria de participar de uma pesquisa realizada por uma aluna do Doutorado de Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba e, caso aceitasse, o respondente tinha acesso a um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Para a análise dos dados foi feito uso do *ALCESTE – Analyse Lexicale par Context d’un Ensemble de Segments de Texte* (2002), já apresentado no Primeiro Estudo. Também foi realizada uma análise semântica, objetivando estruturar as falas produzidas por meio de orientações argumentativas.

3.2.3. Análise dos dados

3.2.3.1. Análise lexical dos discursos

As análises do presente estudo resultaram em dois *Corpus*: cada um para os grupos profissionais entrevistados. A seguir, ambos são apresentados.

3.2.3.1.1. *Corpus Pedagogos e Pedagogas*

As entrevistas realizadas com os profissionais da Pedagogia foram analisadas em conjunto, resultando em apenas um *Corpus* que ficou constituído por cinco classes distintas entre si – compostas pela representação contextual de cada grupo de palavras.

O *Corpus* denominado *Pedagogos e Pedagogas* é formado pelos 12 respondentes com esta formação profissional. Esperou-se por meio das respostas dadas conhecer (1) a percepção das oportunidades de ascensão na profissão, (2) a concepção da existência de discriminação em função do gênero e a (3) compreensão da influência do gênero na construção da credibilidade profissional no ambiente de trabalho.

A análise resultou em cinco classes distintas de palavras significativas como pode ser observado na Figura 3, que apresenta o Dendrograma com os dados da análise. Este *Corpus* resultou ainda em 12 U.C.I.’s e 247 U.C.E.’s. Destas últimas foram aproveitadas 37,6% de seu conteúdo, restando 93 U.C.E.’s.

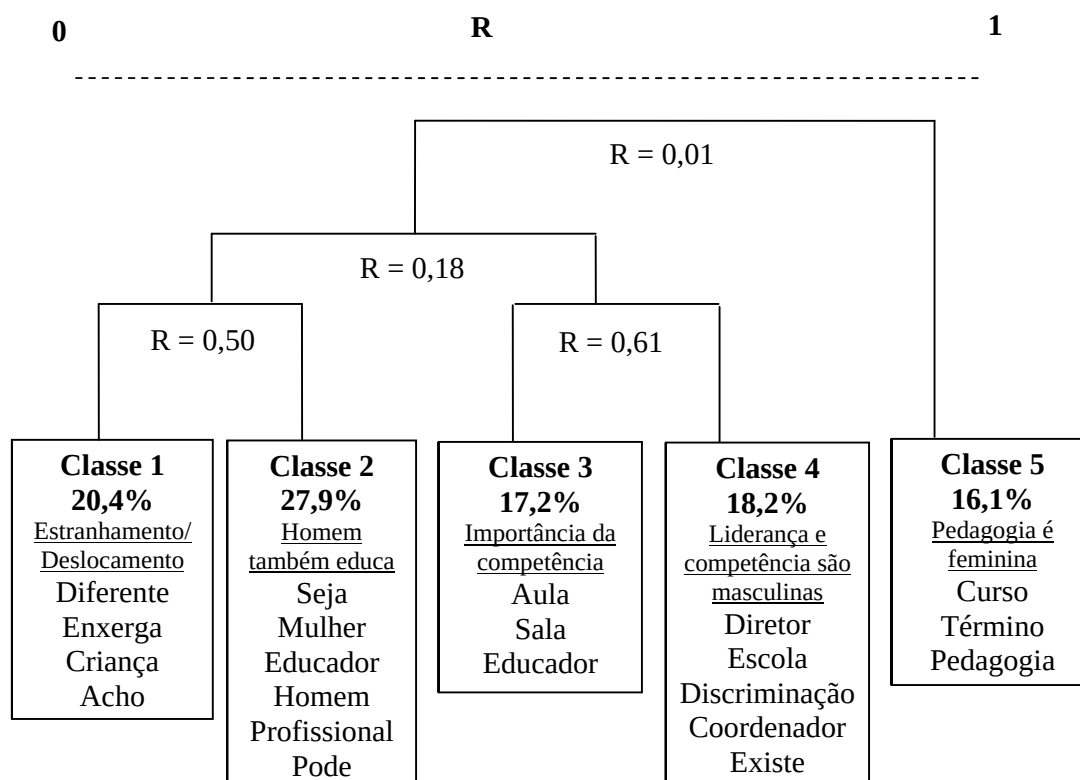


Figura 3: Dendrograma do *Corpus Pedagogos e Pedagogas*

Como pode ser visto na Figura 3, o *Corpus Pedagogos e Pedagogas* ficou dividido em cinco classes distintas, sugerindo uma ampla dispersão de vocabulários. Por meio do dendrograma é possível perceber que, em relação à frequência, a Classe 2 ficou com a maior representatividade do *Corpus*, composta por 27,9% (26 U.C.E.'s) dos repertórios analisados, seguida da classe 1 com 20,4% (19 U.C.E.'s) desta representação. Por sua vez, a Classe 1 é seguida pela classe 4, com 18,2% (17 U.C.E.'s) e pela classe 3, formada por 17,2% (16 U.C.E.'s) do total de discursos. Por fim, com a menor frequência aparece a classe 5, constituída de 16,1% (15 U.C.E.'s).

A maior parte das UCE's significativas da Classe 1 – *Estranhamento/Deslocamento* – foi produzida por respondentes do sexo masculino, como

pode ser visto na Tabela 14, e o foco das elaborações esteve na compreensão destes profissionais a respeito da percepção que pais, alunos e as pessoas como um todo têm acerca do trabalho realizado por eles. A Classe ficou organizada principalmente em torno das palavras diferente, enxerga criança e acho.

De forma mais detalhada, observa-se que a palavra enxergar aparece em dois aspectos: “as pessoas não conseguem enxergar que o pedagogo é capaz de enxergar as necessidades de seus alunos, especialmente das crianças”. Vale salientar que este último sentido apareceu com um peso maior na fala dos respondentes. Neste sentido, o termo acho foi também citado fazendo referência à percepção dos entrevistados em relação à visão da clientela sobre o trabalho que eles realizam. Por fim, a expressão diferente foi mencionada fazendo referência à capacidade que o pedagogo precisa ter para saber trabalhar com diferentes faixas etárias e também para ressaltar que as mulheres são diferentes neste sentido, pois contam com a sensibilidade.

A seguir é apresentada a descrição dos vocábulos constituintes da Classe 1 com as palavras que apresentaram os maiores índices de significância – tomados pelo Qui Quadrado – dentro do conjunto total das palavras. Na sequência são apresentados também exemplos de discursos referentes a esta Classe.

Tabela 14 – Demonstrativo da **Classe 1** (20,4%)

Palavra Significativa		Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Diferente	05	05	100	20,5
02	Enxerga	05	05	100	20,5
03	Criança	05	07	71,4	12,1
04	Ach+	08	15	53,3	11,9
Variável		Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Sex_1	18	59	30,5	10,0
02	Car_1	19	66	28,7	9,7
03	Inst_2	17	63	26,9	5,1

Notas: Sexo: 1=Homem, 2=Mulher;

Instituição: 1=Pública, 2=Privada;

Cargo: 1=Coordenador, 2=Supervisor, 3=Professor, 4=Diretor Geral

Sujeito – 03: “...Com relação à preferência, porque eles **acham**, pelo menos ao que eu vejo, eles **acham** que o homem ele é um pouco insensível, ele não consegue **enxergar** com os olhos de uma **criança**, e aí existe um drama também, porque como eu falei para você. . . em questão de ocupar espaço eu não faço distinção de gênero, a questão é capacidade, e as pessoas não **enxergam** desta forma, eles **enxergam** que o homem não tem sensibilidade, ele não consegue como eu falei,. . .não consegue **enxergar** com os olhos de uma **criança**, ele não consegue ter a linguagem de uma **criança**. Eu não vejo por este lado não, **acho** muito pelo contrário, eu **acho** que quando uma pessoa se depara com um homem em uma coordenação atuando dentro desta área, eu **acho** assim que as pessoas se sentem mais seguras, pelo menos dentro da minha experiência...”

Sujeito – 02: “...a mulher tem sangue de mãe, já tem, quem já passou pela maternidade sabe e tem uma sensibilidade **diferente**, então talvez a gente sempre perde isto, embora a gente procure, mas a gente perde muito isto, e a questão daquele sentido a mais que as mulheres têm...”

Sujeito – 03: “...eu tenho um pouco de dificuldade de **enxergar** um homem como polivalente, porque a nossa educação não foi bem assim, a gente sempre teve professora e quando eu vejo homens assim isso me estranha um pouco. . .porque eu **acho** que há esta discriminação, mas embora, quando acontece de conseguir entrar, ele mostra que é capaz. Eu acredito que sim, porque já surgiu, algumas oportunidades surgiram, por isso eu te falei muito do Fundamental e talvez eu tenha perdido esta oportunidade porque sou homem, e a preferência realmente ficou bastante clara...”

Quadro 7 – Exemplos de Discursos da Classe 1

Neste mesmo eixo do dendrograma está a Classe 2 – *Homem também educa* – que teve os respondentes no cargo de Diretor pontuando de forma significativa, como mostra a Tabela 15. Observando as principais palavras que a caracteriza – seja, mulher, educador, homem, profissional e pode – é possível notar que a noção guia desta classe é que os homens podem desempenhar as atividades que cabem ao profissional da Pedagogia tão bem quanto as mulheres, porque o que vai contar é a capacidade e não o gênero do profissional.

A expressão educador aparece relacionada com as palavras profissional, homem e mulher ao comentar-se que os requisitos necessários ao bom educador não passam pela questão de ser homem ou mulher, mas sim pela capacidade do profissional. O termo profissional aparece ainda quando é comentado que a sociedade de uma forma geral tem uma dificuldade em aceitar o homem como profissional da Pedagogia, acreditando que ele não pode fazer bem este trabalho.

Na Tabela 15 seguem as palavras que apresentaram os maiores índices de significância dentro do conjunto total das palavras da Classe 2, bem como alguns exemplos de discursos – Quadro 8.

Tabela 15 – Demonstrativo da **Classe 2** (27,9%)

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
01	Sej+	08	08	100	22,5
02	Mulher	17	30	56,6	18,1
03	Educador+	06	06	100	16,5
04	Homem	14	27	51,8	10,8
05	Profission+	09	14	64,3	10,8
06	Pod+	09	15	60,0	9,1
	Variável	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
01	Car_04	07	14	50,0	3,9

Notas: Cargo: 1=Coordenador, 2=Supervisor, 3=Professor, 4=Diretor Geral

Sujeito – 01: “...a sociedade ainda não tem essa dimensão de que o **profissional** ele **pode** ser um **homem**, uma **mulher**, masculino não pode, na cabeça deles, do povo, essa construção ela é uma construção singular, construção de gênero mesmo, de **mulher**, o espaço e feminino...”

Sujeito – 05: “...essa questão essa ideia de que a parte educacional só quem deveria fazer seria a **mulher**, hoje em dia não, de uns anos para cá isso aí vem, o **homem** no caso, vem abrindo esse espaço dentro dessa área, e avançando cada vez mais. . . não, hoje ainda pesa. Infelizmente, hoje ainda no campo da área educacional pesa a questão do **homem** fazer um curso que era tido como só para **mulheres**, mas como eu falei, isso aí de campo está se expandindo, mas ainda se encontra restrições. . .se abrindo, aliás, para o masculino, porém com suas restrições ainda, não resta dúvida, há aquela coisa ainda assim de, podemos dizer da velha ignorância de que o **homem** é para trabalhar no campo, e pesado, na área de peso, de cálculo, essas coisas...”

Sujeito – 02: “...desempenham essas mesmas funções e também não necessariamente tem que ser um **homem** para ser mais enérgico ou uma **mulher** para ser mais doce, não,. . .acreditar que nada seja impossível e acreditar na mudança, na mudança para o positivo até o último instante, então isto para mim não passa pelo gênero, **homem** ou **mulher**, pelo sexo **homem**, masculino ou feminino, nunca tive na minha vida como educador. . .ah, você é **homem** então você tem que ser mais duro, mais enérgico, não necessariamente, você tem que ter um perfil de **educador**, tem que ser enérgico, **seja** enérgico, independente de ser **homem** ou **mulher**, se precisa ser dócil, **seja** dócil. . .independente de ser **homem** ou **mulher**. Às vezes eu, se você me perguntasse assim, ou você me pergunta outra vez para ver se eu não entendi, o que você gostaria de ser que você acha que a mulher tem e que **seja** vantajoso em função de você quanto **homem**, eu acho que a **mulher** é mais sensível...”

Sujeito – 09: “Eu acredito que sim, que eles têm a mesma possibilidade de alcançar as mesmas metas que as **mulheres**, desde que ele faça um trabalho bem feito, que ele **seja** um bom **profissional**, ele **pode** se destacar também. . .mas eu sei que o **homem** que se empenhar e quiser ser um bom **profissional** na pedagogia também **pode** alcançar, tem possibilidades. . .”

