



Universidade Católica de Goiás
Vice-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Programa de Pós Graduação *Stricto Senso* em Psicologia

Atuação feminina em profissões consideradas masculinas:

O caso da Informática

Marleny da Penha Oliveira Santana

Goiânia – Goiás

Abril de 2009



Universidade Católica de Goiás
Vice-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Programa de Pós Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

Atuação feminina em profissões consideradas masculinas:

O caso da Informática

Marleny da Penha Oliveira Santana

Dissertação apresentada ao Mestrado em Psicologia da Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Orientadora: *Prof. Dra. Ana Raquel Rosas Torres*

Goiânia – Goiás

Abril de 2009



Universidade Católica de Goiás
Vice-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Programa de Pós Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

BANCA EXAMINADORA

TITULARES

1)

Prof^ª. Dr^ª. Ana Raquel Rosas Torres, Universidade Católica de Goiás. (Presidente)

2)

Prof^ª. Dr^ª. Daniela Sacramento Zanini / UCG (Membro)

3)

Prof. Dr. José Luis Álvaro Estramiana / Universidade Complutense de Madri (Membro)

Este trabalho é dedicado a todas as mulheres, duas em especial, a minha mãe que foi e é uma mulher batalhadora e vencedora. A segunda é minha filha, que me apoiou de várias maneiras para que eu pudesse concluir mais essa etapa da minha vida.

Dedico também à minha orientadora, Ana Raquel Rosas Torres, que mesmo em situação de desconforto, continuou pensando em como poderíamos fazer melhor.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que sempre esteve presente em todos os momentos da minha vida, guiando meus passos e pensamentos para que eu pudesse chegar até aqui.

Ao meu esposo, exemplo de ser humano, companheiro, compreensivo e carinhoso. Em todo esse tempo, ele só tinha palavras de conforto e apoio e acima de tudo cuidou de algumas dores que só a ele pude confessar. Obrigada meu AMOR!

Agradeço ao meu filho, pelo apoio em momentos que tudo que eu precisava era, estou aqui. Em fim, agradeço a toda minha família que sempre me incentivaram na conquista de mais esse desafio.

A minha amiga e irmã *Elquissana Quirino* que me incentivou a entrar e encarar esse desafio.

À professora Dr^a. *Ana Raquel Rosas Torres*, que me ensinou muito e, acima de tudo mostrando que sou capaz.

À professora *Daniela Sacramento Zanini* por sua disponibilidade para compor a banca examinadora desta dissertação e também pela valiosa colaboração no processo de qualificação.

Ao professor *José Luis* por sua disponibilidade para compor a banca examinadora desta dissertação.

Ao professor *Eduardo Simões de Albuquerque* por suas sugestões no processo de qualificação.

Ao professor *Cícero Pereira* pelas importantes dicas no processo de construção deste trabalho.

Aos doutores professores do curso que, sem dúvida, contribuíram muito para o meu crescimento: Prof^ª. Dr^ª. *Anita Cristina Azevedo Resende*, Prof^ª. Dr^ª. Sônia Margarida, Prof. Dr. *Sebastião Benicio*, Prof. Dr. *Pedro Humberto Faria Campos*, Prof^ª. Dr^ª. *Helenides Mendonça*, Prof^ª. Dr^ª. *Kathia Barbosa*.

Em especial, ao Prof. Dr. *Petra Ferson*, ser humano e profissional sem igual. O meu eterno respeito.

Agradecimento especial ao Prof. Dr. José Luis Álvaro Estramiana, por sua disponibilidade para compor a banca examinadora desta dissertação.

À Prof^ª. *Margareth Gomes*, pelo apoio incondicional para conclusão deste trabalho que para mim é muito importante.

À Prof^ª. *Celana Cardoso*, pelo apoio na preparação para o processo seletivo que para mim foi muito importante.

Aos colegas do Grupo de Pesquisa em Processos Grupais, que de forma direta ou indireta muito me ajudaram na elaboração deste trabalho. Um agradecimento especial a *Thalita Vargas* que esteve comigo em vários momentos desta minha trajetória.

Agradecimento a todos os funcionários das duas empresa, municipal e federal, pelo apoio respondendo os questionários, sem eles esse trabalho não teria sentido.

Agradecimento diferenciado ao meu gerente, *Silton Heleno Carvalho Fernandes*, pelo apoio e compreensão pelas minhas ausências ao trabalho.

Agradeço a todos da Dataprev que de forma direta ou indireta me apoiaram nesta caminhada.

A maior solidão é a do ser que não ama. A maior solidão é a dor do ser que se ausenta, que se defende, que se fecha, que se recusa a participar da vida humana. A maior solidão é a do homem encerrado em si mesmo, no absoluto de si mesmo, o que não dá a quem pede o que ele pode dar de amor, de amizade, de socorro. O maior solitário é o que tem medo de amar, o que tem medo de ferir e ferir-se, o ser casto da mulher, do amigo, do povo, do mundo. Esse queima como uma lâmpada triste, cujo reflexo entristece também tudo em torno. Ele é a angústia do mundo que o reflete. Ele é o que se recusa às verdadeiras fontes de emoção, as que são o patrimônio de todos, e, encerrado em seu duro privilégio, semeia pedras do alto de sua fria e desolada torre.

Vinicius de Moraes

SUMÁRIO

Folha de Avaliação.....	i
Dedicatórias	ii
Agradecimentos	iv
Epígrafe.....	vi
Sumário.....	vii
Resumo.....	ix
Abstract	x
Introdução.....	01
CAPITULO I - Atuação feminina em profissões consideradas masculinas.....	07
1.1. A divisão social (sexual) do trabalho.....	09
1.2. A construção da categoria Gênero e suas implicações.....	11
1.3. Profissões masculinas e profissões femininas.....	14
1.4. A mulher e a informática: a inserção das mulheres na Tecnologia da Introdução.....	19
2. CAPITULO II – O Preconceito.....	22
2.1. Definições de Preconceito.....	23
2.2. As diversas formas de preconceito.....	27
2.3. Preconceito e Discriminação no trabalho segundo gênero.....	31
2.4. Estudos sobre Sexismo.....	37
CAPITULO III - Atuação feminina em profissões consideradas masculinas: O caso da Informática.....	44
Racismo e Sexismo – Fenômenos que se transformam, mas não desaparecem.....	48

Método.....	52
- Participantes.....	52
- Instrumentos	53
- Procedimentos.....	54
- Descrição do campo de estudo.....	54
- Resultados e Discussão.....	55
Comentários Finais.....	63
Referências Bibliográficas.....	65
Anexo I: Questionário modelo aluno.....	69
Anexo II: Questionário modelo Empresa municipal.....	73
Anexo III: Questionário modelo Empresa Federal.....	78

Resumo

Este estudo tem como objetivo principal investigar o preconceito contra as mulheres por meio das opiniões dos homens a respeito da inserção feminina em uma profissão considerada masculina: a tecnologia da informação. Especificamente, planejamos responder à seguinte questão: como os homens avaliam mulheres que atuam em profissões de predomínio masculino? Nossa amostra foi constituída por 253 homens, dos quais 54,2% eram estudantes da área de informática e 45,8% atuavam em duas empresas de tecnologia da informação, uma federal e outra municipal. A idade média foi de 31,4 anos (DP=10,7 anos), com idade mínima de 18 e máxima de 58 anos. Dois terços dos participantes (66,6%) eram casados ou moravam junto com alguém. Os participantes responderam a um questionário formado por questões abertas e em formato Likert. Tomados em conjunto, os resultados indicam que tanto a adesão ao sexismo hostil quanto ao benevolente co-existem entre os participantes, no entanto, existe uma tendência ao sexismo hostil ser mais alta entre os estudantes. Esses resultados são discutidos à luz da Teoria dos Conflitos Realistas (Sherif, 1967).

Palavras-chave: preconceito; discriminação; sexismo hostil; sexismo benevolente.

Abstract

This study aims at investigating prejudice against women through the men's opinions regarding to feminine insertion in a profession considered masculine: information technology. Specifically, we planned to answer to the following question: how do men evaluate women that act in professions of masculine prevalence? Our sample was constituted by 253 men. Of these, 54.2% were information technology students and 45.8% were employees in two information technology companies, one federal and one municipal. The mean age was 31.4 years (DP=10.7 years), with minimum of 18 and maximum 58 year-old. Two thirds of participants (66.6%) were married or lived with somebody. The participants answered a questionnaire formed by open questions and Likert-type scales. Taken together, the results indicate that the adherence to the hostile sexism and the benevolent sexism co-exist among the participants, however, a tendency exists to higher levels of hostile sexism among the students. Those results are discussed from the perspective of the Theory of the Realistic Conflicts (Sherif, 1967).

Key word: prejudice and discrimination; hostile sexism and benevolent sexism.

INTRODUÇÃO

Tem se percebido, nos últimos anos, a tendência de ingresso de mulheres em cargos tradicionalmente ocupadas por homens, dentre elas, os cargos de direção, gerência e posições executivas. No entanto, de acordo com dados da OIT – Organização Internacional do Trabalho (2004), o avanço é lento e está longe o fim da desigualdade e a diferença salarial motivada pela diferença de gênero continua prejudicando as mulheres.

O estudo sobre o emprego feminino no estado de São Paulo (SEADE, 2002) destacou que as mulheres chegaram a dobrar sua participação em cargos de diretoria na década de 1990, passando de 12,1% para 24,4%. Em 2000, para cada quatro cargos de direção um era ocupado por mulher. Mesmo com esse crescimento as mulheres ainda têm um longo caminho a percorrer. Quando se observa a distribuição da população ocupada, nas diferentes atividades do mercado de trabalho, a visibilidade da segmentação das ocupações, por gênero, permanece seguindo os preceitos tradicionais sobre as atividades consideradas “tipicamente” femininas.

O Instituto Ethos (2007), no estudo Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, demonstrou que, apesar dos avanços significativos na esfera profissional, a desigualdade em relação à ocupação feminina em 2007 é equivalente a de 2005. Apontou também, que a mulher tem escolaridade superior ao homem, fato que não impediu a queda do percentual de mulheres que atuam em níveis hierárquicos mais elevados. Em 2005, registrou-se um índice de 37% de mulheres na passagem do nível de supervisão para o nível de gerência; em 2007, a queda foi percebida também na passagem de 24,6% do nível

gerencial para 11,5% executivo. A constatação deste afunilamento não é nova, porém ao comparar 2005 com 2007, com outros níveis hierárquicos, percebe-se que a diferença de supervisão para gerência foi de 37% para 24,6, ou seja, houve uma queda desse nível. Fato diferente do que ocorria em 2005, quando 32,6% de funcionários iam para o quadro de supervisão. Esse perfil diferenciado por gênero indica que as mulheres têm tido acesso a postos de trabalho mais qualificados, tanto na execução quanto no planejamento. Reflexo, em certa medida, de seu melhor nível de instrução, mas, têm ainda menores possibilidades que os homens de ocupar posições de comando superior (direção e gerência). Os dados do Instituto Ethos (2004), referente à pesquisa sobre “O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher”, aponta que apenas 3% das organizações têm políticas claras de promoção por equidade de gênero, mantendo assim, a disparidade quando se fala da participação das mulheres ocupando cargos de direção. Segundo este estudo, apenas 9% das mulheres assumem cargo de diretoria, 18% assumem cargos de gerentes e 28% assumem funções de supervisão.

Por outro lado, o preconceito de modo geral vem se tornando cada vez mais sutil e encoberto (Dovidio & Gaertner, 1998; Lima & Vala, 2004; Pettigrew & Meertens, 1995; entre outros). Pode-se pensar que a expressão explícita de opiniões que contenham elementos depreciativos a respeito de grupos sociais, como por exemplo, negros, homossexuais e mulheres, podem ser severamente punidos tenha contribuído para criação das novas formas de expressão do preconceito. Isso não quer dizer que o preconceito e a discriminação tenham desaparecido. De fato, o que estudos recentes (Pereira, Torres & Almeida, 2003) têm demonstrado é que esses fenômenos vão assumindo novas formas de expressão. Os estudiosos demonstraram a importância de elementos justificadores em discursos que, ao final, realmente, excluem

trabalhadores negros do mercado de trabalho, embora, em uma análise superficial, assemelhem-se a discursos que pregam a justiça e a igualdade.

Dentro deste contexto específico - que retrata não só a desvalorização da mulher no mercado de trabalho como também, o preconceito de que é vítima, por ser do sexo feminino - é que este trabalho se insere. Inspira-se em dois trabalhos realizados anteriormente pelo Grupo de Pesquisa em Processos Grupais (GPPG) da Universidade Católica de Goiás – UCG, cujo objetivo era entender o processo discriminatório sofrido pelas mulheres que atuam em profissões consideradas masculinas. Também se inspira em um terceiro trabalho desenvolvido por autor estrangeiro, que buscou analisar a contradição existente entre o discurso de apoio às práticas igualitárias no trabalho e a manutenção do androcentrismo ocupacional.

No primeiro trabalho, Carvalho (2003) realizou dois estudos no sentido de entender esse processo. No primeiro, foram aplicados 120 questionários a estudantes universitários de ambos os sexos dos cursos das áreas de ciências exatas e humanas. Foi apresentada aos alunos uma lista com os 40 cursos de graduação ministrados por instituição de ensino em Goiânia. Os alunos opinavam sobre quais profissões eram consideradas de melhor desempenho por homens e mulheres na visão da sociedade. O resultado obtido apontou que as engenharias foram consideradas profissões “masculinas” e as ciências humanas, sociais e das áreas de saúde (como a fonoaudiologia), têm nas mulheres as melhores profissionais. No segundo estudo participaram 185 universitários, matriculados em cursos considerados masculinos ou femininos, que avaliaram o desempenho de professores e professoras que atuavam nesses cursos. As profissionais que atuavam em cursos masculinos tiveram avaliação negativa, o que ocorreu também com os professores atuantes em cursos femininos.

O segundo trabalho é de Spadoni (2006) que, a partir do trabalho de Carvalho (2003), procurou analisar o impacto que a percepção da discriminação generalizada provoca no bem estar subjetivo das alunas que se matricularam nos cursos tidos como masculinos. Numa amostra de 229 alunos, matriculados em cursos como engenharia mecânica e agronomia, esse autor demonstrou que a percepção da discriminação generalizada presente no contexto masculino, influencia de forma negativa no bem-estar e na auto-estima das alunas.

O terceiro trabalho, que serviu de inspiração para esta dissertação, foi o de Riley (2002), desenvolvido com o propósito de analisar a contradição existente entre o discurso que apóia práticas de igualdade no ambiente do trabalho e a tendência de manter o ponto de vista masculino. Para o referido estudo foram entrevistados 46 homens divididos em três faixas etárias: 18 a 21 anos, menos de 35 anos graduados nos últimos quatro anos e homens acima de 35 que tenham trabalhado nos últimos 15 anos. Os participantes eram estudantes ou profissionais, ligados a três profissões de prestígio que foram consideradas socialmente masculinas pela autora: arquitetura, contabilidade e direito. A escolha se deu com base na longevidade e prestígio no trabalho. Quatro vinhetas eram apresentadas no início das entrevistas e estas continham situações que envolviam aspectos do trabalho masculino e feminino e os papéis correspondentes, parentescos e intervenções para a mudança. A análise dos conteúdos discursivos mostrou que as falas baseadas em posições individuais ou ideológicas acabam por promover a discriminação contra as mulheres no ambiente de trabalho. Ou seja, embora, no primeiro momento, os homens aceitassem a existência da discriminação contra as mulheres, ao discutirem, por exemplo, as ações afirmativas que garantem vagas para as mulheres no mercado de trabalho, eles lançavam mão de argumentos baseados na competição e na vitória do mais apto para se posicionarem contra essas políticas e assim

negavam também a existência da discriminação. Utilizamos o estudo de Riley (2002) devido o mesmo ter sido realizado só com homens. E também, por que seus resultados mostraram que a idade influencia na maneira como o homem avalia a inserção da mulher no mercado de trabalho quando esta atua em profissões consideradas masculinas. Mostrou ainda, que os mais jovens são menos preconceituosos, principalmente quando não estão inseridos no mercado de trabalho.

Contudo, esses estudos não analisaram a discriminação contra as mulheres sob o ponto de vista dos homens que trabalham com elas, lacuna que pretendemos preencher nesse trabalho. Portanto, o trabalho a seguir procurará investigar a discriminação de gênero existente em uma atividade predominantemente masculina: a dos trabalhadores na área de informática.

Cursos específicos da área de informática tais como, Ciência da Computação e Engenharia da Computação são bastante recentes. A Informática, de fato, permeia, cada vez mais, as atividades do setor produtivo e influi enormemente no dia-a-dia do cidadão brasileiro. Se, há alguns anos, o seu uso limitava-se a procedimentos administrativos ou a aplicações científicas, hoje é ferramenta essencial em inúmeros campos. São operados por computador, por exemplo, equipamentos industriais de precisão, equipamentos para uso em cirurgias e em tratamentos clínicos, centrais nucleares, aeronaves e centrais de comutação telefônica, dentre outros. Tais aplicações são críticas, não admitindo falhas, sob pena de provocar prejuízos financeiros, operacionais, constituindo, também, em riscos à saúde e à segurança da coletividade.

No entanto, antes do surgimento desses cursos, os profissionais que trabalhavam na área vinham da engenharia elétrica, da engenharia civil, da matemática e da física, de áreas de atuação que até hoje são consideradas como masculinas

(Carvalho, 2003; Spadoni, (2006). Assim, dadas as suas características peculiares é que essas profissões foram escolhidas como campos deste estudo.

Este estudo tem como objetivo principal investigar o preconceito contra as mulheres por meio das opiniões dos homens a respeito da inserção feminina em uma profissão considerada masculina: a informática. Especificamente, planejamos responder à seguinte questão: Como os homens avaliam mulheres que atuam em profissões de predomínio masculino?