Quadro 8 – Exemplos de Discursos da Classe 2

Em um outro eixo do dendrograma (em relação às classes 1 e 2), encontra-se a Classe 3, que teve em sua maior parte as repostas produzidas por profissionais da escola pública, como pode ser observado nos dados apresentados na Tabela 16.

A Classe 3 – *Importância da competência* – apresenta um agrupamento de repostas que têm como linha central a capacidade do pedagogo em saber se colocar como profissional, como educador, apesar de ainda ser visto de forma diferente na sala de aula.

Nesta Classe, as UCE's significativas estiveram elaboradas, sobretudo, ao redor das expressões aula, sala e educador.

As expressões sala, aula e educador aparecem relacionados nas falas dos entrevistados ao explicar que o pedagogo (do sexo masculino) dentro da sala de aula não é muito comum, por isso ainda causa certa estranheza e requer do profissional um posicionamento que o leve a conquistar este espaço, já que o mais comum é o educador na parte de coordenação e supervisão.

Na Tabela 16 estão descritos os vocábulos constituintes da Classe 3 e exemplos de discursos vistos como significativos no Quadro 9.

Tabela 16 – Demonstrativo da **Classe 3** (17,2%)

Palavra Significativa		Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Aula	09	09	100	47,9
02	Sala	08	09	88,8	35,9
03	Educ+	06	14	42,8	7,6
Variável		Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Inst_1	11	30	36,6	11,7
02	Car_2	05	11	45,4	6,9

Notas: Instituição: 1=**Pública**, 2=**Privada**;

Cargo: 1=**Coordenador**, 2=**Supervisor**, 3=**Professor**, 4=**Diretor Geral**

Sujeito – 06: “...eu sou supervisor e orientador, ensino a didática, a sociologia da **educação**, mas não estou em **sala de aula**. Pra mim, **educação** é muito sério. . não tive este problema. Vai muito da competência, de se impor como profissional. Se você chega em uma escola, fora o professor na **sala de aula**, quem trabalha é o pedagogo, o supervisor...”

Sujeito – 10: “...Eu acho assim que não, porque coordenador homem é normal você encontrar, coordenador, supervisor, o especialista. Agora para **educação** infantil, para a regência mesmo da **sala de aula** aqui no Nordeste e aqui na Paraíba não é muito comum, por exemplo, aqui no colégio tem, em **educação** infantil tem, temos três, ou melhor, todos três são pedagogos... inclusive um, competentíssimo, mas tem uma postura que só você vendo, preparado, muito preparado e ele é bem aceito, agora tem mães que quando chegam acham estranho, e outros não...”

Sujeito – 08: “...o compromisso faz com que eles tenham esta credibilidade, pelo menos os pedagogos que eu convivo, que eu conheço, que desenvolvem trabalhos eles têm grande credibilidade pelo compromisso profissional que assumem...”

Quadro 9 – Exemplos de Discursos da Classe 3

Unida com a Classe 3 está a Classe 4 – *Liderança e competência são masculinas* – que aparece composta por um repertório que pontua a discriminação voltada para os homens na área da Pedagogia, ao mesmo tempo em que pontua uma conquista de credibilidade, caso eles realizem um trabalho de boa qualidade. A maioria das UCE's desta classe foi produzida por pedagogos de instituições de ensino privada, como pode ser observado na Tabela 17. De acordo com a análise, pode-se notar que a classe acabou organizada em torno dos elementos: diretor, escola, discriminação, coordenador, existe. A expressão discriminação aparece relacionada ao termo existe ao ser relatada a dinâmica dos profissionais da Pedagogia do sexo masculino. Além destas relações, os termos coordenador, diretor e escola aparecem relacionados, pois quando se encontram nos cargos de diretor e coordenador, os pedagogos têm uma boa aceitação dentro da escola.

A seguir é apresentada a descrição dos vocábulos constituintes da Classe 4 com as palavras que apresentaram os maiores índices de significância dentro do conjunto total das palavras. Na sequência são apresentados também exemplos de discursos referentes a esta Classe.

Tabela 17 – Demonstrativo da Classe 4 (18,2%)

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Diretor+	06	06	100	28,6
02	Escola+	07	12	58,3	14,8
03	Discriminação	05	08	62,5	11,4
04	Coordenador	05	08	62,5	11,4
05	Exist+	07	14	50,0	11,1
	Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Sex_1	15	59	25,4	5,5
02	Inst_2	15	63	23,8	4,0

Notas: Sexo: 1=**Homem**, 2=**Mulher**;

Instituição: 1=**Pública**, 2=**Privada**;

Sujeito – 02: “...mas ainda **existe** esta **discriminação** como **existe** contra negros, contra homossexuais, infelizmente ainda é muito marcante isto. Já, já, eu mesmo, mais relacionado, quanto a empresa que trabalho eles não tem nenhuma **discriminação**, tanto é que nós temos várias pessoas trabalhando nesta área, inclusive como supervisor que eu sou. . .você percebe que às vezes quando se mandam as correspondências para uma **escola** se diz assim à **diretora** ou à **coordenadora** pedagógica, eu não posso afirmar e nem vou julgar que isso é **discriminação**, mas que **existe** uma diferença, isso **existe**...”

Sujeito – 09: “...então infelizmente **existe** a **discriminação**. Eu vejo assim, se o **diretor** ele é uma pessoa competente, responsável, é uma pessoa que está ali levando seu trabalho a sério, ele ganha esta credibilidade dos pais...”

Sujeito – 03: “...quando a gente vai conversar com algumas pessoas, alguns pais, quando a gente se coloca como profissional desta área as pessoas se sentem mais seguras e aí se sentem mais à vontade, porque é como se a gente tivesse assim,. . .Não, não, em nenhum momento eu me sinto assim de uma forma que eu possa assim, até dizer assim meio ameaçado por conta da maioria, não muito pelo contrário, eu acho que é uma relação assim muito boa e eu me sinto como se fosse assim...”

Quadro 10 – Exemplos de Discursos da Classe 4

Por fim, em um eixo oposto do dendrograma, está a Classe 5 – *Pedagogia é feminina* – sendo a maioria de suas falas produzidas por profissionais do sexo feminino. Por meio das expressões curso, término e pedagogia, a classe ficou constituída por um repertório que faz referência à realidade do curso de Pedagogia com relação aos homens que são alunos. As palavras *curso* e *pedagogia* são citadas juntas ao fazer referência às características do curso ao que diz respeito aos alunos e às alunas, bem como às diferenças existentes entre ambos no decorrer e até o *término* do curso.

Abaixo estão descritos os vocábulos constituintes da Classe 5 e exemplos de alguns dos discursos.

Tabela 18 – Demonstrativo da **Classe 5** (16,1%)

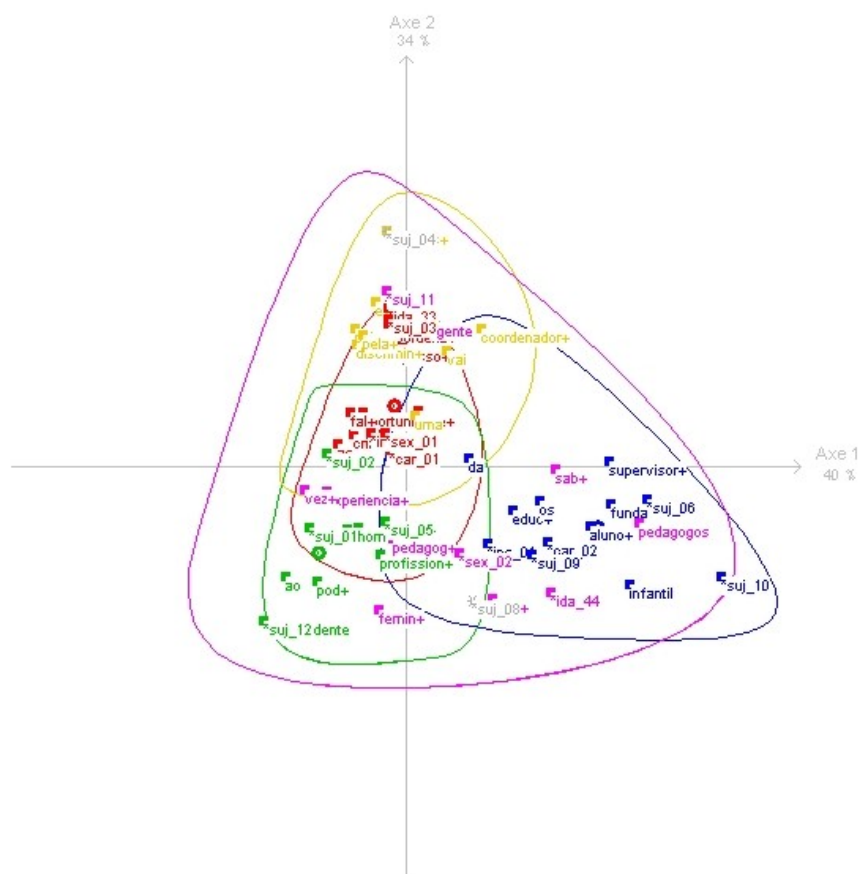
	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
01	Curso	09	11	81,8	39,8
02	Termin+	05	05	100	27,4
03	Pedagog+	10	19	52,6	23,5
	Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
01	Sex_2	13	34	38,2	19,3

Notas: Sexo: 1=**Homem**, 2=**Mulher**

Sujeito – 09: “...não é apenas as mulheres que podem alcançar um nível mais elevado só porque é mulher, embora que a **pedagogia**, a gente percebe que são na maioria as mulheres que têm este **curso**. . .Lamentavelmente eu credito que sim, ate porque quando eu estava fazendo o **curso** de **pedagogia**, entraram para fazer o **curso** cinco homens, apenas dois **terminaram** o **curso** junto com toda a turma, e alguns alunos que vinham pagar cadeiras com a gente...”

Sujeito – 11: “...aí então você não tem muitos **pedagogos** dentro das escolas, aí por isso que o pessoal acha que **pedagogia** é um **curso** do sexo feminino, já diz logo, acha que o **pedagogo** não vai saber lidar com pai de aluno. . .aí dificulta para ele, a mulher não, e até porque às vezes o próprio sexo feminino já começa a trabalhar na área de educação muito antes ate de **terminar** o **curso** de **pedagogia**, o **pedagógico**, tem experiência como auxiliar de sala. . . entra como auxiliar de coordenação e vai pegando o ritmo do trabalho. Você vê que fora, existe como eu disse a você, um tabu de **pedagogia** ser mais para o sexo feminino, principalmente na área nordestina, mas você vê que têm **pedagogos** que têm livros publicados, que ele junta, une também a parte de **pedagogia** com a de sociologia...”

Quadro 11 – Exemplos de Discursos da **Classe 5**



Legenda: **Classe 1**, **Classe 2**, **Classe 3**, **Classe 4** e **Classe 5**

Figura 4: Representação em coordenadas da Análise Fatorial de Correspondência – *Corpus Pedagogos e Pedagogas*

Observando a Figura 4, é possível perceber que a Classe 5 (*Pedagogia é feminina*) se localiza nos espaços dos quatros quadrantes, tendo assim as outras quatro classes relacionadas ao seu conteúdo. A Classe 4 (*Liderança e competência são masculinas*) localiza-se no centro dos quadrantes I e II e tem parte de sua amplitude relacionada com a Classe 1 (*Estranhamento/Deslocamento*), que ficou localizada no cruzamento das coordenadas. As Classes 2 (*Homem também educa*) e 3 (*Importância da competência*), ficaram localizadas nos quadrantes III e IV respectivamente, estando relacionadas, cada uma delas, com os conteúdos da Classe 5 (*Pedagogia é feminina*).

3.2.3.1.2. *Corpus Engenheiras e Engenheiros*

Das entrevistas realizadas com os profissionais da Engenharia resultou o segundo *Corpus*. As respostas encontradas também foram analisadas em conjunto, resultando em apenas um *Corpus* que ficou constituído por três classes distintas entre si.

O *Corpus* denominado *Engenheiras e Engenheiros* é constituído pelos doze respondentes com esta formação profissional. Por meio das entrevistas, esperou-se conhecer a percepção destes profissionais em relação à dinâmica do contexto de trabalho no universo da Engenharia ao que concerne à existência de discriminação em função do gênero.

A análise resultou em três eixos distintos de palavras significativas, como pode ser observado na Figura 5, que apresenta o Dendrograma com os dados da análise. Tal *Corpus* apresenta um total de 12 U.C.I.'s e 203 U.C.E.'s. Destas últimas foram aproveitadas 64,04% de seu conteúdo, resultando em 130 U.C.E.'s.