Para o alcance do objetivo deste trabalho, esta dissertação está organizada em quatro capítulos. O capítulo 1 iniciar-se-á com a discussão sobre a atuação das mulheres em profissões consideradas masculinas: como os homens percebem o trabalho feminino, e finalizar-se-á com uma análise da discriminação sobre a atuação das mulheres no mercado de trabalho. O capítulo 2 abordará a análise histórica das investigações sobre o preconceito, bem como a apresentação das diversas teorias desenvolvidas sobre o fenômeno. Posteriormente, serão discutidas as formas mais recentes de expressão do preconceito e, finalmente, como as novas formas de expressão podem estar presentes quando da não aceitação da mulher como profissional capaz de atuar em profissões consideradas masculinas.

CAPITULO I

Atuação feminina em profissões consideradas masculinas

"O grande desafio para o ser humano é combinar trabalho com cuidado. Eles não se opõem, mas se compõem. Limitam-se mutuamente e ao mesmo tempo se complementam. Juntos constituem a integralidade da experiência humana, por um lado, ligado à maternidade e, por outro, à espiritualidade. O equívoco consiste em opor uma dimensão à outra e não vê-las como modos-de-ser do único e mesmo ser humano. Leonardo Boff (1999, p. 97)"

Neste capítulo discutiremos a participação da mulher no mercado de trabalho, propondo uma reflexão crítica do seu papel, suas conquistas, e a importância do feminismo no Brasil, a conceituação de gênero e a superação das mulheres em profissões tradicionalmente consideradas masculinas.

Gardey (2003) demonstrou que, historicamente, as mulheres estiveram sempre presentes nas atividades domésticas, comerciais, campesinas etc. A mudança da atuação profissional da mulher se deu com o reconhecimento da existência do seu trabalho, passando a ser remunerada. Os movimentos sociais do início do século XX permitiram o acesso das mulheres a novas profissões até então consideradas como profissões masculinas segundo Bruschini & Lombardi (1999).

Alguns pontos importantes sobre a trajetória das mulheres em busca dos seus direitos serão discutidos, revelando os caminhos percorridos, as inclusões e desafios que tiveram que vencer, deixando claro que elas ainda têm muito que conquistar. Como a história da bióloga Bertha Lutz, em 1922, que liderava a Federação Brasileira para o Progresso Feminino - FBPF. Com Lutz, entrava no cenário nacional Maria Lacerda de Moura, que era jornalista, conferencista e dedicou praticamente

dezesseis anos (1919-1935) aos problemas da condição feminina e ao autoritarismo na educação e na política (Bemfam, 1998).

Barroso (1982) afirmou que os anos de 1930 e 1940 representaram um período em que, formalmente, as reivindicações das mulheres foram atendidas, pois podiam votar e ser votadas, ingressar nas instituições escolares, participar do mercado de trabalho, entre outros.

Hahner (1981) registrou, em 1947, o I Congresso da Mulher Metalúrgica, no sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, no qual participaram cerca de 300 mulheres. Algumas reivindicações foram assuntos de pauta do encontro: igualdade salarial, acesso a cargos de chefia e a cursos profissionalizantes, redução de jornadas duplas de trabalho, criação de creches e refeitórios públicos, direito à amamentação e a criação de departamentos femininos nos sindicatos. No entanto, esse movimento também teve suas conseqüências negativas, pois causou represálias por parte dos donos de metalúrgicas que acabaram por demitir várias operárias participantes do encontro.

Hahner (1981) relatou o fato ocorrido em 1953 quando as feministas usaram a Declaração dos Direitos das Mulheres, adotada em Copenhague, aonde constava o cumprimento das leis trabalhistas, para estender às trabalhadoras do campo, os direitos civis e políticos da mulher.

Alves (1982) afirmou que, no final do século XX, um novo feminismo teve início. O movimento se globalizou assumindo a preocupação com os fenômenos da pobreza e exclusão social. Segundo Alves (1982), o avanço em termos de mudança de mentalidade nas relações de gênero não afastou a necessidade de combater o sexismo no âmbito público, onde mulheres e homens se empenham na construção de uma sociedade mais justa.

1. 1 A divisão social (sexual) do trabalho

Embora a presença feminina no mercado de trabalho venha crescendo consideravelmente nos últimos 20 anos, a discriminação ainda é um traço marcante nesse campo. Por exemplo, analisando-se os dados do IBGE (2008), pode-se observar uma diferença, em 11 anos de estudos, no exercício profissional entre as mulheres e os homens, ou seja, mesmo tendo mais estudo as mulheres continuam em desvantagem em relação aos salários que recebem para desenvolver mesma atividade. Observa-se que o rendimento médio das mulheres, em janeiro de 2008, foi de R\$ 956,80, e para os homens, foi de R\$ 1.342,70. Desta forma, em janeiro de 2008 as mulheres recebiam 71,3% do rendimento dos homens.

Os dados do IBGE (2008) revelaram ainda que as mulheres que possuíam nível superior completo apresentavam rendimento médio de R\$ 2.291,80, enquanto para os homens o valor foi de R\$ 3.841,40. Percebe-se que, mesmo com formação em nível superior, o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que, independente do nível de escolaridade persistem as discrepâncias salariais entre homens e mulheres.

Segundo estudo de Bruschini (1998) homens e mulheres têm rendimentos diferentes, mesmo tendo escolaridade igual. Enquanto metade dos trabalhadores com 11 a 14 anos de estudo ganham mais de 5 salários, apenas 23,5% das trabalhadoras, nas mesmas condições, ganham o mesmo.

Quase dez anos depois, os dados do DIEESE (2007) confirmam o estudo de Bruschini (1998), revelando importantes aspectos da realidade da população segundo a cor e o sexo. As mulheres negras são as que apresentam maiores taxas de desemprego. O índice de desemprego entre as mulheres negras atingiu um mínimo de

18,4% (Belo Horizonte) e um máximo de 26,3% (Salvador). O percentual de desempregados é maior entre os níveis de escolaridade fundamental incompleto e o médio incompleto variando entre 62,3% (Salvador) e 77,1% (Porto Alegre).

Ressalta-se que essas diferenças salariais se encontram no campo da ilegalidade, pois, desde 1940, há leis no Brasil contra a prática do preconceito e da discriminação, que estão fundamentadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos e que garantem à mulher ou a qualquer outro membro de minorias sociais o direito de exercer qualquer atividade social que desejem.

Para Bruschini (1998), a necessidade de articular papéis familiares e profissionais é um fator que limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho. Essa disponibilidade não depende apenas da demanda do mercado e das suas qualificações para atendê-la, decorre também de uma complexa combinação de características pessoais no âmbito doméstico que:

O estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, as características do grupo familiar, como o ciclo de vida familiar em formação, com filhos pequenos, famílias maduras, filhos adolescentes, famílias mais velhas, e a estrutura familiar - família conjugal, chefiada por mulher, ampliada, presença de outros parentes - são fatores que estão sempre presentes na decisão das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, embora a necessidade econômica e a existência de emprego tenham papel fundamental (p.:4).

Percebe-se que, para mulher, é duplamente difícil se inserir no mercado de trabalho em igualdade de condição com o homem. Além da discriminação de gênero, ela necessita compatibilizar outras tarefas culturalmente destinadas a elas, tais como: a maternidade, a maior responsabilidade com a educação dos filhos e com a

administração das atividades ligadas ao lar, sob pena de ser considerada negligente com a família.

1.2 A construção da categoria gênero e suas implicações

De acordo com Sorj (1992), discutir relações de gênero requer certo cuidado, evitando cair na armadilha que convertem o masculino e o feminino em campos estanques e homogêneos, como se homens e mulheres não apresentassem convergências nas suas experiências e representações ou como se entre homens e homens e mulheres e mulheres não existissem também divergências.

Por meio da dinâmica das relações sociais é que se constrói os gêneros. Os seres humanos só se constroem como tal em relação com os outros. Saffioti (1992, p. 210) considerou que “não se trata de perceber apenas corpos que entram em relação com outro. É a totalidade formada pelo corpo, pelo intelecto, pela emoção, pelo caráter do EU, que entra em relação com o OUTRO”. Cada ser humano é a história de suas relações sociais, perpassadas por antagonismos e contradições de gênero, classe, raça/etnia.

Segundo Lauretis (1994), as concepções de classificação em masculino e feminino são formadas de acordo com cada cultura, gerando um sistema simbólico ou um sistema de significações que relaciona o sexo a conteúdos culturais de acordo com valores e hierarquias sociais. Esse autor definiu gênero como sendo:

[...] uma representação não apenas no sentido de que cada palavra, cada signo, representa seu referente, seja ele um objeto, uma coisa, ou ser animado. O termo “gênero” é, na verdade, a representação de uma relação, a relação de pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria. Gênero é a representação de uma relação [...] o gênero constrói uma relação entre uma entidade e outras entidades previamente

constituídas como uma classe, uma relação de pertencer Lauretis, 1994 (p. 210).

Oliveira e Amâncio (2002) desenvolveram um trabalho cujo objetivo era propor um modelo de análise psicológica das relações sociais baseadas no gênero. Para desenvolvê-lo, as autoras realizaram uma pesquisa com mulheres trabalhadoras, entre 25 e 60 anos, oriundas do meio urbano e rural, com nível médio de escolaridade. O estudo partiu das seguintes premissas: a) a representação do self baseia-se no estereótipo feminino; b) o salário feminino é visto como representação de liberdade e autonomia; c) o trabalho feminino reproduz o estereótipo feminino, não constituindo autonomia nem satisfação, limitado ao papel esperado da mulher.

As respostas das participantes demonstraram a adaptação do self ao estereótipo feminino, por meio de auto-caracterizações como “sensível, carinhosa, responsável”. Em relação ao salário, a maioria das mulheres o considera como instrumento de autonomia, mesmo recebendo salário menor que o marido. Para as mulheres entrevistadas, o trabalho não representa uma satisfação pessoal, mas apenas uma forma de ganhar dinheiro, tanto que não querem que suas filhas exerçam a mesma atividade, pretendendo que, por meio da educação, possam superar a condição materna e ascender na escala social.

Constata-se também, seja no meio urbano ou rural, que mesmo realizando tarefas iguais às dos homens, seu salário ou sua importância não são valorizadas. O que ocorre é que o estereótipo feminino converte a mulher em vista de sua aparente fragilidade, restrita a tarefas que exprimem uma trabalhadora incapaz de realizar algum tipo de trabalho, por ser “sensível, carinhosa, responsável”, exercendo ainda o papel familiar. Dedicar-se ela então a uma dupla atividade: a profissional e a que atende à família.

Para Oliveira e Amâncio (2002) o trabalho, portanto, não se presta a promover a autonomia feminina em vista do estereótipo de gênero que desvaloriza seus resultados na comparação com o trabalho masculino. Configura-se dessa forma uma visão que condiciona os papéis sexuais de acordo com estereótipos já estabelecidos socialmente, que colocam as mulheres num contexto particular: elas devem, de acordo com esse pressuposto, realizar tarefas que pertençam apenas ao universo feminino, forma que demonstra os processos de construção ideológica social e histórica “naturalização e biologização do gênero” e da “visão androcêntrica do mundo”. Ademais, é necessário refazer a criação dos estereótipos ligados à identidade, em vista de sua relevância para a representação do self. Em especial, surge a atenção sobre as condições históricas da divisão sexual do trabalho e das representações sobre os sexos. O estudo demonstrou que a divisão sexual do trabalho é fruto da visão androcêntrica, preconceituosa do mundo que se naturalizou historicamente ao mesmo tempo em que mantém a mulher como indivíduo dominado, usando seu corpo e suas características biológicas como justificativa para a dominação masculina. Utiliza-se, ainda o androcentrismo como meio de justificar as diferenças anatômicas entre os sexos para mostrar também as diferenças sociais determinadas pela ideologia e pela divisão sexual do trabalho. Os corpos masculinos e femininos são utilizados como instrumentos de dominação naturalizada. O que justificaria a diferenciação de profissões em masculinas e femininas.

1.3 Profissões masculinas e profissões femininas

Barroso (1982) afirmou que a eclosão da Segunda Guerra Mundial serviu para possibilitar a igualdade e valorizar a participação da mulher na esfera do trabalho. No entanto, ao final da Guerra, a força de trabalho masculina retornou

trazendo à tona a ideologia que valorizava a diferença de papéis entre os gêneros, atribuindo à condição feminina o espaço doméstico.

Bruschini (1994) por sua vez, salientou o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho desde a década de 1970, destacando principalmente a diversificação e a intensificação dessa participação de modo mais acentuado, no espaço urbano. Para exemplificar o modo como se dá a questão do gênero envolvendo o engajamento masculino e feminino tendo em vista determinadas categoria profissional, pode-se verificar o trabalho de Simões e Amâncio (1997) tendo como foco a enfermagem. Nele, os autores revelam a inserção do homem nessa profissão, fazendo um estudo sobre como eles representam uma minoria numa profissão tipicamente feminina, desempenhada junto a crianças, idosos e doentes.

O que se pode afirmar é que, simbolicamente, os homens representam uma minoria na enfermagem se considerada a participação do sexo feminino. Entre as dificuldades que se apresentam estão a de provar a competência, a de terem que se acostumar a uma constante vigilância de sua prática pela maioria (as enfermeiras) e serem obrigados a lutar permanentemente pelo reconhecimento de suas qualidades e competências enquanto indivíduos e não enquanto representantes de um grupo. Embora não haja diferença de papéis sexuais entre os grupos de enfermeiras e enfermeiros, a expectativa de ascensão na profissão é maior entre os homens que entre as mulheres.

Quando entrevistados sobre a atuação de enfermeiros e enfermeiras, 171 pessoas internadas em uma instituição hospitalar sendo, 86 homens e 85 mulheres, com idade entre 15 e 74 anos, revelaram que, nos homens, a responsabilidade e a competência foram itens mais destacados, enquanto nas enfermeiras, o humano e a capacidade de escrita, foram fundamentais.

Ao final da exposição de Simões e Amâncio (1997) o que fica claro é que, tanto enfermeiros quanto enfermeiras têm na responsabilidade a tônica de sua atuação, o que mostra ausência de sexuação de enfermeiros e enfermeiras. Já que os juízos são orientados por dimensões universais da profissão e que, para os pacientes isto é o que importa, independente daquele que o atenda.

Consoni (1998) discutiu a existência da distribuição desigual nas profissões, com concepções enraizadas do que seria trabalho masculino e feminino, sendo o trabalho feminino relacionado às habilidades em exercer atividades que não necessitavam de qualificação. Assim, às mulheres eram dadas atividades que exigiam habilidades como a destreza manual e concentração. As demais atividades eram definidas como sendo atividades que exigiam qualificação, sendo assim reservadas aos homens.

De acordo com Bruschini (1994), os estudos sobre o trabalho feminino mostram que é fundamental considerar que a participação feminina no mercado de trabalho foi definida não só pelas condições do próprio mercado, mas também por que a mulher está preparada intelectualmente para assumir cargos que antes eram direcionados a homens. Por serem cada vez mais competitivas, denunciam situações de desigualdades a que são submetidas e manifestam de várias maneiras, a reivindicação de seus direitos. A mulher tem ampliado seu espaço de atuação no mercado de trabalho, incluindo as profissões consideradas masculinas. As mulheres estão em um processo transformador na sociedade, atuando em tropas de choque da Polícia Militar, constroem prédios, dão sentenças com a toga de juízas, comandam grandes empresas, manejam bisturis e desenvolvem sistemas de Tecnologia da Informação.

Bruschini (2000) destaca que,

“apesar dos ganhos obtidos pelas trabalhadoras no que tange aos espaços ocupados no mercado de trabalho, os baixos rendimentos

obtidos por elas e as desigualdades salariais entre os sexos refletem a permanência da discriminação sexual” Bruschini, 2000, p.42).

As mulheres já provaram que são capazes de exercer atividades consideradas masculinas tão bem quanto os homens. Porém ainda tem que lutar muito para que sua capacidade seja reconhecida e sua remuneração, para as mesmas atividades exercidas pelo sexo oposto, seja a mesma recebida pelos homens.

Poeschl, Múrias e Ribeiro (2003) desenvolveram um estudo partindo da concepção de que não há diferenças psicossociais entre homens e mulheres. Muitas análises dos anos 1970 mostraram que essas diferenças eram pequenas ou inexistentes e não se referiam à competências, personalidades ou comportamentos sociais. Quando existem, estas diferenças podem ser atribuídas às expectativas em relação aos papéis desempenhados por ambos os sexos. Os resultados encontrados mostram que independente do sexo, os comportamentos variam de acordo com os papéis sociais desempenhados pelos indivíduos e por suas habilidades e competências.

As autoras concluem comentando sobre o interesse permanente em relação às diferenças entre os sexos, em lugar de outras consideradas mais importantes, como as questões de discriminação ligadas à classe social e grupos étnicos. Elas ressaltam a dificuldade de enumerar as diferenças entre os sexos e a importância dada ao sexo como fator de diferenças, sendo este o menos relevante entre todos os fatores determinantes de diferenças.

Isso evitaria alguns constrangimentos como o vivido por Santos, de 19 anos, aluna do curso de Mecânica de Manutenção do SENAI. Ela conta que várias vezes foi motivo de gozação dos colegas por escolher uma área de trabalho até então restrita ao universo masculino. “Ao mesmo tempo em que me sentia constrangida, desejava continuar e aprender mais. Identifiquei-me com o curso e tornei-me aluna-destaque da

turma”, revela. Ela foi convidada a participar da etapa regional da Olimpíada do Conhecimento 2006, na modalidade Tornearia e Comando Numérico Computadorizado (CNC), conquistando o segundo lugar, tornando-se a primeira mulher a chegar tão longe numa modalidade tradicionalmente masculina. “Penso que posso servir de exemplo para muitas garotas que desejam seguir profissionalmente um ramo muito restrito e talvez não tenham forças para lutar contra o preconceito e o mercado de trabalho que ainda fecha portas” (SENAI, 2007, p. 8).

Loureiro (2003) consegue demonstrar em seu estudo que a discriminação no mercado de trabalho não é uma distopia e que mesmo competentes e hábeis no desempenho e prática de suas funções, as mulheres continuam a ser discriminadas no Brasil e em países desenvolvidos. Essa discriminação se dá em termos salariais e ocupacionais, mesmo com as mesmas habilidades, competências, treinamento ou produtividade.

Loureiro (2003) desenvolveu um estudo que tinha como objetivo apresentar os principais modelos de discriminação, bem como examinar as fontes de discriminação no mercado de trabalho. A abordagem desse tema reverte-se de grande importância por revelar um lado da economia que acolhe, mesmo que obscuramente, a discriminação, concentrada no mercado de trabalho e atingindo, principalmente as minorias, no caso, a “raça” negra e as mulheres. O autor deixa claro em sua explanação o fato de que a economia de discriminação pode ser conceituada como aquela em que, como qualquer outro tipo de tratamento desigual, os indivíduos de mesmas habilidades e competências, recebam salários e tratamentos desiguais, por motivos que não interferem no seu desempenho profissional. O autor identificou quatro tipos de discriminação que podem ser encontradas no mercado de trabalho, assim divididas: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou

ocupacional e discriminação ao acesso do capital humano. Para esse autor, tais atos discriminatórios estão diretamente relacionados às possibilidades de acesso ao mercado de trabalho por meio de educação ou treinamento e tem como alvo mulheres e negros.

1.4 A mulher e a informática: a importância das mulheres na Tecnologia da Informação

Segundo Silva (2007), o estereótipo criado em torno da mulher em relação à sua emotividade, considerada, por algumas empresas, inadequada para a atuação em Tecnologia da Informação, ainda é uma das principais dificuldades a serem superadas. A reação emotiva, externada pelo choro em uma reunião tensa, não é sinal de fragilidade, mas simplesmente de reação distinta em determinadas situações. Para superar esses e outros obstáculos, Silva (2007) também afirma que há necessidade de as mulheres criarem redes de apoio entre si.

De acordo com Morell (2007) a participação das mulheres na Tecnologia vai além da esfera social, e deve ser tratada também como uma questão econômica, pois 80% das decisões de consumo nos EUA são tomadas por elas. As ações desenvolvidas pelo CWIT (Center for Women and Information Technology) na comunidade e escolas objetivam apresentar o campo de atuação de TI (Tecnologia da Informação) às mulheres, procurando fazer com que elas descubram e vivenciem esse campo profissional. Busca também desafiar as mulheres a acreditar em seu potencial. Para Morell (2007), elas podem fazer tudo, basta querer.

Margarita (2007) baseada na sua experiência com jovens estudantes de arte e restauração, procurou mostrar a dificuldade em despertar nas mulheres o interesse pela TI, comparando o trabalho em Tecnologia da Informação com a criação artística, haja vista que, para ela, criar tecnologia é também uma arte. De acordo com Margarita

(2007), as questões culturais podem ser um dos motivos para o pequeno interesse das mulheres por essa área. Para Pessanha (2007), existem outras causas que afastam o público feminino das carreiras de TI, como por exemplo, a pouca atratividade dos currículos de graduações. Empresas como a IBM Brasil, ciente das distinções, permitem às mulheres a flexibilização de horários, a opção de trabalho em casa, ou ainda de “semana comprimida”, possibilitando a elas a oportunidade de ficar mais tempo em casa com seus filhos. De acordo com Pessanha (2007), para desmistificar a idéia de que as mulheres que trabalham em TI são frias, solitárias e masculinizadas, é necessário desenvolver trabalho junto às universidades, escolas de ensino médio e às empresas de Tecnologia da Informação.

O distanciamento das mulheres da área de exatas, segundo Rodriguez (2007) advém de um contexto histórico, quando, durante muito tempo, tais graduações permaneceram vinculadas à carreira militar, que, sabidamente, sempre foram dominadas pelos homens. As empresas são as principais prejudicadas com esta situação, sendo privadas de profissionais que, além do rigor técnico, também dão ênfase à usabilidade dos programas.

Torquato (2002) relata sua experiência no universo profissional dos meios de comunicação e de forma mais intensa na área comercial da Folha de São Paulo, empresa na qual trabalhou por nove anos. Ele faz um balanço sobre o crescimento e a força das mulheres no setor de tecnologia, ao analisar e acompanhar o nascimento da Internet no Brasil. Sua passagem pelo UOL e Star Mídia fizeram-no perceber o crescente interesse das profissionais de diversas áreas por essa indústria que, segundo ele, conduzirá os novos rumos da economia global e que, sem dúvida, demonstrarão as imensas possibilidades da força de trabalho feminina na Tecnologia da Informação.

De acordo com os dados levantados na pesquisa de Torquato (2002), as mulheres correspondem a 54% do total de profissionais presentes nos departamentos de Internet, Marketing, comunicação e similares, o que se verifica também no comércio eletrônico, pois elas ocupam 23% dos cargos desse setor. Mais alentador e surpreendente é constatar que as mulheres já deixam marcada com sua presença, o trabalho nas agências de publicidade, corresponde a 59% dos profissionais, com ênfase nas áreas de atendimento, design, conteúdo e tráfego. Estão presentes ainda em 41% dos casos nos recursos humanos e 29% nas consultorias bem como nas integradoras de tecnologia onde formam 16% da mão-de-obra contratada. Nas áreas de desenvolvimento e infra-estrutura de tecnologia, a participação feminina saiu de 4% em 1997 para 7,5% em 2001, e nos departamentos de informática houve o crescimento de 17,84% em 1997, para 25,68% em 2001.

Ainda segundo Torquato (2002) fatores sociais, como a necessidade de complementar a renda familiar, impulsionam a mulher a se sobressair na vida profissional, bem como ter a garra e a determinação em ocupar cadeiras antes destinadas exclusivamente aos homens. De acordo com o autor, foram elas que deram início às pequenas e médias empresas, como empreendedoras.

No próximo capítulo apresentaremos as teorias sobre o preconceito, com base nas definições propostas por Gordon Allport e Rupert Brown. Analisaremos, ainda, o processo de Racismo e Sexismo como produto das novas formas de preconceito e como este fenômeno se apresenta na vida do homem quando a mulher se insere no mercado de trabalho, se tornando cada vez mais competitiva.

CAPÍTULO II

O PRECONCEITO

Neste capítulo, serão apresentados os principais trabalhos sobre preconceito, realizados com base na Psicologia Social. Ele está organizado em quatro seções. Inicialmente, são apresentadas as principais definições de preconceito propostas por autores que têm estudado o tema nos últimos sessenta anos, especialmente, Gordon Allport e Rupert Brown. Analisaremos ainda os fenômenos de Racismo e Sexismo e como esses fenômenos se apresentam na vida da mulher profissional.

A psicologia tem produzido grande número de estudos sobre o preconceito, principalmente o racial, nos últimos 50 anos. No entanto, atualmente, formas explícitas de preconceito estão se tornando cada vez mais raras, principalmente em relação ao preconceito racial e ao preconceito contra as mulheres.

Acredita-se que esse fenômeno seja reflexo da organização de grupos minoritários que lutam pela igualdade de tratamento e por justiça social. Exemplo mais recente do produto dessas lutas é a Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), que dispõe sobre os mecanismos de prevenção e repressão da violência doméstica contra a mulher, além da criação de juizados especiais para casos de violência doméstica e familiar contra a mulher e estabelecimento de medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

No entanto, como afirmou Fleury e Torres (2007), vários estudos sobre o preconceito racial têm apresentado resultados que apontam transformações na

expressão do preconceito. Segundo Fleury e Torres (2007, p. 671), essas “transformações assemelham-se às mutações que um vírus pode sofrer para coexistir em um ambiente inadequado à sua sobrevivência, promovendo, assim, por meio dessa mutação, sua adaptação ao ambiente hostil, mas não necessariamente sua eliminação.”

Na definição de Allport (1954), o preconceito refere-se a uma orientação ou posicionamento afetivo, geralmente negativo, de um indivíduo ou grupo, diante de outro grupo social.

2.1 Definições de Preconceito

O termo preconceito, por ser amplo, possui diversas definições e pode ocorrer sob várias formas. Brown (1995) ressaltou que algumas das mais importantes definições sobre preconceito são baseadas ou guiadas pelos estudos de Allport (1954), que concebe o preconceito como “uma antipatia baseada numa generalização errada e inflexível. Ela pode ser sentida ou abertamente expressa. Ela pode ser dirigida a um grupo como um todo ou a um indivíduo por ser este membro de tal grupo”¹ (p. 9).

Allport (1954) afirmou que as pessoas deslizam com facilidade para o preconceito por causa de dois ingredientes essenciais - a generalização e a hostilidade errôneas - que são capacidades naturais e comuns da mente humana. Ele considerou que o preconceito é uma consequência natural do processo que permite pensar sobre a realidade - a categorização. Ele defendeu que categorizar pode levar a seguir pensamentos já previamente difundidos e preconceituosos. Na construção da definição de preconceito, esse autor aborda o tema baseado em três estágios de transformação:

1) o julgamento emitido é baseado em uma decisão ou experiência prévia associado à idéia de precedência, ou seja, o preconceito está caracterizado

¹ “[...] an antipathy based upon a faulty and inflexible generalization. It may be felt or expressed. It may be directed toward a group as a whole, or toward an individual because he is a member of that group” (p. 9).

quando o indivíduo formula um julgamento com base em algo que ele já vivenciou; 2) a idéia está ligada a um significado de um julgamento formado antes de concluir um exame ou considerar os fatos. O indivíduo conclui seu julgamento com base em indícios. Não tem o cuidado de fazer uma análise detalhada da situação. Toma sua decisão, de forma preconceituosa, ao perceber, no avaliado, características que não lhe agradam; 3) a idéia, favorável ou não, acompanha o julgamento sem apoio ou justificativa, a priori. O indivíduo faz seu julgamento baseado na idéia que possa ter em relação ao outro. Allport (1954) afirmou que, ao se estabelecer uma categoria, o homem obedece basicamente cinco características importantes:

1. a categorização forma grandes classes e grupos de objetos semelhantes para guiar a adaptação no dia-a-dia. Cada categoria possui características distintas de outras e semelhantes entre si. Os membros de uma determinada categoria, para identificar como pessoas, estão alinhados com determinado objetivo e buscam, como integrantes de uma mesma categoria, o melhor para todos os que dela fazem parte, beneficiando a categoria a que pertencem e, em consequência, cada um dos que a compõem;

2. a categorização agrega o máximo de informações possível a esses grupos de objetos semelhantes, automatizando o pensamento humano como que numa inércia: “os negros são estúpidos, sujos e inferiores” (Allport, 1954, p. 21);

3. a categorização capacita o homem a identificar rapidamente um objeto relacionado aos referidos grupos de objetos semelhantes. Determinados objetos disparariam o pensamento preconceituoso;

4. a categorização satura os objetos aos quais destinam a ação preconceituosa com o mesmo aroma ideacional e emocional, que “exalam” conceitos e sentimentos contra si mesmos.

5. as categorias podem ser mais ou menos racionais e as leis científicas são exemplos de categorias racionais: têm a sua origem em um núcleo de verdade, alargando-se e solidificando-se com o aumento de experiências relevantes. Categorias racionais são criadas com base em raciocínio lógico, estudos e pesquisas. São oriundas da razão e não são contaminadas pela emoção. Podem ser comprovadas conforme sua dinâmica de repetição se mostre coerente ao longo do tempo.

Allport (1954) afirmou ainda que o preconceito não inclui apenas as condições preconceituosas como, por exemplo, ser membro de um grupo minoritário, mas inclui também as reações das outras pessoas a essas condições. Nesta situação, ao nos depararmos com moradores de rua, sem instrução e, claro, desprovidos de bens materiais, é provável que o pensamento preconceituoso nos leve a relacionar tal grupo com outros semelhantes, como pobres e negros, com moradores de rua, que também não possuem bens nem instrução, podendo, portanto, estarem incluídos em uma mesma categoria, conforme definição de categorização vistas anteriormente.

Não se pode negar que o preconceito tem sido objeto de estudo de grande importância para a Psicologia Social. Trata-se de um fenômeno desenvolvido no quadro das relações entre os grupos sendo compreendidos, principalmente, como uma atitude hostil contra um indivíduo ou grupo (Brown, 1995).

Brown (1995) afirmou que o termo preconceito é tratado como um processo grupal e é um fenômeno que pode ser analisado no nível da percepção individual, da emoção e da ação. Ele assegurou que o preconceito é definido simplesmente como uma atitude, emoção ou comportamento negativo em direção a um grupo como um todo ou a membros desse grupo. Envolve também julgamentos de alguns grupos em direção a outros grupos. Os preconceitos não são apenas avaliações e

crenças negativas sobre grupos sociais, mas também estão relacionados a discriminação diante de certos grupos sociais.

Dessa forma, para Brown (1995, p. 8), "os preconceitos referem-se a atitudes depreciativas, à expressão de afetos negativos e hostis, a comportamentos discriminatórios, todos estes processos dirigidos a um grupo ou a membros de um grupo pelo fato de pertencerem a esse grupo"². Em razão dessa composição (posição afetiva, crenças e comportamentos discriminatórios), os preconceitos são tratados como atitudes.

Ressalta-se que o preconceito pode ser religioso (mulçumanos ou católicos, hindus ou protestantes etc.) e pode estar ligado aos aspectos étnicos e culturais e, por esse modo, uma de suas formas mais contundentes de se apresentar é por meio do racismo, que é o preconceito baseado na idéia da hierarquia entre as raças.

Preconceito refere-se a um posicionamento mental, já a discriminação refere-se à própria exclusão social do indivíduo (Brown, 1995). A Psicologia Social tem desenvolvido uma grande diversidade de modelos explicativos sobre os fatores que definem as práticas discriminatórias (Brown, 1995).

Brown (1995) afirmou que o contexto histórico-sócio-cultural é um fator essencial e determinante na formação do preconceito. De acordo com esse contexto, o preconceito instala-se nas relações sociais entre as pessoas e entre os grupos sociais, evidenciando o peso sócio-cultural que predomina em uma determinada sociedade. Desta forma, as características individuais, psicológicas, intrapsíquicas não são decisivas para afirmar que uma pessoa é preconceituosa ou não, mas se deve analisar o contexto social e cultural no qual essa pessoa está inserida e como assimila as normas, crenças e valores dessa cultura.

² "the holding of derogatory social attitudes or cognitive beliefs, the expression of negative affect, or the display of hostile or discrimination behavior towards members of a group on account of their membership of that group." (p. 8)

Para Sherif e Sherif (1953), os fatores que conduzem as pessoas à formação de atitudes preconceituosas não são individuais. Esses autores defenderam que o desenvolvimento de atitudes está inteiramente relacionado com o fato de as pessoas pertencerem a grupos e compartilharem o sistema de crenças e valores adotados pelo seu grupo de pertença. Dessa forma, não se pode negligenciar os contextos social, histórico e econômico em que os indivíduos estão inseridos, pois a realidade contextual irá influenciar e/ou determinar a estrutura de pensamento e conseqüentemente de ação dos indivíduos. Os estereótipos como a base dos preconceitos se formam como uma forma de justificar as desigualdades sociais, caracterizando formas ideológicas de justificação das desigualdades e não meros heurísticos e arranjos no processamento enviesado da informação baseado em um processo de categorização.

2.2 As diversas formas de preconceito

A nova ordem mundial, fundamentada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, assinada após a II Guerra, estabelece que a discriminação não é mais admitida no meio social. No entanto, os estudos realizados por Pettigrew e Meertens (1995) vão demonstrar que o preconceito e a discriminação não acabaram, mas atualmente aparecem de modo sutil. É, segundo eles, uma demonstração de que a ordem mundial mudou e, com ela, a forma com que as sociedades expressam seu preconceito. Os autores revelam que o preconceito, que antes se manifestava de modo declarado e aberto, hoje aparece de modo sutil, atendendo às mudanças sociais, servindo como instrumento de manutenção do *status quo*, preservando a “estratificação racial, étnica e religiosa”³ (p. 57).

Os estudos de Pettigrew e Meertens (1995), realizados na Europa e Estados Unidos, demonstraram que a expressão do racismo tem mudado, visando

³ “[...] bedding racial, ethnic and religious person” (Pettigrew e Meertens, p. 57).

atender às normas do igualitarismo, mas sem evidência de que tenha diminuído. Os estudos mostraram a expressão do preconceito mais sutil e menos flagrante. Dois fatores marcam a formação do preconceito flagrante: a rejeição à intimidade e a percepção de ameaça econômica. No preconceito sutil existem três componentes: a não atribuição de emoções positivas em relação aos valores do trabalho e do sucesso e a acentuação das diferenças culturais. Já o preconceito flagrante se caracteriza por ser uma forma tradicional de expressão, sendo, por isso, declarado, explícito. É direto, aberto e “quente”. O preconceito sutil, por sua vez, constitui-se na forma moderna de expressar a discriminação, por isso, é velado, disfarçado, parecendo que não existe.

Tendo como base os resultados obtidos, Pettigrew e Meertens (1995) extraíram três formas de relações raciais: o preconceito flagrante, caracterizado por apresentar alta rejeição à intimidade e a negação de emoções positivas e o preconceito sutil, em que há pouca rejeição à intimidade e negação de emoções positivas; e por último o igualitarismo, que é constituído por uma baixa rejeição à intimidade e expressão de emoções positivas.

Há que se ressaltar o fato de que não são os indivíduos que são sutis, flagrantes ou igualitários, mas sim os discursos que apresentam de acordo com determinada situação. Os três grupos estudados por Pettigrew e Meertens (1995) apresentaram respostas diferenciadas no que se refere às políticas de imigração e aos direitos dos imigrantes. Os preconceituosos flagrantes têm como opção a restrição aos direitos já estabelecidos para os imigrantes. Os preconceituosos sutis não são favoráveis nem à diminuição e nem ao aumento desses direitos.

Segundo Pettigrew e Meertens (1995), os discursos igualitários são favoráveis ao aumento dos direitos dos imigrantes. Note-se que as formas de racismo já estudadas refletem aspectos particulares da realidade internacional norte-americana,

caracterizando-se pela discriminação a um grupo de pessoas nativas do país, onde as pesquisas são realizadas (negros nos Estados Unidos e aborígenes na Austrália, por exemplo). Cabe destacar que o preconceito sutil é um fenômeno que surge para explicar uma nova forma de expressar o preconceito. Ele tem como alvo minorias culturais advindas de antigas ex-colônias de países europeus, sendo que esta forma de preconceito ganha dimensão na medida em que a globalização econômica intensifica contatos interétnicos e fluxos migratórios.