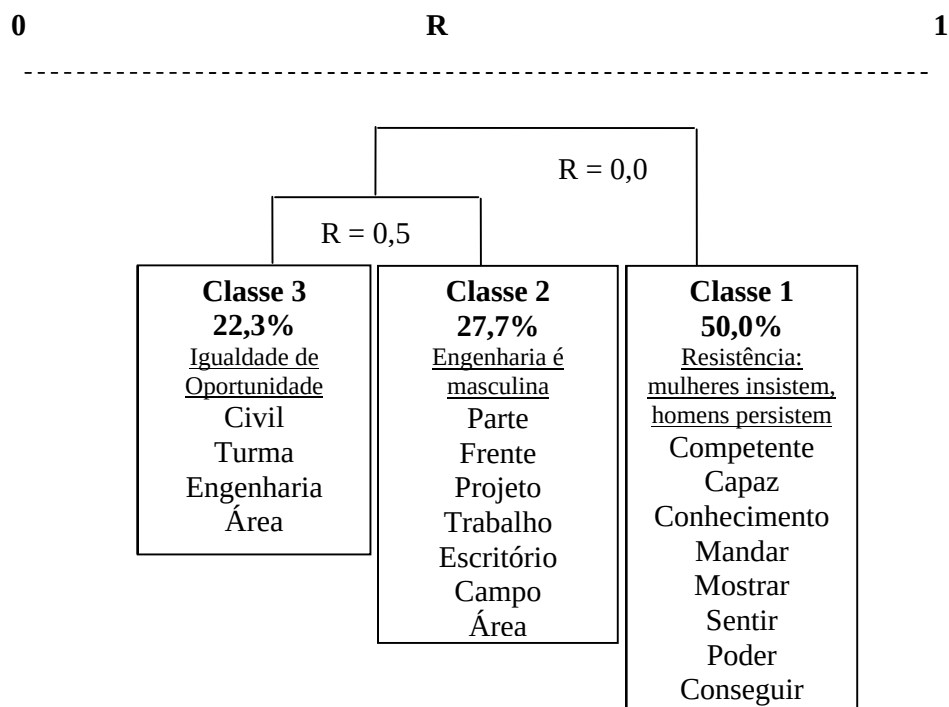


Figura 5: Dendrograma do *Corpus Engenheiras e Engenheiros*

O dendrograma demonstra que, em relação à frequência, a Classe 1 ficou com a maior representatividade do *Corpus*, composta por 50,0% (65 U.C.E.'s) dos repertórios analisados, seguida da classe 2 com 27,6% (36 U.C.E.'s) desta representação e finalmente da Classe 3 com 22,3% (29 U.C.E.'s) dos repertórios analisados.

A primeira classe deste *Corpus* – *Resistência: mulheres insistem, homens persistem* – teve em sua maior parte repostas produzidas por mulheres que ressaltaram, de forma geral, as experiências no contexto de trabalho como engenheiras. A Classe acabou constituída principalmente por expressões como *competência*, *capaz*, *conhecimento*, *mandar*, *mostrar*, *sentir*, *poder* e *consegue*.

A palavra *competência* aparece relacionada à palavra *sentir* ao comentar-se que em alguns momentos as mulheres se *sentem* discriminadas em um ambiente masculino até mesmo quando demonstram maior *competência*; aparece relacionada também à palavra *consegue* ao comentar-se que a mulher, quando estuda e se especializa, *consegue* competir com os homens e se tornar igual. *Competência* e *consegue* se relacionam também ao ser exposto que o salário dos homens nesta área ainda é maior, não porque eles são mais *competentes*, mas porque eles *conseguem* se colocar melhor diante do empregador e a *competência* da mulher está em se adaptar melhor e ter mais disponibilidade. *Competência* apareceu ao ser relatado que, como estagiária mulher, as ordens dadas não são aceitas por não existir uma credibilidade de sua *competência*.

A palavra *capaz* aparece relacionada às palavras *pode*, *mandar* e *mostrar* quando é comentado que no campo da Engenharia muitas vezes a *capacidade* da mulher é questionada por não se acreditar que ela *pode mandar* em um grande número de homens que estão como subordinados. Neste caso, *mostrar* que é *capaz* aparece como um desafio. Os termos *consegue*, *mandar* e *pode* também aparecem relacionados à expressão *conhecimento* ao ser

comentado que, no ambiente com muitos homens, aqueles que não têm um nível de educação maior não *conseguem* aceitar que a mulher com maior *conhecimento pode mandar* neles.

Na Tabela 19 estão descritos os vocábulos constituintes da Classe 1 e exemplos de algumas falas.

Tabela 19 – Demonstrativo da **Classe 1** (50,0%)

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
01	Compet+	13	14	92,0	11,5
02	Capaz	09	09	100	9,6
03	Conhecimento	07	07	100	7,4
04	Mand+	07	07	100	7,4
05	Mostr+	07	07	100	7,4
06	Sent+	07	07	100	7,4
07	Pod+	09	10	90,0	6,9
08	Consegu+	12	16	75,0	4,5
	Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui- Quadrado
01	Sex_2	63	91	69,2	44,9

Notas: Sexo: 1=Homem, 2=Mulher

Sujeito – 01: “...tirando por minha experiência, eu quando eu cheguei, me deparei logo com isso, ah, você mulher, acha que **pode dar** conta, um monte de homem aqui para você **mandar** neles, a minha postura foi, eu vou **mostrar** o que é que eu sou **capaz**. . .agora realmente, em alguns momentos você se **sente** inibida, até porque assim a maneira com que ele, tipo assim, lhe discrimina mesmo: não, mas você não vai ser **capaz** de fazer isto não, deixa eu **mandar** outra pessoa, está entendendo, em alguns momentos, dependendo de seu estado, a gente **pode** se **sentir** inibida mesmo, até ficar mais murchinha e em outros não: não, me dê, eu faço, você vai ver que eu sou **capaz**, até porque tem que **mostrar** mesmo e não tem isso não. . .”

Sujeito – 04: “...não se **sentiam** muito à vontade, então naquele tempo eu como estagiária, por exemplo, às vezes eu ia dar uma ordem não adiantava, eles perguntavam ao engenheiro, eles não aceitavam, como se eu não tivesse **competência** para isto...”

Sujeito – 02: “...no Brasil como um todo, quer dizer, hoje em dia existe discriminação mais salarial certo, realmente hoje ainda, mas não tanto, existe porque, não porque o homem seja mais **competente** do que a mulher mas ele **consegue** se colocar diante do empregador melhor do que as mulheres certo, e assim, a **competência** dela, às vezes um construtor ele prefere uma mulher porque aquela mulher ela se adapta melhor, ela não tem assim, ela tem mais disponibilidade. . .um homem que tem um nível de educação maior ele **consegue** assimilar que aquela mulher ela tem conhecimento, ela **pode** lidar com você, ela **pode mandar** em você, já uma pessoa que tem uma educação não tão assim rebuscada, não estou nem falando de machismo...”

Quadro 12 – Exemplos de Discursos da **Classe 1**

No eixo contrário ao da Classe 1 está a segunda classe – *Engenharia é masculina* – que teve a maioria das respostas elaboradas pelos respondentes do sexo masculino e ficou composta, no geral, por repertórios que demonstram a existência de uma divisão dentro do campo da Engenharia para homens e mulheres, o que ocasiona uma diferença no caminho de ambos na escolha das atividades.

A Classe acabou organizada principalmente em torno das palavras parte, frente, projeto, trabalhar, escritório, campo e área. Analisando os discursos, observa-se que a palavra *escritório* aparece como a *parte/área* da Engenharia onde as mulheres aparecem, visto que a maioria trabalha na *parte* de *projetos*. O termo *campo* é citado como a *área* da Engenharia em que as mulheres dificilmente *trabalham* e, quando *trabalham*, sofrem certa discriminação, visto que *campo* neste sentido é a parte da Engenharia em que se necessita liderar grupos formados por homens com baixa escolaridade – homens “rústicos” – e estar à *frente* do trabalho.

Na Tabela 20 é apresentada a descrição dos vocábulos constituintes da Classe 2 com as palavras que apresentaram os maiores índices de significância no conjunto total das palavras. Na sequência são apresentados também exemplos de discursos.

Tabela 20 – Demonstrativo da **Classe 2** (27,7%)

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Part+	14	20	70,0	21,1
02	Frente	08	09	88,9	18,0
03	Projeto+	09	11	81,8	17,5
04	Trabalh+	20	39	51,2	17,4
05	Escritório	07	08	87,5	15,2
06	Campo	09	13	69,2	12,4
07	Área	10	20	50,0	5,8
	Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Sex_1	25	39	64,1	36,8

Notas: Sexo: 1=**Homem**, 2=**Mulher**

Sujeito – 08: “...no restante das **áreas** eu acho que não, no **trabalho** de **escritório** é igual para todo mundo, não tem diferença não...”

Sujeito – 12: “Olhe, na **área** que eu **trabalho** que é estrada é um pouco difícil, há resistência e até um pouco preconceito porque a pessoa tem que ir pro **campo**, **trabalhar** no **campo** mesmo certo, mas já na **parte** de **escritório** na **parte** de consultoria hoje não,. . . eu acho que não tem nenhum preconceito não, acho que está a mesma coisa, agora no **campo** geralmente o pessoal tem uma certa discriminação um pouco porque é **trabalho** no **campo**, está à **frente**, na **parte** de produção mesmo,. . . aquela **parte** de construir a estrada está na construção, aí geralmente tem uma discriminação. . . é, tem muito poucas mulheres. Eu tenho trinta e quatro anos de formado em engenharia e **trabalhar** mesmo no **campo**, assim em uma **frente** de serviço eu só tive uma colega **trabalhando**, agora já em consultoria, na **parte** de **escritório**, fazendo **projeto** indo ao campo esporadicamente eu tenho várias colegas...”

Sujeito – 11: “...agora pelo o que eu me lembro havia uma participação das mulheres no **campo** das empresas de **projetos**, nessas áreas que não tinham que **trabalhar** em liderança ou com o pessoal, comandando gente, mas no meu tempo, é o que eu me lembro...”

Sujeito – 09: “...estar dentro do **campo**, lidar com trabalhador, mais rústico, mas, e, eu sinto que tem aumentado muito hoje, todo canto eu tenho colegas que são engenheiras, que estão **trabalhando**, que continuam **trabalhando**, **trabalham** muito na parte de **projetos**...”

Quadro 13 – Exemplos de Discursos da Classe 2

A Classe 3 – *Igualdade de Oportunidades* – próxima da Classe 2 no dendrograma e com a menor frequência de todo o *Corpus*, apresenta em sua constituição a elaboração de que o número de mulheres na Engenharia é reduzido não em função da discriminação, mas pelo pequeno número de mulheres que ingressam no curso. Tais ideias se estruturaram por meio das expressões turma, Engenharia Civil e área.

O termo *Engenharia* é citado sempre para ressaltar que nas suas diversas *áreas*, tanto na *Engenharia Civil*, como nas demais *áreas* (elétrica, por exemplo), as *turmas* na universidade são sempre formadas em sua maioria por homens, ocasionando um campo de trabalho masculino. A palavra *civil* é citada também fazendo referência ao próprio campo da construção *civil*, que é um campo fechado para as mulheres, já que é formado exclusivamente por trabalhadores com pouca instrução para ser comandados.

Seguem as palavras que apresentaram os maiores índices de significância na Classe 3 (Tabela 21), bem como alguns exemplos de discursos (Quadro 14).

Tabela 21 – Demonstrativo da **Classe 3** (22,3%)

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Civil	13	16	81,2	36,5
02	Turma	06	06	100	21,9
03	Engenharia	09	20	45,0	7,0
04	Área+	08	20	40,0	4,2

Sujeito – 10: “Você quer saber se o homem e a mulher esta tendo as mesmas oportunidades, eu acho que sim no ramo da **engenharia** hoje, tanto a mulher como o homem tem oportunidades iguais, em qualquer área, eu acho que em qualquer área, não só da **civil**, mas na elétrica...”