Também é fato que, atualmente, existe a discriminação racial em que, traços negativos são mais realçados em grupos raciais, omitindo-se a não-atribuição de traços positivos a esses grupos. Em estudo realizado por Vala, Brito e Lopes (1997) com portugueses e imigrantes negros, usando uma listagem de traços positivos (alegre, bonito, inteligente e trabalhador) e negativos (desonestos, egoístas, impulsivo e agressivo), os grupos deveriam emitir sua opinião sobre um português típico e um negro típico. Verificou-se que os portugueses viam os traços positivos em si mesmos e os negativos nos negros. Os autores referiram que o preconceito pode ser visto como algo que impede ou, no mínimo, limita a capacidade de enxergar os pontos positivos (qualidades) existentes no grupo e, por outro lado, leva a evidenciar os pontos negativos (defeitos), não importando se faz ou não parte do grupo vítima do preconceito.

Dovidio e Gaertner (1986) afirmaram que existe uma distinção entre o racismo tradicional e racismo aversivo. Este se revela quando pessoas procuram uma justificção que não seja definida socialmente como racista para um comportamento racista. Assim, no caso do referido estudo, as pessoas demonstram seus sentimentos e crenças negativas sobre os negros, ainda que se julguem não-racistas e apoiem políticas sociais igualitárias.

Vala, Brito e Lopes (1999) analisaram as novas expressões do racismo como resultantes de processos ideológico-culturais e outros de natureza cognitivo-emocionais. A manifestação sutil e aparentemente anti-racista de forma a não contrariar as normas sociais é o ponto comum entre as várias abordagens anti-racistas. Eles afirmaram que se pode observar que as novas manifestações racistas expressam processos ideológico-culturais e de natureza cognitivo-emocional, sendo sutil e visando a não contrariar as normas sociais.

Para Lima e Vala (2004), o racismo constitui-se, ainda, sob a ótica de Allport (1954), em um processo de hierarquização, exclusão e discriminação, que, por meio de uma marca externa física (real ou imaginária), tenta diferenciar o indivíduo ou grupo por estereótipos não consistentes. O negro, por exemplo, tem sua marca física externa (a pele negra) e pode ser visto de acordo com a percepção do sujeito. Para Lima e Vala (2004), o racismo ambivalente é pautado por uma ambivalência de sentimentos. Os americanos têm pena da situação de pobreza dos negros, mas ao mesmo tempo associam aos negros afetos negativos.

2.3 Preconceito e Discriminação no trabalho segundo gênero

É fato notório e amplamente conhecido que o avanço das mulheres no mundo empresarial significa, hoje, uma conquista efetiva e determinante para seu crescimento pessoal e profissional. No entanto, mesmo detentoras de capacidade, visão e escolaridade, as mulheres não conseguem se impor nesta área que tem sido, há muito, considerada tipicamente masculina e dominada com ares de superioridade pelos homens. Assim, mesmo sentindo-se aptas a ocupar determinadas funções, principalmente nos cargos de chefia ou que exijam excelência de desempenho, as mulheres se sentem intimidadas e desvalorizadas perante o grupo majoritário, o que

desfavorece sua auto-estima. Tal atitude se dá, segundo Monteiro, Lima e Vala (1994), quando os grupos entram em contato com grupos diferentes (dominante/dominado; maioria/minoria; posição social elevada/baixa), podendo aparecer neste contexto o fenômeno da discriminação intergrupar, que tem sua ocorrência predominante, nos grupos majoritários, características associadas aos homens, cuja posição no ramo empresarial é sempre superior a das mulheres, seja no que se refere ao salário ou nos cargos ocupados.

Evidências empíricas de discriminação, de acordo com Loureiro (2003), vão ao encontro à avaliação das diferenças de trabalhadores que são mensurados de acordo com a igualdade de sua qualificação, havendo explicações para o fato de que seus salários variam de acordo com a mão-de-obra medida e não mediada, ou ainda, que as formas não observadas são predominantes na intervenção do diferencial dos salários.

A pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2004) intitulada “O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher” revela que mesmo com discriminação e preconceito, as mulheres têm conquistado a ascensão profissional aos mais variados cargos e profissões. Procurando focar em características de valores tipicamente femininos, como a importância do relacionamento, o trabalho em equipe, o uso de motivação, persuasão e cooperação, as mulheres vêm aos poucos ocupando os lugares antes valorizados por características masculinas.

Dados da pesquisa do Instituto Ethos (2004) apontam que a pirâmide ocupacional nas grandes organizações empresariais é extremamente excludente para as mulheres. A explicação para esta situação não está no nível de escolaridade das brasileiras, mas sim nas barreiras invisíveis, como a crença na falta de capacidade para assumir postos de comando, gerada pela baixa auto-estima, pelo preconceito, criando dificuldade para a carreira das mulheres no mundo do trabalho.

Bruschini (1983) afirmou que, por muito tempo, a concepção da divisão de tarefas para homens e mulheres esteve relacionada à determinação biológica. No espaço privado, as mulheres eram identificadas como “naturalmente” responsáveis pela família e pelos filhos. No espaço público, a participação feminina nas relações de trabalho restringia-se às atividades que exigiam “mãos delicadas” de trabalhadoras dóceis e submissas, vistas como “qualidades naturais” das mulheres.

Assim, a reprodução do papel social feminino era transferida do lar para a esfera pública. De acordo com Bruschini (1979) a “sexualização das ocupações” é caracterizada pela divisão das atividades profissionais consideradas femininas ou masculinas. A separação apoiada na “naturalização” dos gêneros deu origem à ideologia sexista e serviu de justificativa para a discriminação da mulher, principalmente no ambiente de trabalho. Tal naturalização serviu para justificar e legitimar as condutas adotadas por homens e mulheres e fixou os processos sociais e psicológicos na cristalização dos papéis sexuais. A desvantagem feminina neste processo e a conseqüente discriminação prevalecem em razão do predomínio que o masculino teve no passado, em função de visões distorcidas de que o homem é mais capaz que a mulher.

Embora a maioria dos estudos sobre preconceito tenha analisado o preconceito racial, há vários estudos que ilustram o fenômeno do preconceito de gênero. O estudo de Goldberg (1968) demonstra esse tipo de preconceito. Esse estudo tinha como objetivo investigar se o sexo do autor de um artigo acadêmico influenciava a avaliação recebida por ele. Metade das participantes leu o artigo como tendo sido feito por uma mulher e a outra metade foi induzida a pensar que o autor era um homem. Apesar de o artigo ser o mesmo para os dois grupos, aquele assinado por uma mulher foi menos elogiado que o supostamente escrito por um homem. Dessa forma, as

próprias mulheres endossaram significativamente este tipo de resposta, isto é, quando o estereótipo é suficientemente forte, até os membros do grupo-alvo tendem a aceitá-lo.

Amâncio (1994) afirmou que não é por acaso que a investigação em um quesito específico (como no campo do trabalho, por exemplo), vai analisar homem-mulher não apenas sob o enfoque de uma visão de gênero manifestada no comportamento ou personalidade de ambos em determinado momento ou situação, mas, sim, as diferenças sexuais que vão ditar qual sexo é mais dominante ou dominado no trabalho. Um exemplo específico é o que considera que a discriminação da mulher no trabalho é resultado de fatores sociais externos, como as crenças sobre os papéis sexuais que se manifestam nos estereótipos e na avaliação do desempenho das mulheres e fatores internos que se apresentam na personalidade das mulheres, resultando em um processo de socialização.

O que Amâncio (1994) propôs para combater a emergência de fatores (externos e internos) foi a implementação de políticas de igualdade e de oportunidades, encorajando as mulheres a ganhar confiança em suas capacidades e competências. Não é o processo que dá significado ao trabalho e sim a natureza desviante dos homens, que ignoram a real capacidade das mulheres e a crença de que há inadequação das mulheres ao contexto do trabalho. Essa autora chama a atenção para o fato de as mulheres fortalecerem sua própria discriminação ao se compararem com outras mulheres que exercem funções inferiores (como domésticas, por exemplo) e não em relação aos homens, com os quais têm que competir para provar que realmente possuem capacidade e competência.

Para Amâncio (1994), de modo geral, a mulher aceita assumir desde há muito tempo (e em algumas sociedades, de forma particular), um papel inferior, creditando ao homem uma superioridade que o capacita a exercer funções ou profissões

que ela, como mulher, não acredita ser capaz de exercer, por ainda se sentir dominada e inferiorizada.

Segundo Reygadas (1998), a discriminação comporta as relações de gênero no espaço do trabalho. Os estudos que se fazem a respeito têm como objetivo a tentativa de acabar ou desconstruir a subordinação da mulher no mercado, já que a incorporação da mulher como mão-de-obra feminina em países da América Latina tem seu desempenho e funções marcadas pela baixa remuneração, rotina e repetição de tarefas.

Para Guimarães e Bernardo (1999), quando a mulher opta por carreiras estereotipadas como masculinas, é vista como diferente e tendo que redobrar sua dedicação ao trabalho e superar vários obstáculos. Para elas, "as mulheres que ousam romper com as normas sociais, com os padrões de comportamento e com papéis pré-determinados, convertem-se num grupo seletivo" (p. 92). Para confirmar essa dificuldade, as autoras, descrevem o depoimento de uma ex-aluna do curso de mecânica da Escola Técnica Federal da Paraíba:

[...] as pessoas ficam pensando assim, normalmente, porque você escolhe um curso técnico de Mecânica, que a gente é meio masculinizado, por que escolheu uma área de homem, aquela mulher é muito masculina, ela prefere coisa de homem, pensa até que você é [...] sapatão (Guimarães & Bernardo, p. 92).

A discriminação contra a mulher em atividades tipicamente masculinas pode ser manifestada de forma cruel como a acima descrita, causando constrangimento naquelas que se identificam e tomam a decisão de exercer uma profissão considerada masculina.

Para melhor compreensão sobre o assunto, Loureiro (2003) estudou alguns modelos que serviram para identificar a discriminação. O primeiro modelo é o de

Becker, que tem como base o comportamento em que as preferências se referem às competências e ao racional, inseridas no modo de agir do empregador, do empregado e do consumidor. Tais preferências têm embasamento em negociações relacionadas ao sexo, etnias e religião, que reduzem lucros e salários com uma única finalidade: a manutenção do preconceito.

Segundo Loureiro (2003) os estereótipos são, sem dúvida, o motivo maior da discriminação econômica e empregatícia, por isso criticado com veemência pelos teóricos aqui citados, em virtude de não se pautarem por explicações concretas e plausíveis. Um “sinal” de acordo com o modelo de Spencer (citado por Loureiro, 2003) distingue um trabalhador do outro para referendá-lo de acordo com sua produtividade, identificando-o através da experiência ou educação ou, caso este não funcione, pela raça ou sexo, o que vai definir como serão os salários de empregados que demonstrem qualidades similares, e, nesse contexto, a igual escolaridade não valida produtividade semelhante. O capital social é produzido pela comunidade branca e negra e depende do capital nacional, ou seja, o empregador ora investe no capital humano ora no social ou, em síntese, na sua produtividade atingida. Este modelo é denominado “transmissão intergeracional de desigualdade” e mostra que o capital humano se liga à posição ocupada pelo indivíduo na classe social, sendo estas, uma das formas pelas quais a cultura e os comportamentos sociais interferem no mercado, uma vez que estão afeitos à credibilidade e a processos psicológicos da comunidade.

Loureiro (2003) cita que para alguns teóricos, educação e produção acadêmica seriam visualizadas como recompensas justas à “persistente discriminação”, mais evidentes contra as mulheres, principalmente àquelas da raça negra, mesmo diante de mudanças sociais e econômicas. A região sudeste, no Brasil, é a que mostra o maior grau de discriminação, em razão de seu maior desenvolvimento. Também em

Pernambuco há grande discriminação, principalmente por gênero, vista também no mercado informal.

Goldstein (1983) também afirmou que homens e mulheres têm opinião negativa sobre as mulheres que alcançam sucesso profissional em funções tidas como masculinas, sendo estas consideradas menos felizes e menos hábeis que os homens bem sucedidos, revelando, entre homens e mulheres um traço comum: a de que certas funções não podem ser compatíveis com a feminilidade, gerando desordem psicológica e social.

Lima e Vala (2004), ao estudar as definições de vários autores sobre preconceito e racismo, verificaram que a distinção entre ambos os termos é técnica e não esconde uma triste realidade. O ser humano não está inteiramente preparado para aceitar as diferenças, sejam elas: sociais, étnicas ou pessoais, reforçando assim a existência, tanto do preconceito quanto do racismo. Já preexistentes, são hoje atenuados em razão de novos protestos por direitos humanos e por novas oportunidades às minorias étnicas. Novas formas de preconceito surgiram. E de racismo também.

Diante de tal quadro, não se pode ignorar a violência contra os imigrantes, contra povos de outras cores, contra homossexuais, contra índios, contra as mulheres. Pettigrew e Meertens (1995), seguindo os estudos de Allport (1954), revelaram o homem em seu lado finito: o da rejeição, o de querer o domínio pela subjugação do outro, a busca pelo poder, pela riqueza e, sobretudo, o desejo de se impor como o mais forte, o melhor, o mais inteligente, melhor que o negro, o índio, o nordestino, configurando a partir deste comportamento: o preconceito.

2.4 Estudos sobre Sexismo

Da mesma forma que tem acontecido com o racismo, o sexismo também tem se tornando cada vez mais sutil. Esta nova concepção encara o sexismo como ambivalente, pois assume dois tipos de expressão: uma direta e tradicional, mais conhecida como sexismo hostil e outra forma, mais sutil, aparentemente favorável, conhecida como sexismo benevolente (Formiga, Gouveia, Maia & Santos, 2002).

Segundo Formiga, Gouveia, Maia e Santos (2002), as mudanças ocorridas na sociedade e na política têm levado ao surgimento de discursos que reconhecem a desigualdade pela qual as mulheres padecem pela superioridade imposta pelos homens. A expectativa de que a partir daí se concretizasse uma igualdade entre homens e mulheres, foi frustrada, tendo a mulher, mais uma vez, que se render à autonomia do homem.

Para esses autores, a distinção entre homens e mulheres está fundamentada na concepção de que a identidade masculina e a feminina vem da aceitação de seu sexo biológico, ou seja, é diferente biologicamente, então, teria que se sujeitar a determinadas atitudes em relação a elas. Eles comentaram que, a sociedade sempre aceitou como natural à divisão de papéis a partir de uma visão sexista em que a mulher está sempre em desvantagem. A discriminação contra a mulher ainda prevalece devido a visão distorcida sobre sua capacidade de atuar em profissões consideradas masculinas, mantendo-se até hoje a idéia de que o homem é mais capaz que a mulher.

Para Fiske e Glick (1995) e Glick e Fiske (2001), os gêneros se diferenciam por meio de um pólo competitivo (homens competem com as mulheres para elevar e manter a auto-estima) e um pólo complementar (têm atitudes positivas sobre os papéis de mãe e esposa), sendo que os homens desejam manter relações estáveis com as mulheres (intimidade heterossexual), ao mesmo tempo em que pretendem dominá-las porque se sentem vulneráveis nessas relações (hostilidade

heterossexual). Para os autores, o sexismo hostil é uma forma mais evidente de preconceito em relação às mulheres e o sexismo benévolo é uma maneira mais apropriada de justificar concessões e tratamentos diferenciados entre homens e mulheres.

O sexismo hostil é concebido como uma expressão flagrante de preconceito em relação ao gênero, uma antipatia generalizada que reflete uma certa intolerância com relação aos papéis sexuais, baseados na imagem da mulher como um ser frágil e inferior e do homem como um ser forte e superior. Na ambivalência perante os homens, o sexismo hostil associa o sexo masculino a uma imagem autoritária, que busca poder e dominação acima de tudo (Formiga e colaboradores, 2002; Glick & Fiske, 1999; Glick, Lameiras & Castro, 2002).

O sexismo benevolente se refere a uma atitude positiva que muitas vezes é considerada não preconceituosa, pois assume uma postura paternal ou maternal perante o indivíduo de acordo com seu gênero. O homem é visto como o provedor da família, cuja presença garante a proteção e o sustento da casa. Embora estas atitudes sexistas possuam um aspecto favorável com relação ao objeto do preconceito, elas ajudam a perpetuar os padrões sexuais estabelecidos socialmente, que associa diferentes características e funções sociais aos indivíduos de acordo com seu gênero. A benevolência justifica concessões e tratamentos diferenciados entre homens e mulheres e despreza aqueles que se afastam de alguma forma deste padrão (Formiga e colaboradores, 2002; Glick & Fiske, 1999; Glick, Lameiras & Castro, 2002).

Independentemente das formas de expressão, ambos os sentimentos possuem o mesmo impulso, o desejo de dominar o gênero feminino. Juntas, as ideologias hostil e benévola constituem uma ideologia de ordem superior, representativa do sistema de recompensa e punição, gratificando as mulheres que incorporam os

papéis convencionais de gênero (inferior e incapaz de realizar atividades de âmbito intelectual) e punindo as que desafiam seu *status quo*, já determinado pela sociedade. Tal sistema busca, primordialmente, incentivar as mulheres a permanecerem em seus papéis convencionais (Glick & Fiske, 2001a).

Glick e Fiske (1999) afirmaram que homens e mulheres são vistos de forma hostil e benevolente. Também foi observado por Glick e Fiske (1999) que as atitudes ambivalentes podem estar associadas às ideologias que a sociedade usa para justificar a constituição das relações de gênero existentes. Os dois tipos de sexismo, hostil e benévolo, são produtos da estrutura relacional entre os sexos, sendo expressos por meio de idéias como as de que os homens são tipicamente constituídos de mais poder que as mulheres; homens e mulheres são freqüentemente diferenciados em termos de papel social; é imposto um tipo de relação entre homens e mulheres e essa seria apenas para reprodução sexual (Glick & Fiske, 2001b).

Também Glick e Fiske (1999) buscaram avaliar a evolução do sexismo ambivalente para mulheres (ASI: do Inglês, Inventário de Sexismo Ambivalente) e homens (AMI: Inventário Masculino Ambivalente), com uma amostra espanhola entre 18-65 anos de idade (n= 1.003). Os resultados mostraram que são condicionadas atitudes machistas para as mulheres e homens de modos diferentes, de acordo com sexo e idade. Há menos atitudes hostis machistas entre 38 e 42 anos. Mulheres, como também os homens, têm uma atitude mais hostil para o sexo oposto.

Mais recentemente, Glick e colaboradores (2000) realizaram uma pesquisa em 19 países, dentre os quais, o Brasil, objetivando investigar a universalidade do sexismo. Os resultados desse trabalho indicaram que, embora seja prematuro afirmar a universalidade dos sexismos hostil e benévolo, na maioria dos países participantes do estudo, foi possível identificar uma reprodução da ideologia sexista ambivalente.

Isso foi notado, principalmente, no que se refere à tendência das mulheres, em comparação com os homens, de rejeitarem as concepções sexistas hostis e aceitarem as sexistas benévolas. Esta última tendência é provavelmente resultado de supostas "vantagens" obtidas pelas mulheres, uma vez que o sexismo benévolo promove um sistema social que, respeitando-se as diferenças de gênero, asseguram-lhes proteção, admiração e afeição por parte dos homens. Portanto, a adoção deste tipo de sexismo funcionaria, no caso das mulheres, como uma forma provável de auto-defesa naquelas culturas que convivem com índices elevados de sexismo hostil.

Formiga, Gouveia e Santos (2002), objetivando a adaptação do Ambivalent Sexism Inventory (ASI) para o Brasil, realizaram uma pesquisa junto a estudantes do Curso de Psicologia da cidade de João Pessoa. Esses autores utilizaram uma amostra composta de 200 estudantes com idades variando entre 20 a 56 anos e mostraram a existência de uma correlação entre o sexismo relacionado às mulheres e o gênero. Os resultados apresentaram maior sexismo hostil nos homens, enquanto as mulheres apresentaram maior sexismo benevolente.

Para Pek e Leong (2003), o sexismo é um conjunto de estereótipos que avaliam de forma cognitiva e afetiva os papéis apropriados aos indivíduos, em função de seu sexo. As atitudes sexistas justificam e reforçam a desigualdade entre os sexos e podem ser expressas de forma ambivalente, ou seja, por meio de atitudes tanto hostis como favorável-benévolas ante o sujeito-alvo de preconceito.

Forbes, Jung e Haas (2006) relataram que, apesar do sexismo benevolente se manifestar por meio de atitudes de proteção, idealização e afeto dirigido às mulheres e, às vezes, até aceito por elas, isso não muda a sensação de exclusão, porque o sexismo benevolente está permeado pela mesma ideologia do sexismo hostil, denotando que a mulher pertence ao grupo mais fraco e inferior, e por isso precisa ser

cuidada e protegida (Glick & Fiske, 1996). Por exemplo, o fato de um homem elogiar uma colega de trabalho por sua beleza, mas não por sua competência, pode encobrir a crença de que os homens são superiores às mulheres no que diz respeito à competência profissional.

Myers (2000) buscou investigar o preconceito sexual na avaliação do trabalho de homens e mulheres. Os preconceitos que surgiram eram tanto contra homens quanto contra mulheres. Os resultados demonstraram a inexistência de diferenciação no julgamento de trabalhos atribuídos a um homem ou a uma mulher. Mas será que o preconceito contra as mulheres está desaparecendo? Na realidade e ainda conforme Myers (2000) assinalou sobre a percepção das mulheres em relação ao preconceito, a discriminação é real e concreta, principalmente no ambiente de trabalho, em vista principalmente da remuneração que recebem, sempre menor que a dos homens. O que mudou foi à forma de expressar a discriminação que, hoje, adotou a sutileza em suas manifestações.

Apesar de parecer inofensivo e ser socialmente mais bem aceito que o hostil, o sexismo benevolente pode ter um grande impacto no bem-estar psicológico dos sujeitos alvo de preconceito, pois apóia a desigualdade entre os gêneros e reforça a crença na existência de um “lado mais fraco” nas relações sociais, rejeitando quem não se ajusta aos papéis determinados de acordo com o gênero (Glick, Lameiras & Castro, 2002). Kaiser e Miller (2004), com foco na perspectiva de confrontar as atitudes sexistas, citaram a importante contribuição de Swim e colaboradores (1998; 2001), ao estudarem os efeitos que as atitudes sexistas têm nas pessoas, mostraram que estes incidentes afetam o bem-estar psicológico, por meio de uma redução do conforto e da auto-estima geral, além de um aumento dos sentimentos de raiva e depressão, que podem ser vivenciados por homens e mulheres.

Ferreira (2005), com objetivo de explicar o sexismo, lançou mão das teorias feministas afirmando que a divisão público *versus* privado se originou na sociedade patriarcal. Ao homem era dado o controle das instituições econômicas, legais e políticas e, cabendo à mulher, o cuidado da casa e dos filhos e também a satisfação da sexualidade do marido. Diante de tal divisão, o homem tem privilégio de reproduzir os valores patriarcais referentes à superioridade masculina e à inferioridade feminina. Esses valores compõem a supremacia masculina, justificando as atitudes de discriminação, opressão e dominação feminina.

Segundo Ferreira (2005), o sexismo pode ser entendido como um resquício da cultura patriarcal, que é utilizado pelo homem como instrumento para garantir as diferenças de gênero, sendo legitimado por meio de atitudes que desvaloriza o sexo feminino. Portanto, o processo de mudança que ocorre no preconceito racial também vem ocorrendo no preconceito contra a mulher nas relações de trabalho. Na literatura compulsada, os estudiosos referiram que esta atitude pode ser reforçada pelo próprio discurso ideológico do igualitarismo.

O processo do preconceito sutil que ocorre nas relações de gênero também vem sendo influenciado pelas Leis e normas sociais, porém, a discriminação ainda é bastante evidente quando avaliamos de forma bem prática os salários pagos para homens e mulheres nas mesmas funções. Contudo, este tema ainda necessita de muitos estudos no sentido de buscar explicações e compreensão do processo, tais como: estudos relacionados aos jovens universitários sob a ameaça de perder espaço no mercado de trabalho para as mulheres e estudos que suscitem a diferença salarial entre os gêneros. Adotar política nas instituições de ensino, visando ampliar a participação das mulheres em cursos considerados masculinos. O nosso estudo servirá de base para

novos pesquisadores que visem ampliar o estudo sobre o preconceito e a discriminação contra as mulheres que atuam em profissões consideradas masculinas.

Assim, este estudo tem como objetivo principal investigar o preconceito contra as mulheres por meio das opiniões dos homens a respeito da inserção das mulheres em uma profissão considerada masculina: a informática. Buscando confirmar o estudo de Burr (1998), que afirma a existência clara da divisão sexual das ocupações. Enquanto as mulheres tendem a concentrar-se em ocupações que coincidem com o estereótipo tradicional da feminilidade, os homens podem desempenhar qualquer profissão, sendo até melhor sucedidos em termos salariais e de mobilidade na carreira em profissões consideradas tipicamente femininas.

Diante do exposto, os objetivos específicos deste trabalho são:

1. Investigar a existência do sexismo entre estudantes e profissionais ligados a área de informática;
2. Comparar as visões que estudantes e profissionais têm sobre a inserção profissional das mulheres nas profissões ligadas à informática;
3. Comparar as visões que profissionais de duas empresas (federal e municipal) têm sobre a inserção de mulheres em profissões consideradas masculinas.

Em seguida, apresentaremos o Capítulo III em forma de artigo o produto das idéias teóricas discutidas até aqui.

CAPITULO III

Atuação feminina em profissões consideradas masculinas:

O caso da Informática

Introdução

Atualmente, é visível a participação das mulheres em funções que geralmente são ocupadas por homens, como por exemplo, cargos de direção e em posições executivas. Mesmo com essa ascensão, o que se observa é que a visibilidade das ocupações por gênero continua a marcar a segmentação no mercado de trabalho, seguindo preceitos tradicionais sobre atividades “tipicamente femininas”. A escolaridade semelhante ou maior não tem prevalência quando da atuação do sexo feminino em níveis hierárquicos, o que leva à queda de atuação, pois em 2005 registrou-se um índice de 37% de crescimento das mulheres do nível de supervisão ao de gerência, enquanto que em 2007 houve uma queda de 24,6% do nível gerencial para 11,5% do nível executivo, diferente do que aconteceu em 2005, onde mulheres saíram do quadro funcional para o nível de supervisão, (Ethos, 2007).

Segundo dados do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) no trabalho intitulado “Retrato das desigualdades de gênero e raça”, de setembro/2008, observou-se que entre 1996 e 2006, período analisado no trabalho em questão, houve uma redução da diferença existente entre o salário médio recebido pelos homens e o recebido pelas mulheres. Porém, vale ressaltar que nesse período (1996-2006) houve uma recuperação da renda média das mulheres, o que não ocorreu com os homens. Em

1996 a renda média das mulheres era de R\$ 561,90 e em 2006 era de R\$ 577,00. Já os homens tinham um salário médio de R\$ 962,20 em 1996 e de R\$ 885,60 em 2006. Portanto, mesmo com essa diminuição da diferença existente entre os valores recebidos pelos homens e pelas mulheres, ainda há um longo caminho a percorrer para que as mulheres, exercendo atividades idênticas às dos homens, recebam o mesmo salário que estes.

É neste contexto que este trabalho se insere. Ele é inspirado também em dois trabalhos desenvolvidos pelo Grupo de Pesquisa em Processos Grupais (GPPG) da Universidade Católica de Goiás e outro desenvolvido por autor estrangeiro.

O primeiro trabalho é de Carvalho (2003), que tinha como objetivo entender a discriminação sofrida pela mulher quando esta atua em profissões consideradas masculinas. Para isso, a autora realizou dois estudos. No primeiro, aplicou-se 120 questionários a estudantes universitários de ambos os sexos de ciências exatas e humanas. O instrumento utilizado continha a lista dos 40 cursos de graduação existentes em Goiânia. Era solicitado aos participantes que dissessem se, na opinião deles, a sociedade considerava que aquelas profissões eram mais bem desempenhadas por homens ou por mulheres. Os resultados mostraram que as engenharias foram consideradas profissões “masculinas”. Por outro lado, as ciências humanas, sociais e alguns cursos da área da saúde, como, por exemplo, fonoaudiologia, foram considerados como profissões femininas. O segundo estudo teve 185 estudantes universitários, sendo que metade estava matriculado em cursos considerados “masculinos” e o restante em cursos “femininos”. A eles era solicitado para avaliarem o desempenho dos seus respectivos professores e professoras. Os resultados mostraram que as professoras que lecionavam em cursos masculinos foram piores avaliadas que os professores. Também os professores que lecionavam em cursos femininos receberam uma avaliação mais

negativa. Tomados em conjunto, esses resultados indicaram que aquele profissional que atua fora do seu “local social” é penalizado, recebendo uma avaliação mais negativa do que aquele que se encontram no local pré-determinado socialmente e desempenhando o papel que é esperado dele.

O segundo trabalho é de Spadoni (2006), que partindo do trabalho de Carvalho (2003) analisou o impacto da percepção da discriminação generalizada no bem-estar subjetivo de alunas matriculadas em cursos considerados masculinos. Utilizando uma amostra de 229 alunas matriculadas em cursos considerados “masculinos”, como por exemplo, engenharia mecânica e agronomia, esse autor demonstrou que a percepção da discriminação generalizada no contexto masculino influencia negativamente o bem-estar e a auto-estima das participantes.

O terceiro estudo que serviu de inspiração para este trabalho foi o de Riley (2002), desenvolvido com o propósito de analisar a contradição existente entre o discurso de apoio às práticas igualitárias no trabalho e a manutenção do androcentrismo ocupacional. Foram entrevistados 46 homens, divididos em três faixas etárias: 18 a 21 anos, menos de 35 anos graduados nos últimos quatro anos e homens acima de 35 anos que tenham trabalhado nos últimos 15 anos. Os participantes eram estudantes e profissionais, ligados a três profissões de prestígio que são consideradas, pela autora, como sendo socialmente masculinas: arquitetura, contabilidade e advocacia. Quatro vinhetas eram apresentadas no início das entrevistas e estas continham situações que envolviam aspectos do trabalho masculino e feminino e os papéis correspondentes, parentescos e intervenções para a mudança. Foi possível observar a existência da discriminação contra as mulheres após a análise dos conteúdos discursivos que mostrou as falas baseadas em posições individuais ou ideológicas capazes de promovê-la. Assim, num primeiro momento, os homens aceitavam a existência de discriminação

contra as mulheres discutindo as ações afirmativas que garantem vagas para elas no mercado de trabalho, mas, em seguida, lançavam argumentos baseados na competição e na vitória do mais apto para negar a existência da discriminação.

Portanto, os trabalhos de Carvalho (2003) e Spadoni (2006) são estudos complementares. O primeiro mostra como a discriminação está ancorada na estrutura social e nas relações sociais que nela ocorrem. O segundo demonstra o efeito nefasto da discriminação na saúde das mulheres que optaram por transpor as normas sociais que regulam as relações sociais entre homens e mulheres ao se matricularem em cursos tradicionalmente considerados masculinos. O estudo de Riley (2002), foi usado como base para construção do nosso trabalho por que, primeiro, foi feito só com homens. Segundo, porque seus resultados mostram que a idade do homem influencia na maneira como ele vê a inserção da mulher no mercado de trabalho. Assim, os mais velhos tendem a ser mais sexistas que os mais jovens e aqueles que ainda não entraram no mercado de trabalho tendem a ser menos sexistas que os que já trabalham.

No entanto, o que esses dois trabalhos não analisaram é a discriminação da mulher do ponto de vista dos homens que com elas trabalham. É esta lacuna que pretendemos preencher neste trabalho.

Assim, partindo dos estudos de Carvalho (2003), Riley (2002 e Spadoni (2006) este trabalho objetiva investigar o preconceito contra mulheres que atuam na área de informática, profissão que hoje é de predomínio masculino. Em seguida, discutiremos as principais teorias desenvolvidas com o intuito de investigar as diversas formas que o preconceito pode assumir.

Racismo e Sexismo – Fenômenos que se transformam, mas não desaparecem

O preconceito aberto e declarado tem diminuído, o que se deve a organização de grupos que lutam pela igualdade e justiça social e o maior exemplo

dessa luta é, no Brasil a Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), que propõe medidas de repressão à violência contra a mulher, contando com juizados especiais para casos de violência e estabelecimentos de assistência às vítimas.

Brown (1995) ressalta que a maioria das definições de preconceito são baseadas em Allport (1954) que o concebe como “uma antipatia” baseada numa generalização errada e inflexível, ela pode ser sensível ou abertamente expressa. Ela pode ser dirigida a um grupo como um todo ou a um indivíduo por ser de tal grupo” (p.9). Brown (1995) também afirma que as pessoas resvalam com mais facilidade para o preconceito devido a dois fatores essenciais: a generalização e a hostilidade errôneas que são capacidades naturais da mente humana, considerando o preconceito como consequência do processo que permite pensar sobre uma realidade: a categorização e, segundo sua afirmação, categorizar leva a seguir pensamentos já difundidos e preconceituosos.

Para Sherif e Sherif (1953), os fatores que conduzem as pessoas ao preconceito não são individuais, mas estão ligados aos sistemas de valores e crenças adotados no seu grupo de pertença, não se podendo deixar de lado a realidade do contexto social, histórico e econômico nos quais os indivíduos se inserem, que poderão determinar até mesmo a estrutura de ação desses indivíduos. Desde que foi assinada a Declaração dos Direitos Humanos, após a II Guerra, que se estabeleceu que a discriminação não seria mais aceita nas sociedades. No entanto, ao longo dos anos, desenvolveram-se novos discursos que serviriam de justificativa para assegurar o domínio dos grupos majoritários e a aceitação de comportamentos discriminatórios contra os grupos minoritários. Pettigrew e Meertens (1995) demonstram em seus estudos que o preconceito e a discriminação não desapareceram, apenas se mostram de forma mais sutil, atendendo às mudanças sociais e mantendo o *status quo*, preservando

a “estratificação racial, étnico e religioso” (p. 57). Realizados na Europa e Estados Unidos, esses estudos visam demonstrar que tais mudanças querem atender ao igualitarismo e por isso os fenômenos são menos flagrantes. Dois fatores marcaram o preconceito flagrante: rejeição à intimidade e percepção de ameaça econômica e três componentes marcaram o preconceito sutil: a não atribuição de emoções positivas em relação aos valores do trabalho, o sucesso e a acentuação das diferenças culturais.

Sob a ótica de Allport (1954), Lima e Vala (2004) afirmam que o racismo constituiu-se em um processo de exclusão, discriminação e hierarquização, que tenta, através de uma marca física (real ou imaginária) externa, diferenciar o indivíduo ou grupo por estereótipos não consistentes, (como ocorre com o negro, em razão da cor de sua pele) de acordo com a percepção do sujeito. Os autores dizem que as pressões por igualdade e liberdade pregadas pelos liberais, fizeram com que surgissem os “novos racismos” ou novos preconceitos, em praticamente todos os países. O mesmo também pode ser afirmado com relação ao sexismo, que é definido como o preconceito e a discriminação dele decorrente contra as mulheres.

Com o objetivo de apresentar os principais modelos de discriminação e o modo como eles acontecem no mercado de trabalho e suas fontes, Loureiro (2003) desenvolveu um estudo, onde revela um lado da economia, que, ao mesmo tempo que acolhe, obscurece a discriminação que atinge as minorias, principalmente a raça negra e as mulheres. Em sua explanação o autor salienta que a economia da discriminação pode ser conceituada como aquela que, como qualquer outro tipo de tratamento desigual, faz com os indivíduos que possuem as mesmas habilidades e competências, recebam salários e tratamento desigual por motivos que não interferem em seu desempenho profissional.