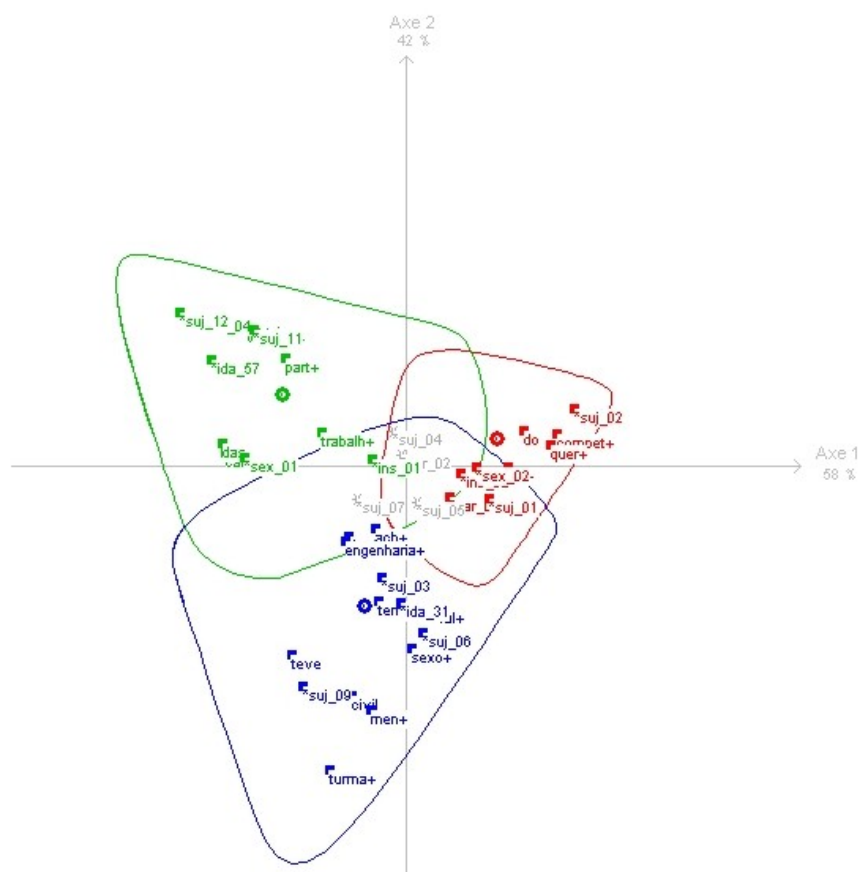
Sujeito – 01: “...algumas conseguem, mas é mais difícil. Eu vejo isso como um todo. Talvez em alguns locais, alguns estados, Paraíba é aquela coisa meio, mas eu acho que ocorre mais, talvez em São Paulo, outros estados, a mulher tenha conseguido se impor mais, mas acho que ainda, apesar de tudo, em número menor, uma porcentagem menor...”

Sujeito – 07: “...é a mesma coisa. Não, não. Você vê assim que a quantidade de mulheres é bem menor, acho que vinte por cento de **Engenharia Civil** dá, em geral dá isso, mas não tem preconceito não, eu só consigo ver este preconceito em obras, mestre de obra, o tocador de obra...”

Sujeito – 06: “...só que hoje em dia na universidade as **turmas** são divididas meio à meio e você fazendo uma boa graduação, uma boa universidade, você saindo, você se dá bem, você tendo experiência sendo capacitado, eu acho que independe, hoje em dia independe de sexo...”

Sujeito – 09: “Olha, é, eu tive na minha **turma** de **Engenharia Civil**, eu posso dizer que era praticamente, vamos dizer, hoje, quarenta por cento de mulheres e sessenta por cento de homens, e na época do meu pai quando ele formou-se era, tinha uma mulher na **turma** só. . . mas eu acho que é mais ainda um pouco cultural, não pela parte profissional, mas talvez ainda pelo um pouco cultural, mas eu já vejo que já se quebrou muito isto, já se tem melhorado muito. . .sinceramente, em termos de **engenheiras** colegas trabalhando comigo no dia-a-dia eu ainda não tive, mas tive e, a experiência de ter realmente, como eu falei, colegas na época da universidade e não teve nenhum problema, eram pessoas competentes...”

Quadro 14 – Exemplos de Discursos da **Classe 3**



Legenda: **Classe 1**, **Classe 2** e **Classe 3**

Figura 6: Representação em coordenadas da Análise Fatorial de Correspondência – *Corpus Engenheiras e Engenheiros*

Observando a Figura 6, é possível perceber que as três Classes acabaram ocupando posições distintas no eixo das coordenadas. A Classe 3 (*Igualdade de oportunidade*) ocupa os quadrantes III e IV e tem oposta a ela a Classe 2 (*Engenharia é masculina*) e a Classe 1 (*Resistência: mulheres insistem, homens persistem*), ambas localizadas nos quadrantes II (Classe 1) e I (Classe 2). Esta organização sugere uma independência de ideias que caracteriza cada classe.

3.2.3.2. Análise Semântica

Por meio da Análise Semântica foi possível categorizar as respostas dos profissionais da Pedagogia e da Engenharia acerca da dinâmica de seus campos de trabalho, suas percepções a respeito da influência do gênero nas construções de suas relações profissionais e as perspectivas de ascensão dentro da profissão. Para esta análise considerou-se, sobretudo, as produções dos respondentes como um fluxo de ideias, partindo do interesse em saber *como um mesmo sujeito responde e se coloca* diante do tema abordado.

As análises realizadas a partir dessas orientações buscaram verificar se os argumentos, elaborados a respeito da relação entre gênero e atuação profissional, demonstram a existência de um fio condutor – uma lógica – comum ao pensamento exposto, quando os entrevistados se posicionam diante do tema. Nesta perspectiva, foi possível observar que o aspecto da *Liderança* emergiu como um tema recorrente nas elaborações dos profissionais da Engenharia ao relatar as dinâmicas do contexto de trabalho. No caso da Pedagogia, o tema não apareceu de forma tão saliente, mas apenas em algumas falas dos respondentes do sexo masculino. De qualquer maneira, pôde-se perceber que, na organização dos papéis profissionais de ambas as profissões, a divisão das tarefas e a forma de executá-las em relação ao gênero são influenciadas pelas relações de poder.

A análise demonstrou que, no caso dos profissionais da Engenharia, a discriminação voltada para as mulheres apareceu especialmente relacionada ao argumento da dificuldade feminina em liderar dentro de um contexto eminentemente masculino. Desta maneira, a lógica utilizada foi de que a discriminação é resultado da dificuldade feminina de dar ordens, ocasionando uma divisão interna da profissão na qual as mulheres acabam ocupando os ambientes internos dos escritórios e dificilmente ocupando os cargos de liderança.

As respostas categorizadas em função das falas dos entrevistados resultaram em algumas orientações argumentativas, relacionadas ao tema da *Liderança*. Observando o Quadro 15, nota-se que, por meio das entrevistas das engenheiras e dos engenheiros, ficou clara a colocação de uma certa dificuldade feminina em se impor no campo de trabalho que apresenta numericamente uma maioria masculina. Esta maioria masculina, de acordo com as entrevistadas, aparece como a preferência das empresas privadas, visto que as engenheiras são de fato consideradas menos competentes, quando se considera o aspecto de coordenar e delegar tarefas. Outro aspecto saliente nas elaborações foi a relação da engenheira com os “peões” nos canteiros de obras. De acordo com os depoimentos, elas são consideradas, pelos colegas e pelos empregadores, incapazes não apenas de liderar os pedreiros mas principalmente de conquistar o respeito diante deste grande grupo, o que ocasiona as experiências de discriminação. No Quadro 16 são apresentadas falas referentes ao campo de trabalho da Engenharia.

<i>Mercado de Trabalho</i>	<i>Discriminação no ambiente de trabalho</i>	<i>Caracterização profissional em função do gênero</i>
	Suj.1 (feminino): “...quando você vai atrás algumas empresas ainda preferem homem porque, <i>ah, mas</i>, porque assim, ainda tem aquela coisa assim de que a mulher não, sei lá não tivesse capaz, capacidade (...) eu ainda percebo que os meninos, os homens ainda têm mais facilidade de conseguir emprego na área do que as mulheres (...) quando elas conseguem é mais assim para ficar no trabalho de escritório, uma coisa assim, elas não atuam mesmo nessa área de construção de está lá, quando conseguem, é aquela coisa mais, para ficar no cantinho delas lá, reservadas (...) Vou dar o exemplo da minha, Engenharia Civil, para você estar em uma obra lidando com, sei lá, com centenas de piões homens, você sempre tem, alguns, algumas empresas eles acham que a mulher não é capaz disso não seria o braço forte para lidar com este tipo (...) quando eu cheguei, me deparei logo com isso, <i>ah, você mulher, acha que pode dar conta? Um monte de homem aqui para você mandar neles</i>, a minha postura foi, eu vou mostrar do que é que eu sou capaz, nem de mais nem de menos, eu, o que me era delegado eu cumpria e assim, é, mostrei do que eu era capaz. Agora realmente, em alguns momentos você se sente inibida, até porque assim a maneira com que ele lhe discrimina, <i>não, mas você não vai ser capaz de fazer isto não, deixa eu mandar outra pessoa</i>, está entendendo? Em alguns momentos, dependendo de seu estado, agente pode se sentir inibida mesmo, até ficar mais murchinha e em outros não, <i>não, me dê, eu faço, você vai ver que eu sou capaz</i>, até porque tem que mostrar que não tem isso não”	
Suj.2 (feminino): “...quer dizer, é um ambiente de minoria, mas é como eu lhe digo, a competência, a sua, se você se especializa, o que conta, a mulher consegue competir com o homem na inteligência, na competência e na qualidade do trabalho dela, agora, claro que vai ser muito mais fácil para		Suj.2 (feminino): “...normalmente o engenheiro, ele corre muito, o engenheiro que eu digo assim, o engenheiro supervisor dono da construtora ele não se atém à detalhes de organizar projeto, organizar obra, vê o custo disso, o custo daquilo, normalmente a engenheira ela fica no escritório e toma conta de todos os custos de todas as obras...”

um homem arranjar um emprego, ter cargos de liderança do que uma mulher...”		
		Suj.3 (feminino): “...onde eu trabalho, no escritório, tem muito mais mulher do que homem, então, e as mulheres têm, assim, têm até mais credibilidade por serem mais criteriosas, então, não que os homens não tenham, mas assim, são bem aceitas ou até mais do q ue os homens...”
	Suj. 4 (feminino): “...naquele tempo ainda havia muito pela parte do operacional, por exemplo, mestres, os encarregados eles ainda não se sentem bem, não se sentiam muito a vontade, então naquele tempo eu como estagiária, por exemplo, às vezes eu ia dar uma ordem não adiantava, eles perguntavam ao engenheiro, ele não aceitavam, como se eu não tivesse competência para isto...”	Suj.4 (feminino): “...na área privada, atualmente não há mais este tipo de rejeição, pelo contrário, eu conheço empresas que está preferindo as mulheres pelo grau de responsabilidade delas, elas, apesar delas terem família, isso tudo, mas elas têm um senso de responsabilidade maior, então eu conheço muitas, estão dando preferência nos escritórios à mulheres pelo senso de responsabilidade...”
Suj 1 (masculino): “...a quantidade de mulheres é bem menor, acho que vinte por cento de Engenharia civil dá em geral, mas não tem preconceito não, o pessoal de projeto, o pessoal que faz, em áreas de projeto, tem mulheres, normal...”	Suj.1 (masculino): “...em obra é bem complicado, em obra uma vez eu já, em sala de aula até já teve uma discussão séria de umas meninas do curso com um professor, o professor disse que mulher não é para estar em obra, e as meninas, foi uma briga danada, quer dizer, o professor tinha o preconceito, ele era mais velho, ele disse <i>não, mulher é para estar no ar-condicionado, trabalhando, não é para está no sol, mandando em pião (...)</i> para ser engenheiro de obra é difícil, muito, mulher ser aceita, o pessoal da obra é mais, pião, assim, não aceita tanto mulher, acha que ela não tem voz ativa, e o empresário, o dono da construtora, acha que só quem consegue botar moral no peão é homem, e a mulher naturalmente vai se afastando”	Suj.1 (masculino): “...na minha área de prestação no escritório eu prefiro até mulheres, porque elas são mais concentradas, são mais detalhistas, eu prefiro mulheres, na agência (...) mulher é mais detalhista, elas se apegam mais aos detalhes e para a gente aqui no escritório é muito importante isso, muito, porque o trabalho da gente é detalhe...”

Suj.2 (masculino): “...no trabalho de escritório é igual para todo mundo, não tem diferença...”	Suj.2(masculino): “...eu acho que o homem tem mais porque tem mais facilidade para tratar com as pessoas de baixa classe que é o pessoal que trabalha em obra, geralmente esse pessoal eles têm receio de trabalhar com mulher por causa, acham que a mulher é muito mandona, caso de respeito mesmo, pro pessoal de classe mais baixa são mais difíceis de tratar...”	
Suj.3 (masculino): “...Eu acredito que hoje em dia, talvez não em termos de campo mesmo de trabalho, na construção civil de campo, na execução mesmo talvez ainda seja um pouco problemático para mulher devido talvez ao trabalho pesado que seja, está dentro do campo, lidar com trabalhador, mais rústico, mas eu sinto que tem aumentado muito hoje, eu tenho colegas que são engenheiras, que estão trabalhando, trabalham muito na parte de projetos...”		
Suj.4 (masculino): “...Talvez na Engenharia Rodoviária que é mais, é um trabalho mais pesado, talvez exista alguma restrição de algumas empresas em colocar a mulher na frente de trabalho, por causa das intempéries essas coisas deste tipo...”		
Suj. 6 (masculino): “...É, tem muito poucas mulheres. Eu tenho trinta e quatro anos de formado em Engenharia e trabalhar mesmo no campo, assim em uma frente de serviço eu só tive uma colega trabalhando, agora já em consultoria, na parte de escritório, fazendo projeto, indo ao campo esporadicamente eu tenho várias colegas, como aqui tenho várias colegas que são engenheiras e trabalham nesta parte...”		

Quadro 15. Conjunto de Discursos – **Liderança** (Engenheiras e Engenheiros)

<i>Mercado de Trabalho</i>	<i>Discriminação no ambiente de trabalho</i>
Suj 1 (feminino): “...o número de mulheres em relação ao homem é bem reduzido, agora uma Engenharia que tem bastante mulher e que assim, eu percebo que elas realmente dominam mais que os homens é engenharia de Alimentos, porque aí já é para trabalhar em indústria alimentícias, já não tem tanto preconceito mais...”	Suj1 (feminino): “você se forma, você se especializa, mas em algumas empresas, quando é concurso não, mas eu percebi que tem isso, até quando eu estagiei mesmo, <i>mas você</i> , o próprio, meu chefe, disse assim, <i>você não era para está fazendo Engenharia não, você era para estar desenhando florzinha, porque não fez arquitetura?</i> , ainda tem muito isso, parte dos próprios empresários, alguns, lógico, existem outros não, mas assim, ainda se percebe muito isso”
Suj. 4 (feminino): “...concurso, porque vamos fala de mercado primeiro. Na área de concurso que são os órgãos públicos nós temos muitas em campo, então na área pública, tanto faz, é a nota, certo, quem se sair melhor, consegue (...) há mais dificuldade para a mulher exercer que é aquela parte de infra-estrutura porque se for só construções de edificações, tranqüilo, você consegue a mulher consegue conciliar a vida doméstica com o trabalho porque dá para você ir em casa cuidar da família, mas tem profissões que você tem que viver fora, como por exemplo a parte de estradas, de obras de barragens não dá para você ficar, ir em casa, nessas aqui, não é que haja rejeição, mas a própria mulher ela termina não se identificando muito pela dificuldade de conciliar as duas coisas, porque se você for atrás do campo de trabalho você vai ver que tem muitas mulheres trabalhando na área de planejamento, ou seja, em escritórios, planejamento de projetos, na área de construção de edifícios, de edificações, mas você vai ver que tem um número mínimo mesmo, muito pouco, na área de estrutura”	
	Suj.5 (feminino): “...Eu acho assim, quando as mulheres elas se dedicam a uma coisa, se dedicam a fazer uma área para fazer o mestrado ou então especialização ela estuda horas e horas e tem chance, agora a questão é talvez o homem que estudou menos, não se dedicou tanto, tenha mais chance do que a pessoa, do que a mulher que se dedicou mesmo...”
Suj.6 (feminino): “porque Engenharia normalmente você vê mais homem, antigamente era mais homem, era uma área de homem, os homens que dominavam, só que hoje em dia na universidade as turmas são divididas meio a meio”	

Quadro 16. Conjunto de Discursos – **Aspectos ligados ao contexto de trabalho** (Engenheiras)

No contexto de trabalho da Pedagogia, a lógica da *Liderança* também apareceu como um elemento na organização dos papéis profissionais. Entretanto nesta, uma profissão concebida como feminina e exercida em sua grande maioria pelas mulheres, o argumento da maior familiaridade masculina com a direção, quando elaborado, pontuava sua menor facilidade com as questões educacionais. Tal ideia justifica a ausência masculina nas salas de aula, que são ocupadas quase em sua totalidade pelas mulheres. Como pode ser observado no Quadro 17, nas entrevistas das pedagogas e dos pedagogos, foi ressaltada a diferença da demanda de homens e mulheres dentro da profissão, visto que, existindo uma natural aptidão das mulheres para o trato com as crianças, a Pedagogia tornou-se uma profissão de fato feminina.

De forma geral, quando comentados os aspectos referentes às características do contexto profissional, um comentário presente entre os profissionais foi a respeito da conquista da credibilidade masculina na Pedagogia, o que gera uma sensação de superação quando se tem uma boa colocação dentro da profissão. Por fim, a relação entre a escolha dos homens pela Pedagogia e o homossexualismo também foi mencionada como uma ideia socialmente corrente. No Quadro 18 são apresentados exemplos dos discursos elaborados pelos profissionais da Pedagogia.

	<i>Discriminação no ambiente de trabalho</i>	<i>Divisão da profissão por gênero</i>
		Suj.1 (feminino): “Eu acho que as oportunidades são as mesmas, se você quer coordenar, fazer o trabalho com a equipe, se você quer trabalhar (...) quando eles trabalham as vezes até melhor que a gente, isso aí não tem deixado a desejar, pelo menos os que eu conheço”
		Suj.4 (Feminino): “...tem muito assim, é, homens que faz maravilhosamente bem, porque por exemplo, para ser um administrador escolar, quer dizer, um homem se ele escolher administrar no curso de Pedagogia ele tem muito mais competências (...) coordenador homem é normal você encontrar, coordenador, supervisor, o especialista. Agora para educação infantil, para a regência mesmo da sala de aula aqui no Nordeste e aqui na Paraíba não é muito comum (...) ele vai lidar com a parte administrativa da escola, mas aquele corpo-a-corpo com o aluno, o professor, o pai, ele não vai, a maioria dos homens. Tanto é que na época de universidade, a maioria dos homens quando você tinha que optar, porque tinha na Pedagogia no final, na época que eu me formei, você fazia orientação educacional, supervisão, administração, todos, os poucos que tinham, eram administração, corria para a área administrativa”
	Suj.2 (masculino): “...eu acho que ainda existe muito preconceito. (...) Eu nunca tive na minha vida como educador, como coordenador, eu tenho já vinte e quatro anos nesta área, nunca tive que eu tenha percebido um momento que eu tenha sido discriminado pelo fato de ser homem...”	
	Suj.3 (masculino): “...os homens estão trabalhando como polivalente, e quando vejo assim, até para mim, para que eu possa enxergar isso, eu tenho um pouco de dificuldade de enxergar um homem como polivalente, porque a nossa educação não foi bem assim, a gente sempre teve professora e quando eu vejo homens assim isso me estranha um pouco (...) Eu acho que existe preconceito dependendo da faixa etária que ele queira atuar, eu acho que quando o homem quer atuar em uma faixa etária menor, o Fundamental I, eu acho que ele sofre um pouco de preconceito em relação a isto, mas quando já se atinge as idades de adolescentes eu acho que não existe muito preconceito não, existe sim a questão da capacidade de cada um de	Suj.3 (masculino): “...eu acho que quando uma pessoa se depara com um homem em uma coordenação atuando dentro desta área, eu acho assim que as pessoas se sentem mais seguras, porque é como se a gente abraçasse a parte teórica de uma forma muito mais forte do que como a mulher abraça, porque a conversa de uma mãe para uma coordenadora, uma conversa bastante informal, porque uma começa a falar da família da outra, e já esta situação com um homem como coordenador esse tipo de diálogo ele não vai existir, o diálogo existe totalmente direcionado para a criança e o que é que a gente pode fazer para, por isto que eu acho que ele tem aceitação boa da família quando ele está ocupando esta

	oportunidade de cada um, mas se for educação infantil, Fundamental I, aí eu vejo (...) eu acho que há esta discriminação, mas embora, quando acontece de conseguir entrar, ele mostra que é capaz...”	função...”
	Suj. 6 (masculino): “...Não encontrei essa discriminação. Em um colégio encontramos mais mulheres, muitos grupinhos fechados. Quando fui coordenador de uma escola, a grande maioria era mulher, mas eu me dava bem com elas. Na educação você vê muita mulher. Mas eu não notei a discriminação porque entrei por concurso. No campo de trabalho mesmo, eu não encontrei...”	

Quadro 17. Conjunto de Discursos – **Liderança** (Pedagogos e Pedagogas)

<i>Mercado de Trabalho</i>	<i>Caracterização profissional em função do gênero</i>	<i>Discriminação no ambiente de trabalho</i>
Suj.1 (feminino): “é porque a minoria é homem, aí fica essa, não dão tanta credibilidade como a gente, acham que a mulher tem mais jeito, sabe como é? Isso eu já vi (...) Eu acho que as oportunidades são as mesmas, se você quer fazer o trabalho com a equipe, se você quer trabalhar”	Suj.1 (feminino): “quanto ao pedagogo homem eu acho que ele, a experiência que eu tive ele desenvolveu muito bem, agora que, muita gente também tem essa, eu não posso dizer aqui, porque eu não trabalho com nenhum homem, mas a discriminação ainda existe, mesmo ele sendo bom profissional é difícil, com certeza (...) eu só vi discriminação mesmo quanto eu estava estudando porque na Federal aqui, porque eu vi assim, eu via que assim, quando, a minoria era homem, então as nossas colegas ficavam falando o seguinte: <i>será que é homossexual?</i> ”	
Suj. 2 (feminino): “...no campo de professores e educadores, a maioria é mulher, nós temos alguns poucos homens, há uma identificação maior na educação de certa forma, as mulheres procuram mais o curso de Pedagogia, o índice de mulheres é muito maior do que o de homens é cultural na educação...”		
Suj.3 (feminino): “...a gente percebe que são na maioria as mulheres que tem este curso, mas eu sei que o homem que se empenhar e quiser ser um bom profissional na Pedagogia também pode alcançar, tem possibilidades (...) e a gente ainda percebe assim, que muitos dizem assim, <i>entre fazer Pedagogia, administração ou economia, vou fazer</i>	Suj.3 (feminino): “...quando eu estava fazendo o curso de Pedagogia, entraram para fazer o curso cinco homens, apenas dois terminaram o curso junto com toda a turma, e alguns alunos que vinham pagar cadeiras com a gente, que não eram do curso de Pedagogia, diziam, <i>está fazendo o curso de Pedagogia? Você é homem com H, de verdade?</i> Esses dois que terminaram eles levaram muito a sério o curso e não se incomodavam com estas	

<i>administração ou economia porque é mais fácil de ser inserido no campo de trabalho porque o homem pedagogo geralmente não é muito bem aceito (...)</i> Eu vejo assim, se o diretor ele é uma pessoa competente, responsável, é uma pessoa que está ali levando seu trabalho a sério, ele ganha esta credibilidade dos pais, se o diretor é uma pessoa competente, se ele é responsável, se ele busca melhorar a sua escola, busca recursos para a sua escola, ele acaba ganhando esta credibilidade (...) eu conheço pouquíssimos homens que tenham o curso de formação em Pedagogia, poucos, muito poucos”	brincadeiras de mal gosto, mas já outros se incomodavam, (...) as vezes os próprios alunos fazem esta discriminação, já começam se discriminando, então infelizmente existe a discriminação (...) a gente percebe muito que a maioria dos pais dizem assim <i>é uma diretora ela é mais flexível, é mais mãe, ela se dedica mais aos alunos</i>, principalmente quando são os alunos menores, aí tem o <i>coração de mãe e por ser mulher vai ser mais flexível</i>, os homens eles consideram assim mais durão, tem mais disciplina, tem mais rigor na sua escola”	
	Suj.4 (feminino): “...o pessoal as vezes brinca porque dizem que os homens que vão cursar Pedagogia geralmente são homossexuais, que tem muito, quando ver, <i>ah, está cursando Pedagogia o cabra é boiola</i>, talvez isto faça com que os homens que queiram cursar Pedagogia, não curse com medo da discriminação do pessoal de dizer, <i>ah, fosse fazer o curso de Pedagogia, o curso que só dá mulher...</i>”	Suj.4 (feminino): “...(...) aqui no colégio tem, em educação infantil tem, competentíssimo, preparado, muito preparado e ele é bem aceito, agora tem mães que quando chegam acham estranho, e outros não, que já vão se familiarizando, já conhecem o trabalho que é excelente, mas infelizmente acontece isto”
Suj 1 (masculino): “...Aqui ainda é muito pequeno o número de pedagogos, aqui na Paraíba especialmente, (...), se você olhar o contingente na universidade, no curso de Pedagogia, por exemplo, é um número muito pequeno”	Suj.1 (masculino): “...eu gosto de trabalhar neste universo, as vezes as pessoas, <i>ah!</i> Questão de gay, isso não me incomoda de jeito nenhum não, eu me sinto bem no que faço (...) se você participar de qualquer simpósio, seminário a nível nacional, você percebe este número crescente das mulheres e também o machismo, <i>não, vou fazer este curso não, é curso de mulher e tal</i>, uma formalidade que deixa o curso ainda com número pequeno, mas, é como eu te disse ainda a pouco, está se quebrando este tipo de preconceito, estão se imprimindo novos valores, novas estilos de mentalização, para que se acabe com esta coisa de só mulher participar do curso, ter formação e homem não”	Suj.1 (masculino): “... a seis anos eu fui professor da pré-escola na escola particular e os pais no começo, só tinha tia, tia, tia, e aparece um homem, e aí é uma reação, eles olharam assim, e tiveram um susto: <i>que diacho é isso aí?</i>, mas quando começou o ano letivo e os alunos foram gostando e eu fui aplicando métodos e tal e a gente foi se entrosando. Há muita discriminação ainda (...) Em uma escola propriamente esta relação ela é um pouco destrutiva, infelizmente a comunidade escolar, a sociedade, ela pensa essa relação de educação, um pedagogo, um diretor de escola, um coordenador, ela pensa a partir do sexo, na cabeça deles, do povo, essa construção ela é uma construção singular, construção de gênero mesmo, de mulher, o espaço é feminino, a professora, a tia, essa coisa vai se construindo de uma forma muito perversa”
Suj.2 (masculino): “...Se você for analisar eu acho que ainda nós vemos muito poucos homens com formação nesta área, é tanto que em determinados cursos de Pedagogia hoje a nível de universidade federal ou outras instituições privadas, você vê poucos ainda talvez não chegue a vinte por cento...”	Suj.2 (masculino): “...se você me perguntasse assim, <i>O que você gostaria de ter que você acha que a mulher tem e que seja vantajoso em função de você quanto homem</i>, eu acho que a mulher é mais sensível, a mulher tem sangue que é de mãe, já tem, quem já passou pela maternidade sabe e tem uma sensibilidade diferente, então talvez a gente sempre perde isto, embora a gente procure, mas a gente perde muito isto, é a	Suj.2 (masculino): “há um certo, no meu modo de ver, um certo preconceito de que há alguns anos atrás quem fazia Pedagogia, quem se dedicava a esta área da Pedagogia, normalmente eram as mulheres e os homens tinham outras funções, consideradas talvez mais importantes (...) vou te dar um exemplo e você vai dizer que existe sim esta discriminação, você tem uma casa com três filhos, duas