No entanto, da mesma forma que tem acontecido com o racismo, o sexismo também tem mudado de cara, se tornando cada vez mais sutil. Fiske e Glick (1995) e Glick e Fiske (2001) consideram que os gêneros se diferem por meio de dois pólos: um competitivo (no qual os homens competem com as mulheres para elevar a auto-estima) e outro é o pólo complementar (que visa atitudes positivas sobre os papéis de mãe e esposa), pois os homens desejam manter relações estáveis com as mulheres (intimidade heterossexual), ao mesmo tempo em que tentam dominá-las, visto que se sentem vulneráveis nessas relações (hostilidade heterossexual).

Glick e Fiske (1999) buscaram avaliar a evolução do sexismo ambivalente por meio de dois tipos de inventários, um para mulheres, (ASI): do Inglês, Inventário de Sexismo Ambivalente e outro para os homens (AMI): Inventário Masculino Ambivalente). Os autores utilizaram uma amostra espanhola com faixa etária entre 18-65 anos de idade (n=1.003). Os resultados apontaram que as atitudes machistas se apresentavam de forma distinta entre homens e mulheres. Observou-se que há menos atitudes hostis machistas entre 38 e 42 anos e que mulheres e homens são mais hostis para com o sexo. As mulheres rejeitam as concepções de sexismo hostil, aceitando, porém, as benévolas, em virtude das supostas vantagens que podem usufruir, tais como proteção, afeição e admiração, sendo que a adoção deste tipo de sexismo funcionaria como autodefesa contra o índice elevado de sexismo hostil.

Esses autores afirmaram também que homens e mulheres são vistos tanto de modo hostil como benevolente e que atitudes ambivalentes servem para justificar as ideologias sociais no que tange às relações de gênero existentes, pois os dois tipos de sexismo são produtos da estrutura relacional entre os sexos, expressando a idéia de que os homens são tipicamente constituídos de mais poder que as mulheres. A

diferenciação de papéis sociais entre homens e mulheres impõe um tipo de relação que visa apenas à reprodução sexual (Glick & Fiske, (2001b).

Formiga, Gouveia e Santos (2002) realizaram um estudo para adaptar inventário de Sexismo Ambivalente (Glick & Fiske, 1996) para o Brasil e, ao mesmo tempo, analisar as diferenças entre homens e mulheres nas pontuações desse instrumento. Utilizando uma amostra de estudantes de psicologia, esses autores encontraram que os homens apresentam maior sexismo hostil e as mulheres, mais sexismo benévolo.

Glick, Lameira e Castro (2002) afirmam que, apesar de inofensivo, o sexismo benevolente causa grande transtorno psicológico para os sujeitos alvos do preconceito, pois reforça a desigualdade entre os gêneros e a crença na existência de “um lado mais fraco” nas relações sociais.

Da mesma forma, Forbes, Jung e Haas (2006) relatam que o sexismo, mesmo apresentando caráter benevolente, por meio de proteção, idealização e afeto, não esconde a sensação de exclusão, sendo que este ainda se encontra permeado pela ideologia do sexismo hostil, onde a mulher, do grupo mais fraco e inferior, precisa de cuidado e proteção.

Assim, diante do exposto, este estudo tem como objetivos específicos:

a) Investigar a existência do sexismo entre estudantes e profissionais ligados à área de informática; b) Comparar as visões que estudantes e profissionais têm sobre a inserção profissional das mulheres nas profissões ligadas à informática; c) Comparar as visões que profissionais de duas empresas (federal e municipal) tem sobre a inserção de mulheres em profissões consideradas masculinas.

Método

Participantes

Foram aplicados 272 questionários a estudantes universitários e a profissionais, todos inseridos na área da informática. Destes questionários, apenas 20 foram respondidos por mulheres, o que vem confirmar que essa área de conhecimento possui uma predominância masculina. Esses 20 questionários foram anulados, ficando, portanto, nossa amostra constituída por 252 homens. Destes, 54,2% eram estudantes da área de informática e 45,8% atuavam em duas empresas públicas, uma federal e outra municipal. A idade média foi de 31,4 anos (DP=10,7 anos), com mínima de 18 e máxima de 58 anos. Dois terços dos participantes (66,6%) eram casados ou moravam junto com alguém.

Dos estudantes, 36,1% estavam na graduação (ciência da computação e engenharia da computação), 32,8% cursavam uma especialização (Gestão de Software e Programação Orientada a Objetos e Internet) e 31,1% cursavam o mestrado em ciência da computação.

Instrumentos

Foram utilizados dois tipos de instrumentos bastante semelhantes entre si. Ambos iniciavam com questões sociodemográficas (curso ou empresa, idade, estado civil).

Em seguida, nos dois questionários, era apresentado o Inventário do Sexismo Ambivalente desenvolvido por Glick e Fiske (1996) e adaptado para o Brasil por Formiga, Gouveia e Santos (2002). Ele é formado por 22 itens em formato Likert de sete pontos a respeito das duas dimensões do sexismo: hostil (ex.: Em nome da

igualdade, as mulheres procuram privilégios) e benévolo (ex.: muitas mulheres se caracterizam por uma pureza que poucos homens possuem).

A terceira seção de ambos os questionários começava com a afirmação: “De uma maneira geral, a sociedade ainda pensa que as profissões ligadas às Ciências Exatas e às Engenharia são melhores desempenhadas por homens. Na sua opinião, essa visão é...”. Em seguida, apresentava-se um diferencial semântico composto por sete pares de antônimos (ex.: ultrapassada-contemporânea, frequente-rara, autoritária-democrática), também de sete pontos, e solicitava-se aos participantes que avaliassem a afirmação.

A quarta seção dos dois questionários solicitava aos participantes que listassem as maiores dificuldades encontradas por mulheres que desejavam seguir carreiras ligadas às Ciências Exatas e às Engenharias.

A partir daqui, aos estudantes era perguntado, usando escalas Likert de sete pontos, se eles se sentiriam incomodados em ter uma chefe, se eles achavam que a maioria dos seus colegas de turmas se incomodariam com esse fato e se eles achavam que a maioria das colegas se incomodariam. O questionário dos alunos terminava nessa seção.

Aos profissionais, solicitava-se que eles pensassem nas respectivas atuações profissionais e dissessem, também utilizando escalas Likert de sete pontos, se ele se sentira incomodado em ter uma chefe, se a maioria dos colegas da empresa se incomodaria com esse fato e se a maioria das colegas se incomodaria e, em seguida, perguntava-se quantas mulheres gerentes eles conheciam.

Na última seção do questionário dos profissionais, solicitava-se que eles avaliassem as profissionais conhecidas deles que atuavam na área de informática.

Utilizava-se oito pares de antônimos (ex.: justa-injusta, compreensível-incompreensível, flexível-inflexível) com sete pontos.

Procedimentos

Os estudantes responderam individualmente em aplicação coletiva em sala de aula. Os profissionais foram abordados nos seus locais de trabalho. Com todos os participantes, foram tomados os cuidados éticos preconizados pela norma 196/1996 do Ministério da Saúde que regula a pesquisa com seres humanos.

Descrição do campo de estudo

A empresa federal possui sede e foro em Brasília/DF, uma filial regional na cidade do Rio de Janeiro, onde está lotada a maior parte do seu quadro funcional. Tem abrangência nacional representada em 27 Unidades de Atendimento e Unidade de Desenvolvimento, contando com 3.027 empregados distribuídos em todas as capitais brasileiras. A estrutura organizacional da empresa é composta por: Presidência e quatro Diretorias que trabalham em regime colegiado. Ela tem como objetivo estudar e viabilizar tecnologias de informática na área da Previdência e Assistência Social, compreendendo sistemas operacionais e equipamentos de computação, a prestação de serviços de processamento e tratamento de informações, assim como o desempenho de outras atividades correlatas.

A empresa municipal tem sede em Goiânia, presta serviços de consultoria de negócios em informática, entrada de dados, planejamento, desenvolvimento, treinamento e implantação de sistemas de informação automatizados, avaliando o problema na administração de seu negócio. Atuando há mais de 20 anos dedica-se à tarefa de transformar tecnologia da informação em soluções. Com essa ênfase e buscando uma participação no mercado com serviços ainda mais competitivos

e confiáveis, em 1993 foi criada a Diretoria Comercial, que possibilitou a ampliação de serviços a clientes externos. Também se investiu na qualificação dos empregados, aumentando-se o quadro de pessoal e imprimindo-se novo ritmo de trabalho. Atualmente a empresa conta com um quadro efetivo de 273 empregados. A estrutura organizacional da empresa é composta por: Presidência e quatro Diretorias que atuam em conjunto.

Resultados e Discussão

Inicialmente, analisamos a estrutura do Inventário do Sexismo Ambivalente. Os resultados da análise fatorial pelo método dos componentes principais indicam a existência de dois fatores com valor próprio superior a um ($KMO= 0,743$ e teste de esferecidade de Bartlett = 1283,002, $p. < 0,001$) que explicam 30,2% da variância dos itens. O primeiro fator aglutinou os itens referentes ao sexismo benévolo. Ele explica 15,6% da variância e teve alfa de Cronbach igual 0,74. O segundo fator aglutinou os itens relacionados ao sexismo hostil, explicando 14,6% da variância dos itens. Seu alfa de Cronbach é de 0,77. Esses resultados indicam que ambos os fatores apresentam validade e consistência internas suficientes para serem utilizados como variáveis escalares. Ressalte-se que esses resultados estão bastante próximos aos encontrados por Formiga, Gouveia e Santos (2002).

O fator do sexismo hostil teve média de 4,63 (Desvio Padrão= 0,80) e o fator do sexismo benévolo teve média igual 4,52 (DP = 0,93). Foram calculados testes t para uma amostra, tendo como valor de teste o ponto médio das escalas utilizadas (4). Os resultados demonstram que ambos os testes t foram significativos (hostil = $t(252)= 12,52$, $p.<0,001$ e benevolente = $t(252)=8,83$, $p. <0,001$). Tomados em conjunto, esses resultados indicam que tanto a adesão ao sexismo hostil quanto ao benevolente coexistem entre os participantes, no entanto, existe uma tendência ao sexismo hostil ser

mais alto. Ressalte-se ainda que existe uma correlação positiva entre os dois tipos de sexismo ($r=0,22$, $p.< 0,001$). Portanto, podemos inferir que os participantes aderem, ao mesmo tempo, à idéia que a mulher é o “sexo frágil”, que precisa ser protegido, mas elas fazem “uso” dessa posição buscando “privilégios” e mais “poder” na sociedade. Finalmente, o teste t comparando os níveis de adesão aos dois tipos de sexismo entre estudantes e profissionais, sugere que, em relação ao sexismo benevolente embora a média dos estudantes (4,48, DP= 1,02) seja um pouco mais elevada que a dos profissionais (4,56, DP= 0,83), essa diferença não é significativa ($t(251) = -0,68$, n.s.). Mas em relação ao sexismo hostil, a diferença foi significativa ($t(251) = 1,93$), $p. < 0,05$), sendo que os estudantes apresentam uma média mais elevada (4,72, DP=0,80) que os profissionais (4,52, DP= 0,80).

Esses resultados podem ser compreendidos a luz da Teoria dos Conflitos Realistas (Sherif, 1967) que parte do pressuposto que, as relações entre os grupos que formam uma sociedade são estabelecidas a partir da percepção da existência de objetivos comuns ou de objetivos conflitivos, numa determinada situação. Para esse autor, quando os objetivos divergem ou quando os grupos são percebidos como negativamente interdependentes, podemos esperar que as relações intergrupais serão conflitivas, podendo chegar a conflitos mais ou menos explícitos. No caso dos nossos participantes mais jovens, que ainda não estão plenamente inseridos no mercado de trabalho, a competição com as mulheres representa mais um obstáculo na corrida pelos postos de trabalho. Nessa situação, segundo Sherif (1967) a existência de atitudes e comportamentos preconceituosos é freqüente.

Fazendo esse mesmo tipo de análise comparando as duas empresas, temos que, no que se refere ao preconceito benevolente, não existem diferenças significativas ($t(105) = 0,75$, n.s.) entre elas. No entanto, no que se refere ao preconceito

hostil, a empresa municipal tem maior adesão (4,75, DP= 0,82) do que a federal (4,40, DP= 0,76) e essa diferença é significativa ($t(105) = -2,25$, $P. < 0,03$). Ressalta-se que os funcionários da empresa federal são mais velhos ($M=44,6$, $DP=5,4$) do que os da municipal ($M=33,3$, $DP=7,5$) e a diferença de média de idades é significativa ($t(114) = 9,31$, $p < 0,001$).

Em seguida, os mesmos procedimentos foram feitos com o diferencial semântico referente à opinião dos participantes sobre a visão que a sociedade tem sobre o fato que as profissões ligadas às engenharias e às ciências exatas são melhor desempenhadas por homens. Os resultados mostram que a melhor solução é um único valor, com valor próprio maior que um e que explica 40,2% da variância dos itens ($KMO = 0,726$ e teste de esfericidade de Bartlett = 539,854, $p < 0,001$). O alfa de Cronbach é igual a 0,68, indicando assim que esses itens podem ser aglutinados em uma única variável. A média dessa variável é igual a 3,56 ($DP= 1,04$). Os resultados do teste t para uma amostra tendo como valor de teste o ponto médio da escala indicam que existe uma tendência significativa ($t(252) = -6,56$, $p < 0,001$) para os participantes acreditarem que essa visão é freqüente e compartilhada por muitas pessoas, embora seja, ao mesmo tempo, uma visão conservadora, machista e autoritária. Ressalte-se que essa visão se correlaciona positivamente com o sexismo hostil ($r=0,34$, $p < 0,001$) mas não com o sexismo benevolente ($r = 0,47$, n.s.). Assim, podemos inferir que, embora as duas formas de sexismo coexistam, a relação delas com a visão que os participantes têm sobre a existência do sexismo na sociedade em geral é diferente. Os participantes que expressam mais o sexismo hostil acreditam que essa visão é compartilhada socialmente. Por outro lado, essa visão é mais freqüente ($t(251) = 2,06$, $p < 0,05$) entre os estudantes ($m=3,7$, $DP=0,98$) do que entre os profissionais ($m=3,4$, $DP=1,09$) corroborando com

nossos resultados anteriores. No que se refere à comparação entre as empresas, o teste t mostrou que não existem diferenças significativas entre elas ($t(114)=-1,23$, n.s.).

No que se refere à percepção do incomodo que uma chefe mulher poderia causar nele próprio, nos seus colegas ou nas suas colegas, existe uma percepção generalizada de que isso não seria um problema, pois todas as médias estão significativamente abaixo do ponto médio da escala (tabela 1)

Tabela 1: Testes t para uma amostra comparando a percepção dos níveis de incomodo por ter uma chefe mulher com o ponto médio da escala.

Variáveis	Média (DP)	t	Grau de liberdade	Significância
Ele mesmo	1,94 (1,59)	-20,59	252	p.< 0,001
Os colegas	3,15 (1,93)	-10. 42	251	p.< 0,001
As colegas	2,88 (1,67)	-10,60	251	p.< 0,001

Comparando esses posicionamentos entre estudantes e profissionais, temos que não existem diferenças no que se refere ao próprio incômodo ou à percepção de incomodo entre os colegas. No entanto, os profissionais (3,36, DP= 1,37) acreditam que suas colegas se sentiriam incomodadas mais que os estudantes (2,47, DP= 1,80), pois o teste t foi significativo ($t(250) = -4,36$, p. < 0,01). Finalmente, não existem diferenças significativas entre as duas empresas em nenhuma dessas três variáveis, pois os testes t não foram significativos.

Em média, os profissionais afirmaram conhecer quase cinco gerentes (4,8, DP=1,7) do sexo feminino. No entanto, comparando esse número de acordo com a empresa, observamos que, os profissionais da empresa federal (5,3, DP=1,4) conhecem mais gerentes mulheres do que os da empresa municipal (3,9, DP= 1,9) e essa diferença é significativa ($t(105) = 4,01$, p. <0,01). Esse resultado é surpreendente na medida em que as duas empresas selecionam trabalhadores por meio de concurso público e ambas possuem planos de carreira com critérios muito bem definidos para a ascensão funcional. Dessa forma, podemos hipotetizar que, no nível municipal, os processos

discriminatórios podem estar mais presentes. Acreditamos ser esse um aspecto que deve ser investigado em futuras pesquisas.

Os mesmos tipos de análises foram feitos como os itens referentes à avaliação que os profissionais fazem das mulheres que atuam na área. A melhor solução estrutural para esses itens foi a de um fator ($KMO = 0,850$ e teste de esfericidade de Bartlett = 505,159, $p. < 0,001$) que explica 50% da variância dos itens. O alfa de Cronbach desse fator foi igual a 0,90, indicando um alto grau de fidedignidade. A média dessa variável é 3,19 ($DP = 1,10$). Os resultados do teste t para uma amostra mostram que os profissionais participantes deste estudo tendem a ter uma visão um pouco mais positiva das mulheres atuantes na área da informática ($t(252) = 7,57, p. < 0,01$) e que essa visão é igual ($t(105) = 1,72, n.s.$) tanto para os profissionais da empresa federal (3,31) como da municipal (2,91). Ressalte-se que essa avaliação não se correlaciona com nenhum dos dois tipos de sexismo nem com a visão que o sexismo é compartilhado por muitas pessoas.

A análise da questão aberta onde se solicitava aos participantes que listassem a maior dificuldade encontrada por mulheres que desejam seguir carreiras ligadas às ciências exatas foi realizada seguindo os pressupostos de Bardin (1995). Assim, inicialmente, foi feita a leitura de todas as respostas para, em seguida, categorizá-las de acordo com as semelhanças semânticas. Essa análise resultou em duas categorias que aglutinam mais de 60% das respostas. A primeira delas afirma que o grande problema enfrentado pelas mulheres seria o preconceito e o fato que o mercado não aceita ou não confia em mulheres trabalhando numa área predominantemente masculina. A segunda categoria faz referência à pouca afinidade das mulheres com a área de exatas e a dificuldade delas com o raciocínio lógico. As demais justificativas dos participantes foram aglutinadas na categoria “outras”, pois o que encontramos foi

uma pulverização de respostas, como por exemplo, “falta de foco” (1,4%), “aspectos culturais impostos pela sociedade” (2,2%), “falha no convívio com as amigas” (6,6%) etc.