	questão daquele sentido a mais que as mulheres têm...”	mulheres e um homem e homem vai dizer assim <i>eu quero fazer Pedagogia</i> , você acha que o pai ou a mãe vejam com bom olhos, ainda hoje eu acho que não”
Suj. 4 (masculino): “...eu acredito assim que a visão ainda é muito fechada acho, na questão homem, trabalhar justamente no Fundamental, é raro você ver isso, eu acho que é meio dificultoso ainda, para a área masculina”*professor infantil	Suj. 4 (masculino): “...quando a gente observa as nossas amigas trabalhando a gente começa a perceber como chegar até a criança, aquele jeitinho que a mulher tem, que vocês, é nato de vocês a questão da paciência, vocês são mais pacientes, são mais tranquilas, são mais aptas a ouvir, então eu fui aprendendo isso justamente com minhas amigas, eu fui observando não tem como absorver o lado feminino, mas observei a prática...”**professor infantil	
Suj.5 (masculino): “verdadeiramente já está de expandindo, se abrindo, aliás, para o masculino, porém com suas restrições ainda, não resta dúvida, há aquela coisa ainda assim de, podemos dizer da velha ignorância de que o homem é para trabalhar no campo, é pesado, na área de peso, de cálculo, essas coisas, a mulher ficou para trabalhar com a parte frágil, ou seja, e o campo pedagógico, a área educacional é um campo frágil, dócil, é a parte mesmo da educação, partindo ela da familiar, complementando com a educacional”		

Quadro 18. Conjunto de Discursos – **Aspectos ligados ao contexto de trabalho** (Pedagogas e Pedagogos)

3.2.4. Discussão

Neste Segundo Estudo inicialmente foi realizada uma análise léxica. No caso dos profissionais da área da Pedagogia a análise resultou em cinco classes. Duas destas classes, compondo as maiores representatividades do *corpus*, apresentaram comentários a respeito da discriminação sofrida pelos profissionais do sexo masculino e da pouca aceitação masculina em relação ao perfil profissional. O *corpus* é complementado por três classes em um eixo contrário do dendrograma que fazem referência ao processo de conquista dos homens para aceitação de sua competência dentro da profissão, à discriminação e ao preconceito sofrido pelos homens durante o curso de Pedagogia. De forma geral, os discursos demonstram uma ênfase em diferenciar homens e mulheres na carreira pedagógica.

No grupo dos profissionais da Engenharia, as três classes resultantes da análise do *ALCESTE* expressaram as diferenças existentes entre homens e mulheres no exercício da profissão. Esta ideia central aparece estruturada na classe com a maior representatividade do *corpus* e por meio das expressões mais usadas foram comentadas as experiências de discriminação das engenheiras em seus contextos de trabalho. O *corpus* ficou complementado por mais duas classes que fizeram referência à existência de uma divisão das atividades para homens e mulheres em função de suas diferentes características e às características do mercado de trabalho. Disto, conclui-se que, assim como na Pedagogia, a ideia de uma determinação do gênero para a escolha e realização profissional dentro da Engenharia esteve presente nos comentários realizados pelos profissionais entrevistados.

Por meio da análise semântica foi possível perceber, ainda de forma mais detalhada, que as percepções construídas pelos profissionais a respeito de suas profissões demonstram um apego aos estereótipos sociais. As afirmações feitas pelos pedagogos evidenciaram uma divisão

interna das atividades e, mesmo a profissão sendo considerada eminentemente feminina, esta divisão assegura aos homens um maior status já que às mulheres cabe o ensino das crianças e aos homens os cargos de coordenação. A formação em Pedagogia possibilita ao profissional exercer as atividades de sala de aula apenas no Nível Fundamental (já que a partir do Nível Médio tais atividades devem ser exercidas pelos especialistas de cada disciplina: professores com formação em matemática, biologia, geografia, etc.), e possibilita também executar as atividades de supervisão, coordenação e direção para qualquer Nível. Desta forma, é nos cargos de direção que se encontra a pequena demanda masculina existente na Pedagogia, sendo esta organização justificada por meio da ideia de que apenas as mulheres possuem uma aptidão nata para os cuidados infantis, enquanto os homens possuem uma maior facilidade para a liderança.

Já no contexto da Engenharia Civil, as mulheres existentes em menor número acabam tendo dificuldades até para se colocar em seu ambiente de trabalho. Existe também uma divisão interna que coloca as mulheres nos ambientes de escritório e os homens nos canteiros de obras. A justificativa para esta divisão vem do julgamento de que, sendo as mulheres mais detalhistas, pacientes e organizadas, ao mesmo tempo que têm dificuldades de liderar um grande número de homens (peões, mestre de obras, estagiários), elas se adéquam melhor ao ambiente fechado dos escritórios. Nesta divisão, é possível perceber que a diferença existente nos dois ambientes é o aspecto da liderança, visto que nos escritórios as mulheres acabam sendo lideradas, ao contrário do que acontece com os engenheiros que estão no campo.

Percebe-se assim que, no contexto da profissão tida como eminentemente feminina, os homens são discriminados nas atividades com menor status e acabam sendo vistos como mais aptos aos cargos de maior status, inclusive passando maior segurança à sua clientela quando ali se encontram. Quando se conhece o histórico da Pedagogia, nota-se que o processo de feminização da profissão docente refere-se ao ensino das séries iniciais. Elementos como amor às crianças,

abnegação e delicadeza são priorizados até hoje para o exercício da educação infantil, sendo todos considerados naturais às mulheres e constituindo-se como pré-requisitos necessários à atuação na área. Entretanto, para o exercício dos cargos de direção e coordenação, a atuação masculina acaba, na maioria das vezes, aparecendo como preferência (Louro, 1989).

Por outro lado, as profissionais que trabalham em um ambiente de maioria masculina, são de fato excluídas dos ambientes que necessitam de liderança e que representam os altos postos na profissão. Em um estudo realizado por Carvalho (2007), que objetivou conhecer as oportunidades de trabalho e a dinâmica do relacionamento entre os profissionais da Engenharia, foram entrevistadas estudantes da UTFPR que comentaram o quanto é comum nos editais aparecer exposta a preferência por estagiários do sexo masculino, além de, não muito raro, serem feitas por parte dos colegas alegações sugerindo que as mulheres podem fazer uso de seus atributos referentes à feminilidade/sensualidade para conquistar seu espaço profissional. Somam-se a isso os diversos comentários referentes à coesão e a superioridade numérica dos homens, ocasionando às mulheres um custo por “invadir” um espaço caracterizado como masculino, aparentemente não disponível para elas. Disto, conclui-se que as oportunidades de trabalho são diferentes para homens e mulheres dentro dos espaços caracterizados como mais adequados ao gênero oposto.

De forma geral, foi possível observar uma adesão à idéia do que é próprio para cada gênero e quais as características que podem ser atribuídas às mulheres e aos homens. Tais idéias estão construídas em um sistema tradicional de atribuição de papéis e aparecem articuladas de tal maneira que os próprios respondentes não percebem: mesmo nos discursos nos quais existe a defesa pela igualdade, o preconceito está presente. Assim, pode-se dizer que no presente estudo, assim como no *Primeiro Estudo*, a crença na *natureza* e na *cultura* para a definição das habilidades profissionais esteve presente, levando a uma organização profissional em função dos

gêneros baseada na dicotomia *razão x emoção* ao serem caracterizadas as diferentes formas de atuação dos homens e das mulheres no campo profissional.

4. Conclusão

Diante dos resultados encontrados nos estudos que compõem a presente pesquisa, cabe comentar que a elaboração das idéias preconceituosas relativas à divisão dos papéis profissionais em função do gênero prioriza as relações de poder entre os grupos e demonstra não apenas os aspectos culturais e ideológicos dentro dos grupos trabalhados, mas, sobretudo, as ideologias que justificam as diferenças sociais existentes entre homens e mulheres.

Buscando realizar uma análise dos conteúdos trazidos pelos respondentes, foi possível observar que os depoimentos produzidos pelos entrevistados tanto do *Primeiro Estudo* quanto do *Segundo Estudo* são ideologicamente semelhantes, visto que no *Primeiro Estudo* foi possível perceber fortemente a idéia da divisão sexual das profissões, refletida também no *Segundo Estudo* ao ser comentada a dinâmica profissional da Engenharia e da Pedagogia. Além disto, focalizando cada estudo em separado, também foram encontradas semelhanças ideológicas nas amostras trabalhadas: no *Primeiro Estudo* não foram encontradas diferenças em função do nível de escolaridade dos respondentes quanto à caracterização dos perfis profissionais para cada gênero e no *Segundo Estudo* as produções verbais demonstraram que as relações inter-grupais desenvolvidas nos contextos da Pedagogia e da Engenharia se estruturaram de forma similar ao perpetuarem uma ideologia socialmente construída relativa ao domínio masculino. Desta maneira, as mulheres compondo um grupo socialmente *minoritário*, vivenciam isto em sua realidade de trabalho, da mesma maneira que os homens refletem o seu status de grupo *majoritário* nos mais diversos contextos de trabalho ao qual façam parte.

Analisando os discursos elaborados em uma perspectiva societal (Camino & Pereira, 2000) é possível concluir que nas relações inter-grupais comentadas pôde-se perceber que as relações assimétricas de poder entre os grupos sugeriram atitudes negativas em relação aos membros do grupo minoritário (aqui as mulheres) por serem membros desse grupo. Por meio do

Segundo Estudo, esta construção é mais facilmente observada quando são comentadas as relações nas dinâmicas internas da Engenharia e da Pedagogia, entretanto, de forma menos precisa, mas não menos clara, no *Primeiro Estudo* as justificativas para a divisão das profissões em formatos masculinos e femininos também estiveram pautadas nesta lógica discursiva.

Portanto, as regras sociais que regem as idéias referentes à divisão social do trabalho repetiram-se claramente através dos repertórios discursivos dos entrevistados, o que demonstra o enraizamento do *tecido ideológico societal* nos diversos conjuntos inter-grupais dentro da sociedade (Camino, 1998; Lacerda, Pereira & Camino, 2002). Este enraizamento faz parte de um processo maior no qual as idéias se corporificam nos diversos cenários sociais, fazendo com que estas idéias, uma vez elaboradas, sejam constantemente reelaboradas por meio de novas formas e novos discursos, buscando, a cada vez, novas justificativas para explicar os fenômenos sociais.

O *tecido ideológico societal* é expressado por meio das instituições (em sua infraestrutura) e das crenças (em sua super-estrutura). Desta maneira são construídas, expressadas e justificadas as relações de preconceito, com categorias e representações que mudam de acordo com a situação na qual se realiza o processo de categorização, visto que não são representações e nem categorias constantes. Além disto, representações e categorias não são processos puramente cognitivos com estruturas internas que se relacionam com estímulos externos, mas constituem na verdade processos cognitivos que se fundamentam em teorias, crenças e opiniões construídas socialmente na história.

Assim, é possível concluir que os elementos que resultaram dos dois estudos realizados na presente pesquisa podem ser considerados categorizações e representações que não existem apenas no interior das nossas mentes, mas principalmente no interior dos *nossos discursos* expressados nas formas de argumentações e justificativas ideológicas.

Por fim, vale fazer algumas considerações.

Embora a presente tese ofereça contribuições na tentativa de compreender a influência das representações elaboradas sobre o gênero na delimitação das escolhas profissionais, não se descartam possíveis limitações. Especificamente, a entrevista do *Primeiro Estudo*, embora apresente o aspecto positivo de considerar que para cada tipo de investigação se apresenta um método que responde às perguntas específicas formuladas pelo pesquisador, a entrevista não abordou as relações de trabalho direcionadas para os homens, assim como abordou para as mulheres. Apesar deste aspecto, os resultados encontrados são bastante coerentes com os presentes na literatura, sugerindo a pertinência da presente pesquisa que contribuiu para demonstrar que se faz presente na amostra entrevistada, um apego à ideologia estabelecida socialmente, que busca segregar os papéis profissionais no campo do trabalho.

Sabendo-se que uma pesquisa é relevante cientificamente, não só quando seu planejamento teórico e metodológico é adequado e correto, mas principalmente quando se propõe a produzir novos conhecimentos, aqui, acredita-se ter alcançado tal objetivo, mas com a plena clareza de que o presente estudo não tem como concluir-se nele mesmo. Portanto, é considerada a possibilidade de avançar nos estudos de preconceito no campo do trabalho.

5. Referências

- Adorno, T. W.; Frenkel-Brunswik, E.; Levinson, D. & Sanford, R. N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper & Row.
- ALCESTE (2002). *Manuel d'utilisation*. Tolouse : Image.
- Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Álvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Álvaro, J. L. & Garrido, A. (2003). *Psicología Social. Perspectivas psicológicas y sociológicas*. Madrid: McGraw Hill.
- Alves, B. M. & Pitanguy, J. (1985). *O que é feminismo*. Coleção Primeiros Passos – Nº 20. São Paulo: Abril Cultural, Brasiliense.
- Amâncio, L. (1993). Stereotypes as Ideologies. The Case of Gender Categories. *Revista de Psicologia Social*, 8 (2), 163–70.
- Apple, M. (1995). *Trabalho docente e textos: economia política das classes e gênero em educação*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Araújo, C. & Scalón, C. (2005). Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In C. Araújo & C. Scalón (Orgs.), *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas.
- Araújo, T. M. de; Godinho, T. M.; Reis, E. J. F. B. dos & Almeida, M. M. G. de (2006). Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. *Ciência e Saúde Coletiva*, 11(4), 1117-1129.
- Brown, R. J. (1995). *Prejudice: its social psychology*. Malden, Massachusetts, USA: Blackwell Publishers Inc.

- Bandeira, L. & Batista, A. S. (2002). Preconceito e discriminação como expressões da violência. *Revista Estudos Feministas*, 1, 119-141.
- Bruschini, C. & Lombardi, M. R. (2000). A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 110, 67-104.
- Bruschini, M. C. A. (1985). *Mulher e trabalho: Uma avaliação da mulher*. São Paulo: Nobel.
- Bruschini, M. C. A. & Rosemberg, F. (1982). *Trabalhadoras do Brasil*. São Paulo: Brasiliense – Fundação Carlos Chagas.
- Calazans, M. E. de (2004). Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. *São Paulo em perspectiva*, 18(1), 142-150.
- Camino, L. (1996). Uma Abordagem Psicossociológica no Estudo do Comportamento Político. *Psicologia e Sociedade*, 8(1), 16-42.
- Camino, L. (1998). O preconceito contra negros e índios na sociedade brasileira. *Manuscrito não publicado*.
- Camino, L. & Pereira, C. (2000). O papel de Psicologia na construção dos Direitos Humanos: Análise das teorias e práticas psicológicas na discriminação ao homossexualismo. *Revista Perfil* (13), 49-69.
- Camino, L.; Silva, P.; Machado, A. & Pereira, C. (2001). A Face Oculta do Racismo no Brasil: Uma Análise Psicossociológica. *Revista de Psicologia Política*, (1), 13-36.
- Camino, L.; Silva, P. da & Machado, A. (2004). As novas formas de expressão do preconceito racial no Brasil: estudos exploratórios. In M. E. O. Lima & M. E. Pereira (Orgs.), *Estereótipos, preconceitos e discriminação*. Salvador: Editora da Universidade Federal da Bahia.

- Cappelle, M. C. A. (2006). *O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da polícia militar de Minas Gerais*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.
- Cardoso, I. (1980). *Mulher e trabalho: Discriminações e barreiras no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Cortez.
- Carvalho, M. G. de (2007). Gênero e tecnologia: estudantes de engenharia e o mercado de trabalho. *Trabalho apresentado no Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: comparações Brasil – França*, São Paulo e Rio de Janeiro: Anais do Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: comparações Brasil – França, v. 1, 1-12.
- Carvalho, R. M. de (2003). *A importância das Normas Sociais relacionadas à diferenciação de papéis masculinos e femininos na avaliação de docentes universitários*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade Católica de Goiás. Goiânia, GO.
- Casagrande, L. S. & Carvalho, M. G. de (2006). As profissões têm sexo? A representação de gênero nos livros de matemática e a construção das imagens das profissões com vistas à educação tecnológica. *Trabalho apresentado na I Jornada Nacional da Produção Científica em Educação Profissional e Tecnológica*, Brasília: Anais da I Jornada Nacional da Produção Científica em Educação Profissional e Tecnológica, v. 1, 1-15.
- Chizzotti, A. (2006). *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Petrópolis: Vozes.
- Collière, M. F. (1989). *Promover a Vida: Da Prática das Mulheres de Virtude aos Cuidados de Enfermagem*. Lisboa: Lidel.
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento*. São Paulo: Atlas.

- Cruz, M. H. S. (2002). Inovações tecnológicas e relações de gênero no trabalho industrial. *Educação em Revista*, 3, 01-20.
- Cruz, S. A. (2000). O trabalho precário no feminino: um caso em estudo. *Trabalho apresentado no IV Congresso Português de Sociologia – Passados Recentes, Futuros Próximos*. Coimbra: Actas IV Congresso Português de Sociologia.
- Deaux, K. & Emswiller, T. (1974). Explanations of successful performance on sex-linked tasks: What is skill for the male is luck for the female. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 80-85.
- Deaux, K., Winton, W., Crowley, M. & Lewis, L. L. (1985). Level of categorization and content of gender stereotypes. *Social Cognition*, 3, 145–167.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE (1998). Relatório de Pesquisa, <http://www.dieese.org.br>
- Dollard, J., Doob, L., Miller, N., Mowrer, O. & Sears, R (1939). *Frustration and Aggression*. New Haven: Yale University Press.
- Durano, M. F. B. (2003). Políticas econômicas e normas de gênero, interação urgente. *Observatório da Cidadania – Relatório Annual*.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: Erlbaum.
- Eagly, A. H. (1995). The science of politics of comparing women and men. *American Psychologist*, 50, (3), 145-158.
- Ferreira, M. C. (2000). Sexismo hostil e benevolente: Interrelações e diferenças de gênero. Trabalho apresentado na XXX Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia, Brasília, 26 a 29 de Outubro.

- Ferreira, M. C. (2001). Sexismo ambivalente: uma alternativa para o estudo das relações de gênero no contexto organizacional. Trabalho apresentado no *III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia*, Salvador, BA, Brasil.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. S. & 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, 878–902.
- Flax, J. (1994). Pós-modernismo e relações de gênero na teoria feminista. Em: H. B. Hollanda, (org.), *Pós-modernismo e política*. Rio de Janeiro: Rocco, 217-250.
- Fonseca, T. M. G. (2000). *Gênero, subjetividade e trabalho*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE (1998), <http://www.seade.gov.br>
- Galeazzi, I. M. S. (2001). Mulheres trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero. *Revista Mulher e Trabalho*, 01, 61-68.
- Giddens, A. (1982). *Sociology: A brief but critical introduction*. London: MacMillan.
- Goldstein, J. H. (1983). *Psicologia social*. Rio de Janeiro: Guanabara Dois.
- Guimarães, V. M. G. & Bernardo, A. M. C. (1999). *A mulher de batom, graxa e macacão: uma abordagem histórica acerca da presença da mulher no curso técnico de mecânica da Escola Técnica Federal da Paraíba*. João Pessoa: CEFET/PB.
- Heilborn, M. L. (1999). *Sexualidade: Olhar das Ciências Sociais*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Hewstone, M. (1990). The ultimate attribution error? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European Journal of Social Psychology*, 20, 311-335.
- Hirata, H. (1999). *Novas tendências no mundo do trabalho. Precarização, gênero e novas qualificações*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná.

- Hovland, C. I. & Sears, R. R. (1940). Minor studies in aggression VI: Correlation of lynching with economic indices. *Journal of Personality*, 9, 301-310.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2001). *Pesquisa mensal de emprego*. Brasil, <http://www.ibge.gov.br>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2002). *Pesquisa mensal de emprego*. Brasil, <http://www.ibge.gov.br>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2006). *Perfil dos trabalhadores domésticos nas seis regiões metropolitanas investigadas pela pesquisa mensal de emprego (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre)*. Brasil, <http://www.ibge.gov.br>
- Instituto Ethos/Ibope (2005). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. Relatório de Pesquisa, <http://www.ethos.org.br>
- Ismael, E. C. (2005). *As novas formas de discriminação sexistas – Um estudo na perspectiva da Psicologia Social*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP.
- Jones, J. M. (1972). *Prejudice and Racism*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Jordanova, L. (1999). *Nature displayed. Gende, science and medicine*. London/New York: Longman.
- Kergoat, D. (1986). *Em defesa de uma sociologia das relações sociais – O Sexo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Kosminsky, E. V. & Santana, J. N. (2006). Crianças e jovens e o trabalho doméstico: A construção social do feminino. *Trabalho apresentado no I Seminário Nacional de Trabalho e Gênero – A Mulher e o Trabalho Doméstico*, Universidade Federal de Goiás.

- Kon, A. (2002). Qualificação e trabalho: atributos de gênero e segmentação no Brasil. *Trabalho apresentado no XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais*, Ouro Preto, Minas Gerais.
- Kuhlmann Jr., M. (2001). *Infância e educação infantil: uma abordagem histórica*. Porto Alegre: Editora Mediação.
- Lacerda, M.; Pereira, C. & Camino, L. (2002). Um estudo sobre as formas de preconceito contra homossexuais na perspectiva das Representações Sociais. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 165-178
- Lavinas, L.; Amaral, M. R. & Barros, F. (2000). Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas. *Texto para discussão, nº 756*, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA.
- Lavinas, L. & León, F. (coord.) (2002). Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho. *Série políticas sociais, II*.
- Liberato, V. C. (1999). A dinâmica do serviço doméstico remunerado nos anos noventa do Brasil. *Trabalho apresentado no V Encontro Nacional de estudo do Trabalho – Abet*.
- Lima, M. E. O. (2002). *Normas sociais e racismo: Efeitos do individualismo meritocrático e do igualitarismo na infra-humanização dos negros*. Tese de Doutorado. Departamento de Psicologia Social e das Organizações, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Lisboa.
- Lima, M. E. O.; Gondim, S. M. G.; Santos, I. C. N.; Sá, M. de O. & Bonfin, M. C. de (2005). Imagens sociais e gênero nas relações de trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 5(1), 71-102.

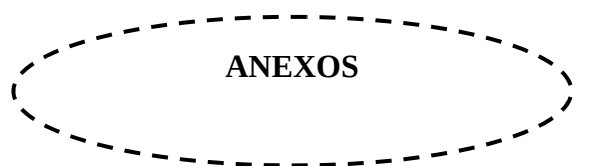
- Lima, M. E. O. & Vala, J. (2004). Serão os estereótipos e o preconceito inevitáveis? O monstro da automaticidade. In M. E. O. Lima & M. E. Pereira (Orgs.), *Estereótipos, preconceitos e discriminação*. Salvador: Editora da Universidade Federal da Bahia.
- Lombardi, M. R. (2005). *Perseverança e resistência: a engenharia como profissão feminina*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas – Campinas, SP.
- Lopes, M. J. M & Leal, S. M. C. (2005). A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. *Cadernos Pagu*, 24, 105-125.
- Lopes, M. M. (2006). Sobre convenções em torno de argumentos de autoridade. *Cadernos Pagu*, 27, 35-61.
- Lourenço, M. de C.; Cunha, A. C. M. da & Neto, V. G. (1999). *Os desafios da secretária frente às mudanças no mercado de trabalho*. Trabalho de Graduação de Final de Curso. Universidade do Vale do Paraíba – São José dos Campos, SP.
- Louro, G. L. (1989). Magistério de 1º grau: trabalho de mulher. *Educação & Realidade*, 14 (2), 31-39.
- Marcondes, W. B.; Rotenberg, L.; Portela, L. F. & Moreno, C. R de C. (2003). O peso do trabalho “leve” feminino à saúde. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 91-101.
- Melo, H. P. de (1998). De criadas à trabalhadoras. *Revista Estudos Feministas*, 6(2), 323-357.
- Melo, H. P. (2000). Trabalhadoras domésticas: o eterno lugar feminino. Uma análise dos grupos ocupacionais. *Organização Internacional do Trabalho – Brasil; Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas* – Relatório de Pesquisa.
- Menandro, M. C. (2004). *Gente jovem reunida: um estudo de representações sociais da adolescência/juventude a partir de textos jornalísticos*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória, ES.

- Nascimento, A. R. A. do & Menandro, P. R. M. (2006). *Análise lexical e análise de conteúdo: uma proposta de utilização conjugada*, 6(2), 72-88.
- Neotti, A. (1973). *A mulher no mundo em conflito*. Ponta Grossa: Editora da Universidade Estadual de Ponta Grossa.
- Nogueira, C. (2001a). Feminismo e discurso do gênero na psicologia social. *Psicologia e Sociedade*, 13(1), 107-128.
- Nogueira, C. (2001b). *Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero. Feminismo e Perspectivas críticas na Psicologia Social*. Braga: Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Nogueira, C. M. (2004). *A feminização do mundo do trabalho*. Campinas: Autores Associados.
- Nuernberg, A. H. (2005). *Gênero no contexto da produção científica brasileira em psicologia*. Tese de Doutorado. Programa Interdisciplinar em Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC.
- Olesen, Virginia (2005). Early Millennial Feminist Qualitative Research: Challenges and Contours. En: N. Denzin & Y. Lincoln (2005), *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Oliveira, J. M. de & Amâncio, L. (2005). Liberdades condicionais, o conceito de papel sexual revisitado. *Sociologia, problemas e prática*, 40, 46-51.
- Oliveira, R. D. (1991). *Elogio da diferença: O feminino emergente*. São Paulo: Brasiliense.
- Organização das Nações Unidas – ONU (1991), <http://www.onu-brasil.org.br>
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2009). *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*. Relatório de Pesquisa, <http://www.oitbrasil.org.br>
- Parsons, T. (1956). Family structure and the socialization of the child. Em: T. Parsons e F. Bales (orgs.), *Family, Socialization and Interaction Process*. Londres: Routledge.

- Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio – PNAD, 2001, <http://www.ibge.gov.br/home/estatística>
- Pettigrew, T. F. (1979). The ultimate attribution error: Extending Allport's cognitive analysis of prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 5, 461-476.
- Picanço, F. S. (2005). Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e à vida familiar. In C. Araújo & C. Scalón (Orgs.), *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas.
- Pinto, J. P. (2004). Sobre discurso feminista em publicações: a política do grupo transas do corpo. *Estudos Feministas*, 12, 106-114.
- Pochmann, M. (1999). *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto.
- Poeschl, G.; Múrias, C. & Ribeiro, R. (2003). As diferenças entre os sexos: mito ou realidade? *Análise Psicológica*, 2 (XXI), 213-228.
- Rago, M. (1997). Trabalho feminino e sexualidade. Em: M. Del Priore (Org.), *História da Mulher no Brasil*. São Paulo: Contexto.
- Rockeach, M. (1960). *The open and closed mind*. New York: Basic Books.
- Saavedra, L. (2001). Discursos da igualdade/omissão: análise de legislação sobre igualdade entre os sexos na educação. *Revista Portuguesa de Educação*, 14(1), 263-285.
- Sales, E. J. B; Souza, F. A. T. de; Almeida, L. M.; Castro, R. R. de & Tavares, T. C. A. (2004). *Habilidades gerenciais no secretariado executivo*. Trabalho de Fechamento do 1º Semestre do Curso de Secretariado Executivo Bilíngüe. Faculdade Jesus Maria José – Brasília, DF.
- Santana, M. & Dimenstein, M. (2005). Trabalho doméstico de adolescentes e reprodução das desiguais relações de gênero. *Psico-USF*, 10 (1), 93-102.

- Schaller, M. (1991). Social categorization and the formation of group stereotypes: Further evidence for biased information processing in the perception of group-behavior correlations. *European Journal of Social Psychology*, 21, 25-35.
- Sidanius, J. & Pratto, J. (2003). Social dominance theory and the dynamics of inequality: A reply to Schmitt, Branscombe, & Kappen and Wilson & Liu. *Journal of Social Psychology*, 42(2), 207-213.
- Silva, H. L. F. da (2006). Limites na construção de uma identidade política: condicionantes de gênero e de classe sobre o trabalho docente na educação infantil. *Sociedade e Cultura*, 9(2), 327-337.
- Silva, M. T. (1992). *A Engenheira, um estudo empírico da divisão sexual do trabalho*. Dissertação de Mestrado. EAESP, Fundação Getúlio Vargas. São Paulo.
- Silva, P; Gomes, P. B.; Graça, A. & Queirós, P. (2005). Acerca do debate metodológico na investigação feminista. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto* 5(3), 358-370.
- Simões, J. & Amâncio, L. (2004). Gênero e enfermagem. Um estudo sobre a minoria masculina. *Sociologia*, (44), 71-81.
- Six, B. & Eckes, T. (1991). A closer look at the complex structure of gender stereotypes. *Sex Roles*, 24, 57-71.
- Sorj, B. (2005). Percepções sobre esferas separadas de gênero. In C. Araújo & C. Scalón (Orgs.), *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas.
- Souza-Lobo, E. (1991). *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense.
- Spíndola, T. & Santos, R. da S. (2003). Mulher e trabalho – a história de vida de mães trabalhadoras de enfermagem. *Revista Latina Americana de Enfermagem*, 11(5), 593-600.

- Stein, M. de L. T. (2000). *Gênero feminino no contexto do trabalho fabril: setor eletroeletrônico em Curitiba e Região Metropolitana na década de 90*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Curitiba, PR.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in Ingroup Discrimination. *Scientific American*, 223, 96-102.
- Tajfel, H. (1978). The psychological structure of intergroup relations. In H. Tajfel (Org.), *Differentiations between social group* (pp. 27-98). Londres: Academic Press.
- Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tavares, M. (2000). *Movimento de mulheres em Portugal. Décadas de 70 e 80*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Tavares, M. A. (2002). Onde está Kelly? O trabalho oculto de crianças e adolescentes exploradas nos serviços domésticos na cidade do Recife. Recife: Centro Dom Helder Câmara de Estudos e Ação Social – CENDHEC.
- Teles, M. A. de A. (1999). *Breve história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Editora Brasiliense.
- Wajnman, S. & Perpétuo, I. H. (1997). A redução do emprego formal e a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. *Nova Economia*, 7(1).



ANEXOS

ANEXO 1:

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DOUTORADO EM PSICOLOGIA SOCIAL**

Esta pesquisa busca investigar as atitudes e opiniões das pessoas em relação a vários assuntos de relevância social. Está sendo desenvolvida por Raquel Belo, aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social – Nível Doutorado – da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do Prof. Leoncio Camino. A finalidade deste trabalho é contribuir para a produção científica na área Psicologia Social, ajudando a conhecer aspectos relevantes envolvidos na dinâmica das relações interpessoais.

A sua participação na pesquisa é voluntária e, portanto, você não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela Pesquisadora. Solicito sua permissão para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área e publicar em revista científica. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. A pesquisadora estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido(a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados.

Assinatura do Participante da Pesquisa

Responsável: Raquel Belo
UFPB / CCHLA / Sala 46 - GPCP
Campus Universitário
58059- 200 – João Pessoa PB
(83) 3216-7674.

ANEXO 2:

Caro Respondente,

Estamos realizando uma pesquisa sobre algumas questões referentes a vários assuntos de relevância social na dinâmica das relações inter-pessoais. A fim de conhecermos melhor acerca destes temas, gostaríamos de contar com a sua colaboração voluntária a responder às perguntas que seguem, pois suas respostas fornecerão subsídios para um melhor entendimento de como estes assuntos são percebidos atualmente.

Suas respostas são *confidenciais* e serão mantidas em *total anonimato*, sendo consideradas no conjunto dos participantes. É importante que você saiba que não existem respostas certas ou erradas, sugerindo você a responder de maneira mais sincera possível. Pedimos que RESPONDA A TODAS AS PERGUNTAS. Consulte a pesquisadora se achar necessário.

Agradecemos antecipadamente sua colaboração!

1) Idade_____

2) Sexo – () Masculino () Feminino

3) Grau de educação escolar – () Ensino Fundamental incompleto
() Ensino Fundamental completo
() Ensino Médio incompleto
() Ensino Médio completo
() Ensino Superior incompleto
() Ensino Superior completo
() Outro_____

4) Você está estudando atualmente? – () Não () Sim

5) Você está trabalhando atualmente? – () Não () Sim

6) Onde trabalha? _____

7) Qual atividade desempenha? _____

8) Estado civil – () Casado(a)/Convivente () Solteiro(a)
() Viúvo(a) () Separado(a)/Divorciado(a)

9) Qual a sua religião?_____

10) Em comparação com as pessoas de seu país (Brasil), você acredita que faz parte da classe (circule o número):

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Baixa

Média

Alta

1. Geralmente se fala que existem algumas profissões mais adequadas para mulheres e outras que seriam mais restritas aos homens. Por favor, liste abaixo aquelas que as pessoas consideram como mais apropriadas para as mulheres e aquelas que consideram como mais apropriadas para os homens.

Profissões vistas como Femininas	Profissões vistas como Masculinas
----------------------------------	-----------------------------------

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Para você, existem profissões/atividades que são mais apropriadas para os homens e para as mulheres? Sim () Depende () Não ()

Porque? _____

• Qual é a idéia que vem à sua mente quando você pensa nas profissões/atividades próprias para as mulheres?

• Para você, existe uma *natureza* própria dos homens e das mulheres, que lhes tornariam aptos a exercer com maior facilidade algumas profissões/atividades ao invés de outras?

• Você acha que é possível tanto aos homens como às mulheres ascenderem em profissões que não são vistas como apropriadas para ambos? Por que?

Muito Obrigado!

ANEXO 3:

Roteiro de entrevista – Pedagogos

Cargo ou função que ocupa:

Idade:

1. Você acha que no seu campo de trabalho as mulheres e os homens têm as mesmas oportunidades de ascensão?
2. Você acha que o contingente masculino dentro da pedagogia tem sido bem aproveitado?
3. Você acha que de forma geral, em nosso país, há discriminação voltada para os homens que exercem esta profissão?
4. Você sofreu ou sofre algum tipo de discriminação no seu campo de trabalho?
5. Fale sobre os tipos de relação, ao que diz respeito a sua credibilidade construída dentro do ambiente de trabalho.
6. O fato de trabalhar em meio a uma maioria eminentemente feminina, tem influência na realização do seu trabalho em algum aspecto?

Roteiro de entrevista – Pedagogas

Cargo ou função que ocupa:

Idade:

1. Você acha que no seu campo de trabalho as mulheres e os homens têm as mesmas oportunidades de ascensão?
2. Você acha que o contingente masculino dentro da pedagogia tem sido bem aproveitado?
3. Você acha que de forma geral, em nosso país, há discriminação voltada para os homens que exercem esta profissão?
4. Fale sobre os tipos de relação do pedagogo, ao que diz respeito a sua credibilidade construída, em seu ambiente de trabalho.
5. Fale sobre o trabalho dos pedagogos com quem você trabalha.

Roteiro de entrevista – Engenheiras

Cargo ou função que ocupa:

Idade:

1. Você acha que no seu campo de trabalho as mulheres e os homens têm as mesmas oportunidades de ascensão?
2. Você acha que o contingente feminino dentro da engenharia tem sido bem aproveitado?
3. Você acha que de forma geral, em nosso país, há discriminação voltada para as mulheres que exercem esta profissão?
4. Você sofreu ou sofre algum tipo de discriminação no seu campo de trabalho?
5. Fale sobre os tipos de relação, ao que diz respeito a sua credibilidade construída dentro do ambiente de trabalho.
6. O fato de trabalhar em meio a uma maioria eminentemente masculina, tem influência na realização do seu trabalho em algum aspecto? (Se sente diferente ou se sente semelhante a eles em algum momento?)

Roteiro de entrevista – Engenheiros
Cargo ou função que ocupa:
Idade:

1. Você acha que no seu campo de trabalho as mulheres e os homens têm as mesmas oportunidades de ascensão?
2. Você acha que o contingente feminino dentro da engenharia tem sido bem aproveitado?
3. Você acha que de forma geral, em nosso país, há discriminação voltada para as mulheres que exercem esta profissão?
4. Fale sobre os tipos de relação da engenheira, ao que diz respeito a sua credibilidade construída, em seu ambiente de trabalho.
5. Fale sobre o trabalho das engenheiras com quem você trabalha.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.