Iniciando nossa análise pela comparação entre as respostas dadas por estudantes e profissionais, vemos que existe uma unanimidade entre os dois grupos, pois mais de 40% das respostas estão nessa categoria. A figura 1 mostra outras justificativas aparecem em segundo lugar e, em terceiro lugar, com um pouco mais de 20% das respostas dos dois grupos aparece a falta de afinidade com a área das ciências exatas.

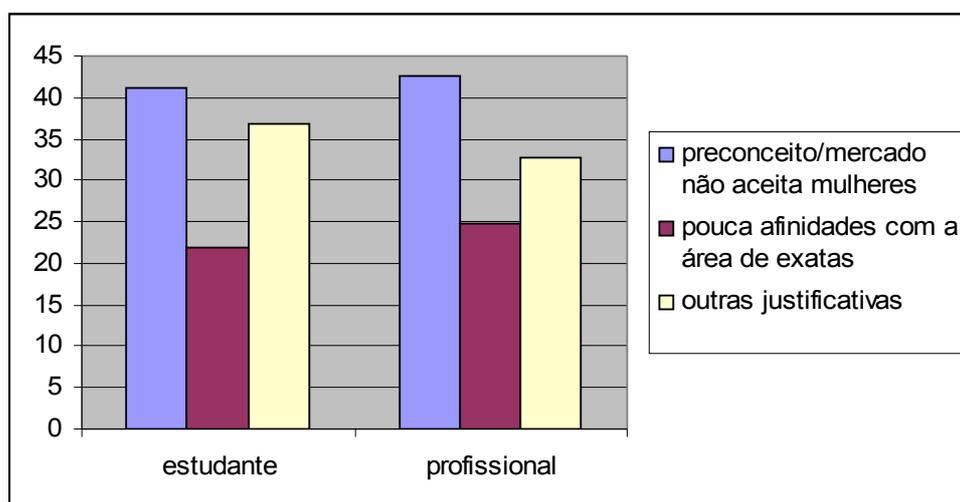


Figura 1: Justificativas dadas por estudantes e profissionais para as dificuldades encontradas pelas mulheres em profissões da área de exatas.

Comparando agora as respostas dos profissionais de acordo com a empresa onde trabalha (Figura 2), vemos que, mais uma vez, o preconceito desponta como a justificativa de maior frequência.

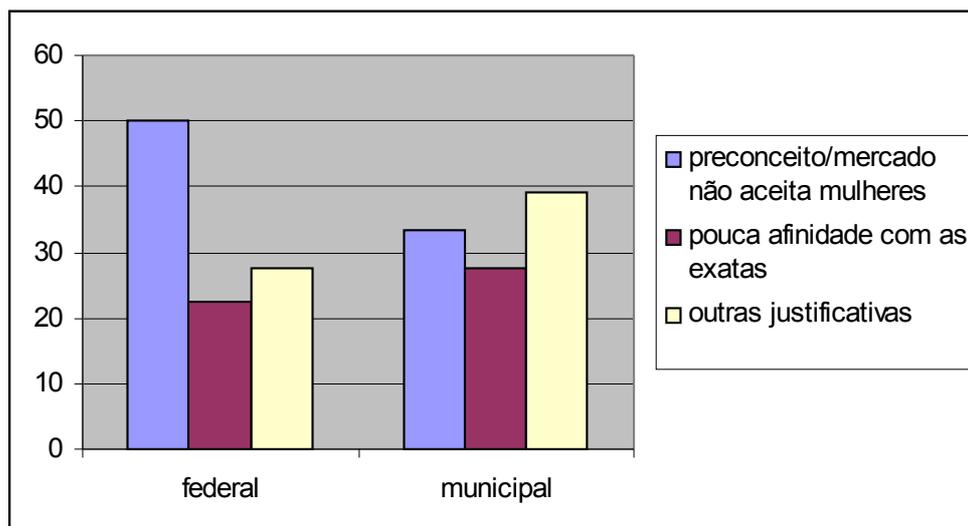


Figura 2: Justificativas dadas por profissionais federais e profissionais municipais para as dificuldades encontradas pelas mulheres em profissões da área de exatas

Para analisar a existência de diferenças nas justificativas de acordo com o tipo de preconceito mais forte do participante, seguimos os procedimentos realizados por Lacerda e colaboradores (2002) para a identificação do tipo de preconceito que as pessoas expressam. Assim, aplicamos a *Hierarchical Cluster Analyse* para indivíduos (HCA – Análise Hierárquica de Aglomerados, Andenderfer & Blashfield, 1984) aos escores dos participantes nas escalas do preconceito hostil e benevolente. Com base no método de Ward (1963) para a construção de aglomerados, esta análise nos permitiu identificar dois grupos de *clusters* de indivíduos, sendo o primeiro grupo formado por 73,1% dos participantes e o segundo grupo por 26,9%. A análise das médias de cada um dos grupos mostra que o primeiro grupo teve média mais alta no sexismo benevolente ($M=4,9$, $DP= 0,61$) e o segundo grupo foi mais alto no sexismo hostil ($M= 4,5$, $DP= 1,07$).

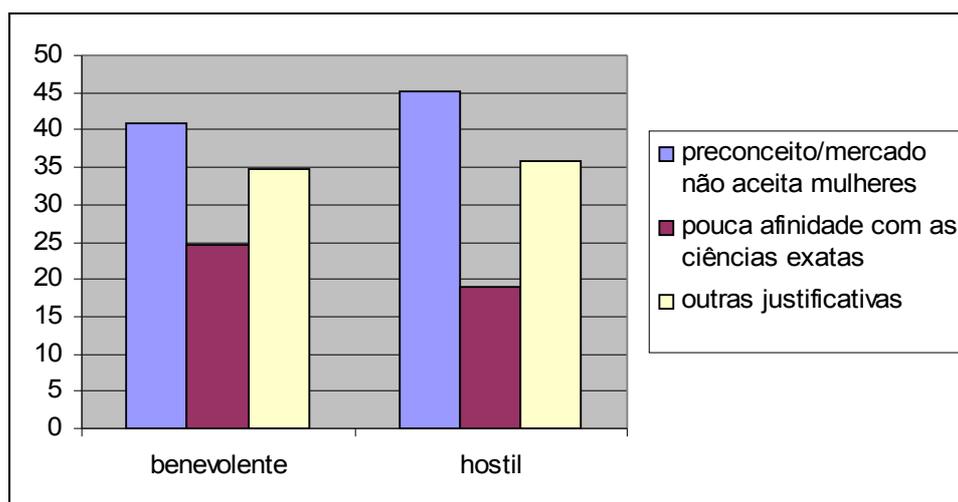


Figura 3: Justificativas dadas às dificuldades encontradas pelas mulheres em profissões da área de exatas de acordo com a pertença do participante no grupo dos preconceituosos benevolentes ou hostis.

A comparação das frequências das justificativas dadas por cada um desses grupos (Figura 3) nos revela que embora todos reconheçam a existência do preconceito como sendo a principal dificuldade das mulheres, essa percepção é um pouco mais elevada no meio daqueles que expressam mais o sexismo hostil. Já a pouca afinidade com a área de exatas é citada por quase 20% dos dois grupos.

Comentários Finais

Os resultados deste trabalho demonstram a existência tanto do sexismo benevolente como do hostil entre os homens que estão de alguma forma, ligados a uma profissão ainda considerada masculina. Sendo que, entre os mais jovens, o sexismo hostil é preponderante. Esse resultado é particularmente perturbador porque pode representar uma convivência laboral entre homens e mulheres não tão pacífica no futuro, já que são justamente os estudantes aqueles que apresentam maior nível de sexismo hostil.

É claro que, como vimos no início deste trabalho, as conquistas femininas no âmbito profissional são inegáveis, mas as diferenças salariais ainda

existentes e juntamente com nossos resultados mostram que as mulheres ainda têm um longo caminho a percorrer. No sentido de alcançar a igualdade de gênero em relação ao trabalho.

Nossos resultados, juntamente com os trabalhos de Carvalho (2003), Riley (2002) e Spadoni (2006) apontam para a existência persistente do sexismo no ambiente laboral. Acreditamos, portanto, que sua relevância pode ser discutida em dois níveis. No primeiro nível estariam as relações interpessoais existentes nas duas empresas estudadas. Assim, nossos resultados poderiam servir para o planejamento de intervenções concretas que visem a temática aqui investigada. Acreditamos que esse tipo de planejamento pode dar origem a uma importante linha de pesquisa para trabalhos futuros a respeito da diminuição do preconceito no ambiente laboral. Ainda nesse nível, o mesmo tipo de planejamento poderia ser feito junto às coordenações dos cursos de graduação e pós-graduação, visando sensibilizar os alunos e alunas para o problema do mercado e da discriminação dele decorrente no ambiente laboral.

O segundo nível de discussão envolveria o planejamento de políticas públicas que visem combater o sexismo especificamente no ambiente laboral. Embora essas políticas públicas já existam, nossos resultados, juntamente com os de Carvalho (2003), Riley (2002) e Spadoni (2006) mostram que sua eficácia tem sido limitada talvez pela falta de estudos empíricos sobre o sexismo propriamente dito realizados no Brasil. Na nossa visão, essa seria também uma importante linha de pesquisa para trabalho futuros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldenderfer, M. S. & Blashfield, R. K. (1984). *Cluster Analysis*. Beverly Hills: Sage
- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison –Wesley.
- Alves, B. M. Pitanguy, J. (1982). *O que é feminismo*. Editora Brasiliense, São Paulo.
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino: A construção Social da Diferença*, Porto, Afrontamento.
- Bardin, L. (1995). *Análise do conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barroso, C. (1982). *Mulher, Sociedade e Estado no Brasil* Editora Brasiliense, São Paulo.
- Bemfam. (1998). *Sociedade Civil Bem Estar no Brasil*. Rio de Janeiro : Correspondência.
- Boff, L. (1999). *Saber Cuidar: ética do humano - compaixão pela Terra*. Petrópolis: Vozes, 1999., p. 97
- Burr, V. (1998). *The Social Psychology of Gender*, Londres: Routledge.
- Brown, R.J. (1995). *Prejudice: its social psychology*. Oxford, UK: Blackwell.
- Bruschini, C. (1979) Sexualização das ocupações: o caso brasileiro. *Cadernos de Pesquisa, Fundação Carlos Chagas*, n. 28, p.5-20, março.
- Bruschini, C. (1983) A família, a estrutura social e as formas de participação na produção social. *Cadernos CERU*, São Paulo, (18) 147-86.
- Bruschini, C. (1994). O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Revista Estudos Feministas*, vol.2, nº3 out/1994. IFCS/UFRJ-PPCIS/UERJ. Rio de Janeiro.1994.
- Bruschini, C. (1998) - Gênero e Trabalho Feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? Brasil, 1985 a 1995- Paper apresentado no Seminário Trabalho e Gênero: Mudanças, permanências e desafios. GT População e Gênero. São Paulo: Nepo/Unicamp.
- Bruschini, C. (2000). Gênero e Trabalho Feminino no Brasil: novas conquistas ou persistências da discriminação. In: Rocha, Maria Isabel B. *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Ed. 34.
- Carvalho, R. M. (2003). Gênero e docência universitária: influência da percepção da classificação de profissões em Masculinas e Femininas na avaliação do professor

- universitário. Dissertação de Mestrado. Goiânia-GO: Universidade Católica de Goiás.
- Consoni, F. L. (1998). Dez Anos de Estrutura do Emprego na Indústria Automobilística Brasileira: rupturas e continuidade. Dissertação de Mestrado. Campinas/SP: Instituto de Geociências da Universidade Estadual de Campinas.
- DIEESE (2007). *As Mulheres e o Salário Mínimo nos mercados de Trabalhos Metropolitanos*. São Paulo: DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos.
- Dovidio, J. F., & Gaerthner, S. L. (1986). *Prejudice, discrimination and racism*. Nova Iorque: Academic Press.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1998). On the nature of contemporary prejudice: the causes, consequences, and challenges of aversive racism. In J. L. Eberhardt e S. T. Fiske (Orgs.), *Confronting racism: the problem and the response* (p. 3-32). Thousand Oaks, Califórnia: Sage.
- Ethos, (2004). *O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher*. São Paulo: Editora: Ethos.
- Ethos, (2007). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*. São Paulo: Editora: Ethos.
- Ferreira, M. C. (2005). Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. *Temas em Psicologia da SBP*, Volume 12 número 2
- Fiske, S. T., & Glick, P. (1995). Ambivalence and stereotypes cause sexual harassment: A theory with implications for organizational change. *Journal of Social Issues*, 51, 97-115.
- Forbes, Jung & Haas (2006), Benevolent Sexism and Cosmetic Use: A Replication With Three College Samples and One Adult Sample. *The Journal of Psychology* – p. 635-640.
- Formiga, N. S., Gouveia, V. V, & Santos, M. N. (2002). Inventário de sexismo ambivalente: sua adaptação e relação com o gênero. *Psicologia em estudo*, 7, 103-111.
- Fleury, A. R. D., & Torres, A. R. R. (2007). *Estudos de Psicologia*, 24(4), P. 475-486.
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. Em J. F. Dovidio, & S.L. Gaertner. (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism: Theory and research* (p.61-89). Orlando, FL: Academic Press.
- Gardey, D. (2003). Perspectivas históricas. Em Maruani, M e Hirata, H. (Orgs.), *As novas fronteiras da desigualdade – homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: SENAC.

- Goldberg, L., & Breznit, S. (1968). Are women prejudiced against Women? *Trans-Action*, abril, p. 28-30.
- Goldstein, J. H. (1983). *Psicologia social*. Rio de Janeiro; Editora Guiana bara.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 70, p. 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). The ambivalence toward men inventory: differentiating hostile and benevolent beliefs about men. *Psychology of Women Quarterly*, v. 23, p. 519-536.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. In: Zana, M. P. (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Thousand Oaks, CA: Academic Press, v. 33, p. 115-188.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001a). Ambivalent sexism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 33, p. 115-188.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001b). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism a complementary justifications of gender inequality. *American Psychologist*, 56, p. 109-118.
- Glick, P., Lameiras, M., & Castro, Y. R. (2002). Education and catholic religiosity as predictors of hostile and benevolent sexism toward women and men. *Sex Roles*, v. 47, p. 480-49.
- Guimarães, V. M.G., & Bernardo, A. M. C. (1999). *A mulher de batom, graxa e macacão: uma abordagem histórica acerca da Paraíba*. João Pessoa: CEFET/PB.
- Hahner, J. E. (1981) *A mulher brasileira e suas lutas sociais e políticas*. São Paulo: Brasiliense.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2008). *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre*. Rio de Janeiro: Editora: IBGE
- Kaiser, C. R. e Miller, C. T. (2004). A stress and coping perspective on confronting sexism. *Psychology of Women Quarterly* 28 (2004), 168-178.
- 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.
- Lauretis, T. (1994). *A tecnologia do gênero*. In Hollanda B.H. *Tendências e Impasses- O Feminismo como Crítica da Cultura..* Rio de Janeiro: Rocco.

- Lima, M. E. & Vala, J. (2004). Sucesso social, branqueamento e racismo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, n1, p.011-019.
- Loureiro, P. R. A. (2003). Uma Resenha Teórica e Empírica sobre a Economia da Discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, 57(1) 125-157
- Margaria, T. (2007). Interação entre as ciências: Desafio para a tecnologia da Informação. *Revista da Sociedade Brasileira de Computação: 27º Congresso da SBC – Porto Alegre/RS: Editorial.*
- Monteiro, M. B., Lima, L., & Vala, J. (1994). Relações entre grupos e gestão de conflitos: A retórica da discriminação. In *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em empresas portuguesas*. p. 79-98. Oeiras: Celta.
- Morell, C. (2007). Interação entre as ciências: Desafio para a tecnologia da Informação. *Revista da Sociedade Brasileira de Computação: 27º Congresso da SBC –Porto Alegre/RS: Editorial.*
- Myers, D. G. (2000). *Psicologia Social*. Rio de Janeiro (RJ): LTC Editora
- Oliveira, Z.L.C. (1997). Tempo de mudança: o trabalho de escritório sob novas configurações e antigos formatos (os dilemas da cidadania das mulheres). Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: IUPERJ.
- Oliveira, João M. de O.& Amâncio, L. (2002) Liberdades Condicionais: O conceito de papel sexual revisitado. *Rev. Sociologia, Problemas Práticos*, n.40, p. 45-61.
- Oliveira, S.L. (1997). Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira. 320 p.
- OIT. (2004). *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección*. Genebra: editora: OIT.
- Pek, J. C. X. & Leong, F. T. L. (2003). Sex-related self-concepts, cognitive styles and cultural values of traditionally-modernity as predictors of general and domain-specific sexism: *Asian Journal of Social Psychology* 6: 31-49.
- Pereira, C., Torres, A. R. R., & Almeida, S. T. (2003). O preconceito na perspectiva das representações sociais: Análise da influência de um discurso justificador da discriminação no preconceito racial. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(1), 95-107.
- Pessanha, K. (2007). Interação entre as ciências: Desafio para a tecnologia da Informação. *Revista da Sociedade Brasileira de Computação: 27º Congresso da SBC –Porto Alegre/RS: Editorial.*
- Pettigrew, T. F., & Meertens R.W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 5, 461-476.
- Poeschl, G.; Múrias, C. & Ribeiro, R. (2003). As diferenças entre os sexos: mitos ou realidade? *Rev. Análise psicológica*, 2 (XXI): 213-228 Porto.

- Reygadas, L. (1998). Fábrica com Arama de Mujer. Las nuevas cultuas Del trabajo vistas desde la óptica de gênero. In: Abramo, L.& Range, A. (orgs.). *Gênero e Trabalho na Sociología Latino-Americana*. São Paulo: Alast.
- Riley, S. C. (2002) Constructions of equality and discrimination in professional men's talk. *British Journal of Social Psychology*, 41 (3), 443-461.
- Rodriguez, N. (2007). Interação entre as ciências: Desafio para a tecnologia da InformRevista da Sociedade Brasileira de Computação: 27º Congresso da SBC – ação. Porto Alegre/RS: Editorial.
- Saffioti, H. I. B. (1992). Rearticulando Gênero e Classe Social. In: Costa A.O. e Bruschini, C. (orgs.) *Uma Questão de Gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos.
- SenaiBrasil (2007) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Elas Avancam - Cada vez mais qualificadas, mulheres conquistam novas frentes de trabalho - Ano 16 - nº 106.
- Simões, Joaquim & Amâncio, Lúcia, (1997). *Gênero e enfermagem: um estudo sobre a minoria masculina*. Porto: Afrontamento.
- Silva, D. M. (2007). Interação entre as ciências: Desafio para a tecnologia da Informação Revista da Sociedade Brasileira de Computação: 27º Congresso da SBC –. Porto Alegre/RS: Editorial.
- Sorj, B. (1992) (O Feminismo na Encruzilhada da Modernidade e Pós-modernidade. In: Costa, A. O. & Bruschini, C. (orgs.). *Uma questão de Gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.
- Sherif, M. (1967). *Group conflict and cooperation: their social psychology*. Londres: Routledge e Kegou Paul.
- Sherif, M. & Sherif, C.W. (1953). *Groups in harmony and tensions: an integration of studies on intergroup relations*. New York: Octagon.
- Swim, J. K. (1995). Sexism and racism Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 99-110.
- Swim, J.K.; Hyers, L.L.; Cohen, L.L. & Ferguson, M.J. (2001). Everyday sexism: evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, n. 57, pp. 31-54.
- Spadoni, J.M. (2006). Sexismo no Ambiente Profissional: Influências no bem estar e auto-estima. Dissertação de Mestrado. Goiânia-GO: Universidade Católica de Goiás.
- Torquato, C. L. A (2002). *E-Dicas: Diversificando a Nova Economia*. São Paulo: Ed. Usina do Livro.
- Vala, J., Brito, R., & Lopes, D. (1997). Racismo, identidades sociais e representações sobre a estrutura social. Comunicação apresentada no Simpósio “A Identidade

Social: Abordagens na perspectiva Psicossociológica” no XXVI Congresso Internacional de Psicologia. São Paulo, Brasil.

Vala, J., Brito, R., & Lopes, D. (1999). *Expressão dos racismos em Portugal*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Ward, J. H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of American Association*, 58, 236-244.

ANEXO I

Car@ Alun@,

Este trabalho faz parte de uma pesquisa sobre problemas sociais. Tal pesquisa vem sendo realizada por uma equipe de profissionais ligados à Universidade Católica de Goiás. Gostaríamos de contar com a sua colaboração respondendo sinceramente às questões abaixo. Não há respostas certas ou erradas. Por favor, não deixe nenhuma questão em branco. Em caso de dúvida, responda do modo que mais se aproxime de sua opinião pessoal. Não é necessário identificar-se, pois o nosso interesse não se dirige ao conhecimento dos indivíduos, mas do grupo. Neste sentido, ficará totalmente respeitado o sigilo de suas informações.

Muito obrigada!

Dados sócio-demográficos

Universidade:.....

Curso:.....

Idade:.....anos Sexo: Masculino () Feminino ()

Estado Civil:

Solteiro () Casado () mora junto () Separado () Divorciado () Desquitado ()

QUESTIONÁRIO

1. A seguir são apresentadas algumas afirmações em relação aos homens e as mulheres. Leia cada afirmação e em seguida marque com um X o seu grau de concordância ou discordância com cada uma, lembrando que quanto maior sua concordância maior o valor a ser marcado:

1 = Discordo Totalmente e 7 Concordo Totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo	Não concordo ou discordo	Concordo	Concordo muito	Concordo Totalmente
1. O Homem não se sente completo sem o amor de uma mulher.	1	2	3	4	5	6	7
2. Em nome da igualdade, as mulheres procuram privilégios.	1	2	3	4	5	6	7
3. Em catástrofes, as mulheres devem ser resgatadas primeiro.	1	2	3	4	5	6	7
4. As Mulheres interpretam ações inocentes como sendo sexistas	1	2	3	4	5	6	7
5. As Mulheres se ofendem muito facilmente.	1	2	3	4	5	6	7
6. Ninguém é feliz sem ter um(a) companheiro(a)	1	2	3	4	5	6	7
7. As Feministas procuram que as mulheres tenham mais poder.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mulheres têm pureza que poucos homens possuem.	1	2	3	4	5	6	7
9. As Mulheres devem ser queridas e protegidas por homens.	1	2	3	4	5	6	7
10. As Mulheres não dão valor a tudo o que os homens fazem por elas.	1	2	3	4	5	6	7
11. As Mulheres procuram poder controlando aos homens.	1	2	3	4	5	6	7
12. Todo homem deve ter uma mulher a quem amar.	1	2	3	4	5	6	7
13. O Homem está incompleto sem mulher.	1	2	3	4	5	6	7
14. As Mulheres exageram problemas no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
15. A Mulher procura controlar ao homem comprometido com ela	1	2	3	4	5	6	7
16. As Mulheres alegam discriminação em derrotas justas	1	2	3	4	5	6	7
17. Uma boa mulher deve ser posta no pedestal por seu homem	1	2	3	4	5	6	7
18. As Mulheres atraem sexualmente e depois rejeitam aos homens	1	2	3	4	5	6	7
19. As Mulheres têm maior sensibilidade moral	1	2	3	4	5	6	7

20. Os Homens devem prover segurança econômica a mulheres	1	2	3	4	5	6	7
21. As Feministas fazem demandas irracionais aos homens	1	2	3	4	5	6	7
22. As Mulheres são mais refinadas e têm melhor bom gosto	1	2	3	4	5	6	7

2. De uma maneira geral, a sociedade ainda pensa que as profissões ligadas às Ciências Exatas e às Engenharias são melhor desempenhadas por homens. Na sua opinião essa visão é:

Ultrapassada	1	2	3	4	5	6	7	Contemporânea
Frequente	1	2	3	4	5	6	7	Rara
Compartilhada por muitas pessoas	1	2	3	4	5	6	7	Compartilhada por poucas pessoas
Preconceituosa	1	2	3	4	5	6	7	Não preconceituosa
Conservadora	1	2	3	4	5	6	7	Moderna
Machista	1	2	3	4	5	6	7	Feminista
Autoritária	1	2	3	4	5	6	7	Democrática

3. Na sua opinião, qual seria a maior dificuldade encontrada por mulheres que desejam seguir carreiras ligadas às Ciências Exatas e às Engenharias?

1. _____

4. Agora, pense na sua atuação profissional. Você se sentiria incomodado em ter uma chefe?

Nem um pouco	1	2	3	4	5	6	7	Muito
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------

5. E a maioria dos seus colegas de turma? Se sentiriam incomodados?

Nem um pouco	1	2	3	4	5	6	7	Muito
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------

6. E a maioria das suas colegas de turmas? Se sentiriam incomodadas

Nem um pouco	1	2	3	4	5	6	7	Muito
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------

Muito Obrigada Pela Sua Colaboração.

ANEXO II



GRUPO DE PESQUISA EM PROCESSOS GRUPAIS

MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL – ESTUDO SOBRE
QUESTÕES SOCIAIS

Caro Profissional,

Este trabalho faz parte de uma pesquisa sobre problemas sociais. Tal pesquisa vem sendo realizada por uma equipe de profissionais ligados à Universidade Católica de Goiás. Gostaríamos de contar com a sua colaboração respondendo sinceramente às questões abaixo. Não há respostas certas ou erradas, pedimos que responda todas as questões. Em caso de dúvida, responda do modo que mais se aproxime de sua opinião pessoal. Não é necessário identificar-se, pois o nosso interesse não se dirige ao conhecimento dos indivíduos, mas do grupo. Neste sentido, ficará totalmente respeitado o sigilo de suas informações.

Muito obrigada!

Dados sócio-demográficos

Empresa:.....

Cargo:.....

Quantos anos de empresa você tem?

Idade:.....anos

Estado Civil:

Solteiro () Casado () Mora junto () Separado () Divorciado () Desquitado ()

QUESTIONÁRIO

1. A seguir são apresentadas algumas afirmações em relação aos homens e as mulheres. Leia cada afirmação e em seguida marque com um X o seu grau de concordância ou discordância com cada uma, lembrando que quanto maior sua concordância maior o valor a ser marcado: 1 = Discordo Totalmente e 7 Concordo Totalmente.

	Totalmente Discordo	Discordo muito	Discordo	Não concordo ou discordo	Concordo	Concordo muito	Concordo Totalmente
1. O Homem não se sente completo sem o amor de uma mulher.	1	2	3	4	5	6	7
2. Em nome da igualdade, as mulheres procuram privilégios.	1	2	3	4	5	6	7
3. Em catástrofes, as mulheres devem ser resgatadas primeiro.	1	2	3	4	5	6	7
4. As Mulheres interpretam ações inocentes como sendo sexistas	1	2	3	4	5	6	7
5. As Mulheres se ofendem muito facilmente.	1	2	3	4	5	6	7
6. Ninguém é feliz sem ter um(a) companheiro(a)	1	2	3	4	5	6	7
7. As Feministas procuram que as mulheres tenham mais poder.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mulheres têm pureza que poucos homens possuem.	1	2	3	4	5	6	7
9. As Mulheres devem ser queridas e protegidas por homens.	1	2	3	4	5	6	7
10. As Mulheres não dão valor a tudo o que os homens fazem por elas.	1	2	3	4	5	6	7
11. As Mulheres procuram poder controlando aos homens.	1	2	3	4	5	6	7
12. Todo homem deve ter uma mulher a quem amar.	1	2	3	4	5	6	7
13. O Homem está incompleto sem mulher.	1	2	3	4	5	6	7
14. As Mulheres exageram problemas no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
15. A Mulher procura controlar ao homem comprometido com ela	1	2	3	4	5	6	7
16. As Mulheres alegam discriminação em derrotas justas	1	2	3	4	5	6	7
17. Uma boa mulher deve ser posta no pedestal por seu homem	1	2	3	4	5	6	7
18. As Mulheres atraem sexualmente e depois rejeitam aos homens	1	2	3	4	5	6	7
19. As Mulheres têm maior sensibilidade moral	1	2	3	4	5	6	7
20. Os Homens devem prover segurança econômica a mulheres	1	2	3	4	5	6	7
21. As Feministas fazem demandas irracionais aos homens	1	2	3	4	5	6	7
22. As Mulheres são mais refinadas e têm melhor bom gosto	1	2	3	4	5	6	7

2. De uma maneira geral, a sociedade ainda pensa que as profissões ligadas às Ciências Exatas e às Engenharias são melhor desempenhadas por homens. Na sua opinião essa visão é:

Ultrapassada	1	2	3	4	5	6	7	Contemporânea
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Frequente	1	2	3	4	5	6	7	Rara
Compartilhada por muitas pessoas	1	2	3	4	5	6	7	Compartilhada por poucas pessoas
Preconceituosa	1	2	3	4	5	6	7	Não preconceituosa
Conservadora	1	2	3	4	5	6	7	Moderna
Machista	1	2	3	4	5	6	7	Feminista
Autoritária	1	2	3	4	5	6	7	Democrática

3. Na sua opinião, qual seria a maior dificuldade encontrada por mulheres que desejam seguir carreiras ligadas às Ciências Exatas e às Engenharias?

1. _____

4. Agora, pense na sua atuação profissional.

	pouco	Nenhum	um	É indiferente	Acho que não	Um Pouco	diferença	Não vejo	Tanto faz	Muito
4.1. Você se sentiria incomodado em ter uma chefe?	1	2	3	4	5	6	7			
4.2. E a maioria dos seus colegas da Comdata? Se sentiriam incomodados?	1	2	3	4	5	6	7			
4.3. E a maioria das suas colegas da Comdata? Se sentiriam incomodadas?	1	2	3	4	5	6	7			

5. Marque umas das opções abaixo:

No total, quantas mulheres gerentes você conhece?	0	1	2	3	4	5	6 Ou mais
---	---	---	---	---	---	---	--------------

6. Das profissionais que conhece, como você definiria sua atuação segundo as características abaixo:

Justa	1	2	3	4	5	6	7	Injusta
Confiável	1	2	3	4	5	6	7	Não confiável
Dinâmica	1	2	3	4	5	6	7	Estática
Compreensiva	1	2	3	4	5	6	7	Incompreensiva
Organizada	1	2	3	4	5	6	7	Desorganizada
Detalhista	1	2	3	4	5	6	7	Não detalhista
Flexível	1	2	3	4	5	6	7	Inflexível

Humana	1	2	3	4	5	6	7	Desumana
--------	---	---	---	---	---	---	---	----------

MUITO OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO.

ANEXO III

Caro Profissional,

Este trabalho faz parte de uma pesquisa sobre problemas sociais. Tal pesquisa vem sendo realizada por uma equipe de profissionais ligados à Universidade Católica de Goiás. Gostaríamos de contar com a sua colaboração respondendo sinceramente às questões abaixo. Não há respostas certas ou erradas, pedimos que responda todas as questões. Em caso de dúvida, responda do modo que mais se aproxime de sua opinião pessoal. Não é necessário identificar-se, pois o nosso interesse não se dirige ao conhecimento dos indivíduos, mas do grupo. Neste sentido, ficará totalmente respeitado o sigilo de suas informações.

Muito obrigada!

Dados sócio-demográficos

Empresa:.....

Cargo:.....

Quantos anos de empresa você tem?

Idade:.....anos

Estado Civil:

Solteiro () Casado () Mora junto () Separado () Divorciado () Desquitado ()

QUESTIONÁRIO

1. A seguir são apresentadas algumas afirmações em relação aos homens e as mulheres. Leia cada afirmação e em seguida marque com um X o seu grau de concordância ou discordância com cada uma, lembrando que quanto maior sua concordância maior o valor a ser marcado: 1 = Discordo Totalmente e 7 Concordo Totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo	discordo Não concordo ou	Concordo	Concordo muito	Concordo Totalmente
1. O Homem não se sente completo sem o amor de uma mulher.	1	2	3	4	5	6	7
2. Em nome da igualdade, as mulheres procuram privilégios.	1	2	3	4	5	6	7
3. Em catástrofes, as mulheres devem ser resgatadas primeiro.	1	2	3	4	5	6	7
4. As Mulheres interpretam ações inocentes como sendo sexistas	1	2	3	4	5	6	7
5. As Mulheres se ofendem muito facilmente.	1	2	3	4	5	6	7
6. Ninguém é feliz sem ter um(a) companheiro(a)	1	2	3	4	5	6	7
7. As Feministas procuram que as mulheres tenham mais poder.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mulheres têm pureza que poucos homens possuem.	1	2	3	4	5	6	7
9. As Mulheres devem ser queridas e protegidas por homens.	1	2	3	4	5	6	7
10. As Mulheres não dão valor a tudo o que os homens fazem por elas.	1	2	3	4	5	6	7
11. As Mulheres procuram poder controlando aos homens.	1	2	3	4	5	6	7
12. Todo homem deve ter uma mulher a quem amar.	1	2	3	4	5	6	7
13. O Homem está incompleto sem mulher.	1	2	3	4	5	6	7
14. As Mulheres exageram problemas no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
15. A Mulher procura controlar ao homem comprometido com ela	1	2	3	4	5	6	7
16. As Mulheres alegam discriminação em derrotas justas	1	2	3	4	5	6	7
17. Uma boa mulher deve ser posta no pedestal por seu homem	1	2	3	4	5	6	7
18. As Mulheres atraem sexualmente e depois rejeitam aos homens	1	2	3	4	5	6	7
19. As Mulheres têm maior sensibilidade moral	1	2	3	4	5	6	7
20. Os Homens devem prover segurança econômica a mulheres	1	2	3	4	5	6	7
21. As Feministas fazem demandas irracionais aos homens	1	2	3	4	5	6	7
22. As Mulheres são mais refinadas e têm melhor bom gosto	1	2	3	4	5	6	7

2. De uma maneira geral, a sociedade ainda pensa que as profissões ligadas às Ciências Exatas e às Engenharias são melhor desempenhadas por homens. Na sua opinião essa visão é:

Ultrapassada	1	2	3	4	5	6	7	Contemporânea
--------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------------

Frequente	1	2	3	4	5	6	7	Rara
Compartilhada por muitas pessoas	1	2	3	4	5	6	7	Compartilhada por poucas pessoas
Preconceituosa	1	2	3	4	5	6	7	Não preconceituosa
Conservadora	1	2	3	4	5	6	7	Moderna
Machista	1	2	3	4	5	6	7	Feminista
Autoritária	1	2	3	4	5	6	7	Democrática

3. Na sua opinião, qual seria a maior dificuldade encontrada por mulheres que desejam seguir carreiras ligadas às Ciências Exatas e às Engenharias?

1. _____

4. Agora, pense na sua atuação profissional.

	pouco	Nenhum um	É indiferente	Acho que não	Um Pouco	diferença	Não vejo	Tanto faz	Muito
4.1. Você se sentiria incomodado em ter uma chefe?	1	2	3	4	5	6	7		
4.2. E a maioria dos seus colegas da Dataprev? Se sentiriam incomodados?	1	2	3	4	5	6	7		
4.3. E a maioria das suas colegas da Dataprev? Se sentiriam incomodadas?	1	2	3	4	5	6	7		

5. Marque umas das opções abaixo:

No total, quantas mulheres gerentes você conhece?	0	1	2	3	4	5	6 Ou mais
---	---	---	---	---	---	---	--------------

6. Das profissionais que conhece, como você definiria sua atuação segundo as características abaixo:

Justa	1	2	3	4	5	6	7	Injusta
Confiável	1	2	3	4	5	6	7	Não confiável
Dinâmica	1	2	3	4	5	6	7	Estática
Compreensiva	1	2	3	4	5	6	7	Incompreensiva
Organizada	1	2	3	4	5	6	7	Desorganizada
Detalhista	1	2	3	4	5	6	7	Não detalhista
Flexível	1	2	3	4	5	6	7	Inflexível

Humana	1	2	3	4	5	6	7	Desumana
--------	---	---	---	---	---	---	---	----------

MUITO OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO.