

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

TESE DE DOUTORADO

AS NOVAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO SEXISTA - UMA
PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA SOCIAL

ELIANA CÉLIA ISMAEL DA COSTA

CAMPINAS

2005

i

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

TESE DE DOUTORADO

Título: As Novas Formas De Discriminação Sexista – Uma Perspectiva da Psicologia Social

Autor: Eliana C. Ismael da Costa

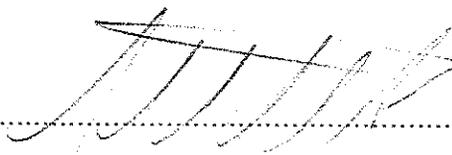
Orientador: Prof. Dr. Salvador Antonio M. Sandoval

Este exemplar corresponde à redação final da Tese defendida por:

Eliana C. Ismael da Costa e aprovada pela Comissão Julgadora.

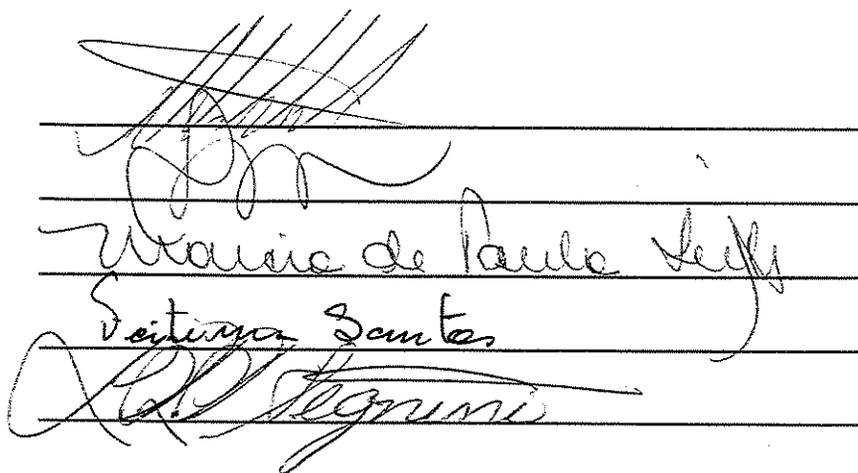
Data: 1 / 09 / 2005

Assinatura:.....



Orientador

COMISSÃO JULGADORA:



Mauricio de Paula
Seitima Santos
Rafael Tomini

2005

© by Eliana Célia Ismael da Costa, 2005.

UNIDADE	BC
Nº CHAMADA	TUNICAMP
	C823n
V	EX
TOMBO BC/	66490
PROC.	16-P-00066-05
C	<input type="checkbox"/>
D	<input checked="" type="checkbox"/>
PREÇO	11,00
DATA	12/12/05
Nº CPD	

Bib. id. 374638

Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca
da Faculdade de Educação/UNICAMP

Costa, Eliana Célia Ismael da.
C823n As novas formas de discriminação sexista + uma perspectiva da psicologia social / Eliana Célia Ismael da Costa. -- Campinas, SP: [s.n.], 2005.

Orientador : Salvador Antônio Mireles Sandoval.

Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.

1. Gênero. 2. Categorização (Psicologia). 3. Trabalho. 4. Preconceito. 5. Psicologia social. I. Sandoval, Salvador Antônio Mireles. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

05-185

Keywords : Gender; Categorization, Work, Prejudice Psychology, Social.

Área de concentração : Educação, Sociedade e Cultura

Titulação : Doutor em Educação

Banca examinadora : Prof. Dr. Salvador Antônio Mireles Sandoval

Profa. Dra. Liliana Rolfse Perilli Segnini

Profa. Dra. Raquel Souza Lobo Guzzo

Profa. Dra. Marcia de Paula Leite

Data da defesa: 01/09/2005

GOSTARIA DE AGRADECER:

- ❖ A Leoncio, pela orientação do coração e tudo que isso significa,
- ❖ Ao CNPQ, pelo financiamento, que tornou possível esta pesquisa,
- ❖ Ao Prof. Salvador Sandoval, pela orientação,
- ❖ A Profª Fátima Santos, pela carinhosa ajuda técnica,
- ❖ E, aos/as entrevistados/as, que dispuseram seu tempo para este trabalho.

200528992

RESUMO

Os estudos, que têm a mulher como objeto central de discussão, cresceram muito a partir da publicação de "O Segundo Sexo", de Simone de Beauvoir, na década de 50. Este desenvolvimento trouxe fortes críticas tanto aos valores vigentes, como aos parâmetros dominantes nas ciências sociais, particularmente às explicações androcêntricas, que tratavam a mulher sob óticas naturalizante e a-histórica.

Nas décadas de 80 e 90 o leque de estudos sobre a mulher se ampliou consideravelmente, com pesquisas nas áreas da história, antropologia, literatura, psicologia, educação e sociologia, sobre as diversas condições da mulher. Tanto a diversidade de interpretações possíveis, como a multiplicidade de perspectivas analíticas e de métodos de pesquisa permitiu a construção de diferentes olhares sobre as mulheres e as relações de gênero. Destacando-se estudos sobre a construção da identidade de gênero, sobre o discurso social da subordinação, sobre estereótipos e preconceitos, e particularmente, sobre as formas sutis com as quais as mulheres são subjugadas e desvalorizadas.

Acompanhando esta vertente de pesquisas, especificamente sob a perspectiva da psicologia social, recolocando o preconceito e o estereótipo nos processos de exclusão social, apresentamos um trabalho empírico que objetiva avaliar as formas atuais de discriminação da mulher, em seu ambiente de trabalho. Especificamente, este estudo analisa os processos de categorização, construídos por mulheres e homens, ocupantes de cargos de comando, acerca de discriminações sofridas por mulheres, em seu processo de ascensão profissional, buscando entender como se apresentam as novas formas sutis de discriminação, sofridas por mulheres em cargos de comando, praticadas nas relações de trabalho, bem como, as estratégias que desenvolvem para adquirir, ou manter-se no cargo.

Para tal fim, nosso estudo empírico teve duas etapas. Na primeira, abordamos um grupo de 50 homens, que exerciam função de chefia em empresas públicas e privadas e possuíam nível superior. Na segunda etapa, entrevistamos 20 mulheres profissionais, também com nível superior, que, exerciam funções de comando em cargos proeminentes, em diversas instituições públicas e privadas.

Para análise do material coletado, foram utilizados a técnica de Análise de Conteúdo e um *soft* de análise do discurso, o programa estatístico chamado *Alceste – Analise Lexical por Contexto*, que se ajusta com muita propriedade aos objetivos dessa investigação, por permitir interpretações quantitativas e qualitativas das entrevistas realizadas.

Os/as participantes entrevistados/as tendem a reconhecer algum grau de discriminação em suas relações de trabalho, porém, esse reconhecimento é limitado aos aspectos objetivos do problema. As conclusões apontam para uma visão estereotipada do papel da mulher no trabalho, como se observa ao longo da análise.

Palavras Chave: Gênero, Preconceito, categorização, trabalho.

ABSTRACT

Since the publication of Simone de Beauvoir's book "The Second Sex" in the 1950's, works with woman as the central object have increased. This development has brought about strong criticisms towards society's dominant values as well as towards the social sciences dominant parameters, particularly those linked to andocentric explanations that saw the woman from a natural and a-historical point of view.

In the 1980's and 1990's, studies about woman's different conditions have increased considerably and in areas such as history, anthropology, literature, psychology, education and sociology. The diversity of possible explanations, as well as the multiplicity of analytical perspectives and research methods have allowed the construction of different views about women and gender relationships. We can point out studies on gender identity development, social discourse about subordination, stereotypes and prejudices and, specially about subtle ways that women are dominated and devaluated.

Following this research perspective specially from a social psychology angle and replacing prejudice and stereotypes in the social exclusion process, we present an empirical work that aims at analyzing current forms of discrimination towards woman on the working place. Specifically, this study analyses the social categorization processes developed by women and men, who have an authority position, about the discrimination towards women in their process of professional ascension, trying to understand the configuration of the new subtle discrimination forms suffered by women in authority positions and which are performed in the working relationships. Also, it is analyzed the strategies developed by women to gain or to maintain in their professional place.

In order to achieve those goals, this empirical study has had two stages. In the first one, we approached a group formed by 50 men who were head of personal departments in public or private companies and who also had a graduated title. In the second stage we interviewed 20 women who were in high hierarchical positions in several public and private institutions.

To analyze those interviews, we used the Content Analysis Technique and a Discourse Analysis Software, the statistical software ALCESTE (By Context Lexical Analysis) which were appropriated to this study objectives because it allows qualitative and quantitative interpretations of the interviews.

Key-Words: Gender, Prejudice, categorization processes, working relationships.

SUMÁRIO	PÁGINA
Introdução	001
I.- Construção da cidadania das mulheres	011
1.1.- Breve Histórico das lutas feministas	012
1.2.- As Novas Perspectivas sobre Gênero	026
Corrente Igualitária	026
Corrente Marxista	027
Corrente Psicológica / Psicanalítica	027
Corrente <i>Queer</i>	027
Corrente Femilidade / Identidade	028
1.3.- Os Progressos da Concepção Feminista no Brasil	032
1.3.1.- Avanços até a década de 80	032
1.3.2.- Década de 90 à atualidade	038
II.- Preconceitos, Estereótipos e Processos de Exclusão/Inclusão Social	043
2.1.-Os Preconceitos: Perspectiva Histórica e Níveis de Análise	044
2.2.- Os Estereótipos	050
2.3.- Preconceitos, Estereótipos e Processos de Exclusão Social	055
A] Preconceito e Estereótipo como Discurso Justificador	056
B] O Preconceito nos Conflitos Sociais	058
2.4.- As Novas Formas de Preconceito	059
III. - Estudos empíricos	063

3.1. O que pensam homens administradores, Sobre o Trabalho das mulheres?	065
3.1.1.- Objetivos	066
3.1.2.- Metodologia	067
3.1.2.1. Participantes	067
3.1.2.2. Procedimento	067
3.1.3.- Discussão de Resultados	068
3.2.- O que pensam mulheres bem sucedidas, Sobre a discriminação?	077
3.2.1.- Objetivos	078
3.2.2.- Metodologia	078
3.2.2.1.- Participantes	078
A - Setor Público	079
B - Setor Privado	080
3.2.3.- Instrumento	081
3.2.4.- Procedimento	081
3.2.5.- Análise do Discurso	082
3.2.6.- Discussão de Resultados	086
3.2.6.1.- Características para Ascensão na Empresa	089
3.2.6.2.- Preferência de Gênero para Ascensão	099
3.2.6.3.- Discriminação de Gênero	119
3.2.6.4.- Sentimentos de Pressão no Trabalho	144
3.2.6.5.- Problemas Trazidos para o Trabalho	164
IV.- Análises Conclusivas	179
Referências Bibliográficas	187
Anexos	201

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

Atualmente, há uma crescente participação das mulheres no mercado de trabalho. Esta constatação representa profundas mudanças de comportamento social nos anos 40 a 50 no Brasil, especialmente nos centros urbanos. Independente das crises político-financeiras por que passa o mundo e em especial o continente latino americano, com suas políticas neoliberais e conseqüente diminuição de empregos, as mulheres vêm ocupando um espaço nunca antes alcançado. Esta transformação, embora acompanhe as mudanças na forma de produção capitalista dos anos 40 a 60, não se deu gratuitamente, mas faz parte de um processo de transição fruto de muitas lutas. Tais conquistas de liberdade de expressão e de ação, efetuadas pelo movimento feminista, possibilitaram um grande número de mulheres alcançarem nível de escolaridade superior, desenvolver maior capacidade de participações econômica, política e, conseqüentemente social. No entanto, sabemos que apesar de todos os significativos movimentos pró-igualdade de relações de gênero existentes – Políticas de Ações Afirmativas, Convenções de Direitos Humanos etc., temos ainda um quadro bastante variado de estereótipos que impedem as possibilidades de entrada ou ascensão da mulher no mercado de trabalho formal.

Este trabalho pretende focar as novas formas que estão tomando as atitudes discriminatórias contra a mulher e como estão sendo vividas pelas mesmas. Pois, apesar de atualmente no Brasil, está proibido qualquer forma de discriminação, estes tratamentos injustos ainda persistem com grande força, principalmente no que se refere às relações de gênero e trabalho. Para se ter idéia de como vivemos uma realidade contrária à determinação legal, devemos tomar conhecimento de dados recentes do Fórum Econômico Mundial, segundo o qual, o Brasil ocupa o 51º lugar no quesito “Desigualdade Social entre homens e mulheres”, perdendo inclusive para países como Indonésia ou Zimbábue. Os itens analisados foram: “Participação Econômica” (diferenças salariais), “Oportunidade Econômica” (atuação Política) e, “Acesso à Educação e Saúde”

[Jornal Folha de S.Paulo (2005)]. Este estudo foi realizado com um total de 58 países, sendo 30 pertencentes à OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico e, outros 28 países em desenvolvimento, segundo o Fórum Econômico Mundial.

De qualquer modo, não podemos deixar de observar o crescente fortalecimento da participação da mulher na economia ativa do país. Os grandes estudos nacionais mostram que as mulheres aumentaram seu poder aquisitivo, seu nível de escolaridade e conseguiram reduzir, em parte, a discrepância salarial. Mas hoje, sob a ótica do gênero, é possível se falar em igualdade de oportunidades de trabalho? Pareceria que sim, pois as mulheres alcançam cada vez mais notoriedade, espaço e representação pública. Mas, isto significa dizer que vivemos em um processo de plena consolidação democrática e de distribuição de oportunidades igualitárias, certo? Errado. A má notícia é que isto não é de todo verdade. Conforme C. Tilly (2000), a desigualdade categorial consiste na distribuição desequilibrada de atributos entre um conjunto de unidades sociais, tais como indivíduos, categorias, grupos ou, regiões; tais fenômenos são próprios das experiências coletivas e interações sociais. E, se a distribuição de oportunidades no Brasil não é igualitária, como demonstram amplamente jornais, estudos acadêmicos, etc., significa dizer que vivemos em uma segregação sexual. Isto é, mulheres não têm usufruído proporcionalmente, dos mesmos benefícios que homens ao longo dos anos, como mostram as tabelas abaixo.

Tabela 1 – Distribuição da População Brasileira Total, por Sexo e por Chefes de Família, no ano de 2002.

	TOTAL	HOMENS	MULHERES
POPULAÇÃO BRASILEIRA	169.799.170	83.576.015 49,22 %	86.223.155 50,78 %
RESPONSÁVEIS PELOS DOMICÍLIOS	44.795.101	33.634.466 <u>75,1%</u>	11.160.635 <u>24,9 %</u>

FONTE: IBGE, 2005.

O grupo feminino é o que tem alcançado o maior grau de instrução entre os chefes de família responsáveis por seu sustento e é atualmente, o responsável por cerca de ¼ de domicílios (Tabela 1). Este aumento da inserção feminina no mercado produtivo, especialmente nos anos 90, expressa uma realidade em transformação, isto é, as trabalhadoras brasileiras apresentam um perfil mais maduro e instruído em comparação às décadas anteriores: O acréscimo no grau de escolaridade, certamente proporcionou às mulheres empregos formalizados e protegidos pela legislação trabalhista, além de ocuparem postos de trabalho melhor qualificados e remunerados – alcançando o índice histórico de 1/3 dos melhores empregos do país, portanto, não podemos deixar de apontar significativos avanços. Porém, o fato de as trabalhadoras disporem de credenciais de escolaridade superiores aos seus colegas de trabalho, não tem se revertido em ganhos semelhantes, pois os dados deixam claro que homens e mulheres com igual escolaridade obtêm rendimentos diferentes, além disso, à medida que a escolaridade das mulheres aumenta, também aumenta a defasagem salarial entre homens e mulheres (ver site da Fundação C. Chagas, “Séries Históricas” 2005). Quanto às causas estruturais podemos lembrar das rápidas urbanizações, das modificações nas estruturas familiares e ainda das taxas de fecundidade mais baixas, conforme informa o próprio IBGE em seu último Censo. Evidentemente, que a realidade social caracterizada por deterioração de

renda familiar, desemprego etc., são condições prementes importantes para a análise global destes dados.

TABELA 2 - Distribuição da PEA – População Economicamente Ativa, em percentual, por nível de escolaridade e sexo, do ano de 1993 a 2002.

EVOLUÇÃO DA ESCOLARIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES						
Anos de Estudo	1993		1997		2002	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
8 a 10	13,0	12,7	15,3	14,5	16,7	16,9
11 a 14	16,9	11,6	20,5	14,0	27,9	20,5
15 ou mais	6,0	4,5	7,4	5,2	8,6	5,8

FONTE: IBGE, 2005

Podemos observar acima (Tabela 2), uma tendência importante para a inserção da mulher no mercado de trabalho, surgida desde a década de 70 e presente até hoje: as mulheres alcançaram e mantêm nível de instrução superior ao dos homens, desde o nível fundamental, chegando a alcançar um índice de diferença no ano 2002 de 2.8 pontos percentuais, entre os/as que possuem nível superior. Para se ter uma idéia das modificações observadas no mercado de trabalho, em função também, destes avanços nos níveis de instrução feminina, observemos a crescente presença das mulheres quanto à participação na PEA – População Economicamente Ativa no país, (página da internet IBGE, 2005): As taxas masculinas e femininas dessa população falam por si só. Em 1973 os homens representavam 71,2% e em 2002 passaram a representar 57,5%, enquanto as mulheres no mesmo período, passaram de 28,8% para 42,5% da PEA.

É importante ressaltar aqui que, esta taxa de participação corresponde à proporção de mulheres e homens, que no momento anterior à pesquisa, exerciam trabalho remunerado, trabalhavam sem remuneração ou, que procuravam trabalho nos últimos dois meses antes da pesquisa (página da internet da Fundação Carlos Chagas, 2005).

Porém, apesar desses índices elevados, as mulheres mantêm taxa de desemprego mais alta e salário médio inferior ao dos homens (Tabela 3); constatam-se nas estatísticas oficiais (IBGE e DIEESE, 2005) que os brasileiros ainda ganham cerca de 30% a mais que as brasileiras. Estas diferenças de rendimentos entre homens e mulheres, são verificadas em todos os setores de atividade econômica, seja por posição na ocupação ou, em grupos de ocupações semelhantes. É possível supor que esta discriminação de gênero esteja associada à gestação e à criação de filhos, responsabilidades quase exclusivas das mulheres, apontam várias análises já realizadas sobre o tema, por exemplo, ver Bruschini, 2005; Hirata, 1998; Zabludovsky e Avelar, 2001, entre outras.

TABELA 3 - Distribuição de população por níveis de desemprego e média Salarial, por sexo.

TAXA DE DESEMPREGO	1997	2001
Homens	5,27	<u>5,9</u>
Mulheres	6,23	<u>6,7</u>
RENDIMENTO NOMINAL MÉDIO NACIONAL MENSAL / ANO 2000	VALORES EM R\$	
Homens	827,00	
Mulheres	591,00	

FONTE: CENSO DEMOGRÁFICO IBGE/ 2000 E MINISTÉRIO DO TRABALHO.

Como se pode observar, não é necessário inventar histórias de outras épocas ou países, basta analisar as atuais estatísticas oficiais, para comprovar-se a existência de discriminação. Embora haja uma discriminação economicamente real, comprovada nos dados acima, não se admite publicamente que haja discriminação de gênero nas relações de trabalho, nas conversas cotidianas, fala-se como um fato ultrapassado.

Os fenômenos de discriminação podem tomar diversas formas. Um tipo de discriminação pressupõe que pessoas ou grupos sociais recebam menos do que seria justo. Outro tipo de discriminação impede que certos grupos sociais desenvolvam suas características próprias. Por exemplo, a existência em diversos países, de punição legal pela prática da homossexualidade, ou de um tipo de religião, etc.

Que causas estariam por traz desta desigualdade? Considerando-se que o nível de formação é um fator importante na determinação do salário poder-se-ia pensar comparativamente que os homens têm melhor nível de instrução que as mulheres. Pesquisas recentes, como já vimos, mostram que esse não é o caso. Publicações do IBGE (Página da Internet, 2005), divulgando a Síntese dos Indicadores Sociais, anunciam que as mulheres de um modo geral têm em média sete anos de estudo, enquanto a média masculina é de 6,8 anos. Quando se considera, o fato de estarem empregadas verifica-se que as mesmas estudam em média cerca de um ano a mais do que os homens. Entre mulheres ocupadas, a média chega a 8,4 anos de estudo. Mas, infelizmente, a defasagem entre os salários não diminuiu com o aumento da escolaridade: Mulheres com 11 anos ou mais de estudo ganham 58,6% dos salários pagos aos homens, com mesmo nível de escolaridade; entre os salários mais baixos, 32% da população masculina ocupada, ganham até um salário mínimo e, entre a população feminina este percentual sobe para 49%. Como observamos, o grau de escolaridade não parece explicar a diferença salarial. Os índices acima dão uma dimensão das injustiças existentes nas condições de trabalho e gênero.

Aliás, se por um lado, os dados que indicam claras diferenças entre os vários grupos sociais: homens e mulheres; brancos e negros; nordestinos e sulistas etc., estão aí e não podem ser contestados - ignorados podem, é o que sempre fazemos, por outro lado, as explicações dos dados são as mais diversas e encontram-se freqüentemente, em oposição. Por que existem contradições na análise dos dados objetivos? Estas contradições devem-se às diferentes perspectivas ou, pontos de partida, que pessoas ou grupos utilizam ao analisar fatos sociais. A análise destas perspectivas permitirá entender melhor os aspectos subjetivos dos processos de inclusão/exclusão social. As condições objetivas dos processos de exclusão desenvolvem-se historicamente a partir de interesses econômicos e/ou culturais dos grupos dominantes.

O que pretendemos nesta pesquisa é estudar a dinâmica dos discursos dados por homens e mulheres, a respeito da discriminação no trabalho. Isto é, analisar as novas formas de discriminação que, se estabelecem contra mulheres nas relações de trabalho e assim, entender as justificativas apresentadas para as diferenças ocupacionais e salariais praticadas nas empresas.

Dado que hoje, não se aceitam publicamente as diferenças de capacidade entre homens e mulheres, como se explicam os diferentes objetivos existentes, tanto ao nível salarial, como nas ocupações de cargos de comando? Para entender melhor os processo de exclusão/inclusão social no caso da mulher, apresentaremos no primeiro capítulo, uma perspectiva histórica das características de dominação do homem sob a mulher e como, a partir da era moderna, as mulheres têm lutado contra essa dominação.

No segundo capítulo, a partir da perspectiva teórica das concepções do preconceito e da formação de estereótipos, na psicologia social, estudaremos os modos de categorização e as atitudes que justificam e fortalecem os processos discriminatórios contra o gênero feminino. Pretendemos mostrar que para

compreender os processos de exclusão/inclusão social, as noções psicológicas devem perder seus conceitos psicologizantes e individualistas para passar a estudar os processos subjetivos de discriminação em articulação com os processos objetivos. Para isto, sugerimos que os estereótipos e preconceito devem ser entendidos em seu caráter justificador da discriminação e, devem ser colocados no processo das relações intergrupais. Tanto as formas do preconceito, como as formas de luta contra o mesmo, estão mudando, tanto pelas correlações de poder entre grupos, como pela mudança dos fatores políticos, econômicos e sociais, pelos quais estas relações se dão.

Para entender melhor estes processos complexos, apresentamos uma pesquisa empírica que compreende duas etapas, constituída primeiramente, por um grupo de homens administradores e, em um segundo momento, um grupo constituído por mulheres bem sucedidas, ambos ocupando cargos de destaque nas empresas, ou administrando suas próprias companhias.

I. CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA DAS MULHERES

II. I. - CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA DAS MULHERES

1.1.-BREVE HISTÓRICO DAS LUTAS FEMINISTAS

A história de discriminações contra mulheres no mundo é tão antiga quanto a história do próprio mundo. Desde a remota antigüidade, encontramos relatos, textos, documentos sobre tratamentos desiguais dirigidos ao gênero feminino. Esta afirmação poderia ser apontada como extrema e radical, mas, infelizmente, não é. Assim, Tarnas, historiador nada suspeito de feminista, é taxativo a respeito do assunto quando afirma:

“Podem-se fazer hoje, inúmeras generalizações sobre a história da cultura ocidental, porém a mais imediatamente óbvia, é o fato de ter sido do início ao fim um fenômeno avassaladoramente masculino: Sócrates, Platão, Aristóteles, Paulo, Agostinho, Tomás de Aquino, Copérnico, Galileu, Bacon, Descartes, Newton, Locke, Hume, Kant, Darwin, Marx, Nietzsche, Freud... a tradição intelectual do ocidente tem sido produzida e canonizada quase que inteiramente por homens e constituída principalmente dos pontos de vista masculinos...” (Tarnas, 2000: 467)

Iniciamos o levantamento histórico acerca da marginalização do gênero feminino, citando o mundo grego clássico, onde, desde os primórdios, afirmou-se o status diferenciado para homens e mulheres, antes mesmo da concepção destas últimas. Assim, em documentos do séc. II, podemos observar uma ordem de um esposo em viagem, para sua esposa: “Se tiveres um filho, deixa-o viver, se tiveres uma filha, rejeita-a...” (Veyne, 1990: 24). Como se pode observar, por estes tempos, nascer não se resumia a um fato biológico. Tratava-se da literal “tomada” da criança pelo pai, que, em outras palavras, significava que a mãe, ao dar à luz, quando sobrevivia ao parto, devia aguardar silenciosamente a deliberação do genitor sobre o evento. Quando aceita, a criança era reconhecida

e passava a fazer parte da família, quando não, era simplesmente deixada ao relento. Informam os documentos que, entre romanos, essa distinção não era muito comum entre sexos, no momento do nascimento, mas, entre gregos, esta era uma prática comum e legítima, legalmente aceita.

À medida que crescia, a criança do sexo feminino, tomava alguma importância social, mas era quando alcançava a idade de casar que se tornava visível, pois assim podia servir a trocas. Neste momento, já senhora adulta, atribuíam-se às mulheres os encargos domésticos ou, no máximo, a vigília dos escravos que trabalhavam dentro da casa. Mesmo assim, havia ressalvas significativas, pois vigiar o escravo padeiro, entre outros, ou contar os alimentos necessários, ou acompanhar os serviços da casa eram conselhos indicados pelos médicos, compreendendo que era preciso ocupar as damas da época, pois necessitavam ocupar o tempo com atividades honestas, além das rocas e fusos (Veyne, *op.cit*).

Fazendo um corte no tempo, elegendo o período da Idade Média – um dos períodos de maior perseguição contra mulheres - encontram-se documentados relatos de verdadeiros genocídios praticados pelos sistemas governamentais e apoiados fortemente pela igreja católica, cuja força na época era inquestionável.

Estudos acerca da história cultural e social na idade média (século VI a século XV¹) apresentam-nos um quadro geral do que pode ter sido a vida da mulher. A sociedade feudal era marcadamente masculina, o homem era o senhor, não só do feudo, mas de todas as coisas, pessoas ou relações que pudessem existir. Apenas a igreja, como instituição poderosa da época,

¹ Data plena de controvérsias. Aqui tomamos como fonte R. Tarnas (2000), o qual considera o início do medievalismo, período marcado pelo término das invasões bárbaras, pela queda do império romano e pela coroação de Carlos Magno e o seu fim, período marcado pela chegada de C. Colombo à América e pelo aparecimento e crescimento de diversas expressões artísticas e intelectuais - Da Vinci, Michelangelo, Tomás de Aquino, Copérnico, entre outros.

questionava seus mandos e desmandos, porém era também constituída e presidida por homens, representava a grande força criadora da ideologia, com objetivos bem claros: regulamentar e transformar aquela, em uma sociedade cristã. As mulheres da sociedade medieval pertenciam a outro estatuto (ou classe), o que determinava sua posição. É importante considerar que esta era uma condição aceita, não havia insatisfação a respeito, tratava-se, digamos, de uma situação “natural” à época. A condição da mulher no século XI resumia-se a:

“... Ser dominada por seu pai que a cede quem lhe agrada, por seu marido que a governa e vigia, depois pelo mais velho dos seus filhos e quando, por fim, empurrando este último para fora da casa à mãe que o estorva, é recebida pelos religiosos do mosteiro familiar, que, entre outros, têm o papel precisamente de acolher as mulheres da linhagem, marginalizadas quando deixaram de ser úteis. Por outro lado, o acordo se faz sobre o princípio de que a esposa está destinada a cooperar para a glória da linhagem dando-lhes filhos, que sejam homens e que sejam valorosos...” (Duby, 1998: 48).

Nesse sentido, a mulher é compreendida como frágil e carente de proteção, subjugada porque é um ser espontaneamente ruim – pela sua capacidade de infidelidade explícita, como escrito em carta de um abade a uma condessa, confusa sobre seu papel de esposa:

“...Porque o desregramento natural desses seres perversos comporta o risco, não havendo vigilância, de introduzir no seio da parentela, entre os herdeiros da fortuna, intrusos, nascidos de outro sangue... (*op.cit* : 17)”.

A “caça as bruxas” é um exemplar deste período. Relatos do século XIV revelam que, num só dia, podem ter sido executadas cerca de três mil mulheres e que a relação entre homens e mulheres mortos apresenta a absurda estatística de um homem para cada dez mulheres queimadas vivas em fogueiras públicas

([página da internet cddc.vt.edu/feminism](http://pagina.da.internet.cddc.vt.edu/feminism)). Foram diversos os crimes cometidos, aceitos e utilizados como força de pressão pela igreja e outros poderes valorizados à época. Uma clássica figura histórica, retrato dessa violência, foi Joana D'arc, que comandou grandes exércitos de soldados franceses, lutando contra os ingleses na guerra dos 100 anos, mas que não se salvou de ser acusada e condenada a queimar em praça pública.

Sabe-se que, no jogo social, a mulher preenchia dois papéis importantes: primeiro, como representação de prêmio, dado ao homem que a recebe como esposa junto aos dotes que a acompanham, deixando-o mais rico; segundo, como geradora e educadora dos filhos – preferencialmente masculinos - para o homem que a acolhe, domina e vigia.

Sob os preceitos da ideologia cristã, a instituição do casamento é de fundamental importância para a sociedade feudal, pois é através deste pacto que os religiosos controlam os hábitos mundanos, como, por exemplo, a fornicação. O poder do patriarcado, neste sentido, era claramente reforçado, pois a feminilidade concebida como desconhecida, ameaçadora, precisava ser controlada, e a melhor maneira de evitar tais riscos era encerrando-as no espaço mais privado das casas: o quarto das damas, nos quais as mulheres deviam estar trabalhando, pois também a ociosidade era um perigo para seres considerados tão frágeis, assim, o ideal era que se revezassem entre momentos de trabalho e de orações – era a época de absoluta reclusão feminina (Duby, 1998; Áries e Duby, 1991).

Documentos datados dos séculos X a XIII, analisados por historiadores acima citados, apontam o casamento como prática fundamentalmente determinante para a organização social da época, e, sem dúvida, tal sistema de valores é fundamentado numa relação de completa desigualdade entre homens e mulheres; no enlace conjugal, há uma compreensão da partição da mulher, de modo que sua alma passa a pertencer a Deus, enquanto o marido torna-se senhor

absoluto de seu corpo. Este é um tratado moral, construído pela ideologia cristã, para evitar, controlar e excluir radicalmente qualquer tentativa feminina de recusa, repugnância ou esquiva pelo marido. Sob esta ordem, a mulher que não reconhecesse tal papel para si corria sérios riscos de vida.

Como as mulheres viviam estas situações? É difícil analisar este aspecto pela ausência de fontes escritas por mulheres – os primeiros documentos escritos por mulheres datam do século XVI – essa história perpassa pelo mundo do privado apenas, dos ambientes fechados, dos castelos. Até então, a figura feminina só adquire importância após o casamento, conforme historiadores (Duby, 1998; Áries e Duby, 1991; Perrot, 1998). Claramente, essa instituição torna a mulher útil social e juridicamente: mãe, educadora, esposa, papéis possíveis à época. Observa-se que, ao ter um marido, a mulher eleva seu status e passa a exercer sua essencial função – a maternidade. Como nem todas têm a sorte de encontrar maridos, portanto excluídas deste “poder” – que, de fato, é o reflexo do poder do esposo sobre ela – ao se encontrarem nessa condição, terminam seus dias em mosteiros, casas de beatas ou bordéis.

Alguns poucos documentos da história da vida privada (Castan, 1991), relatam que o cotidiano da mulher do séc. XVIII é prioritariamente doméstico: cuidar, educar, alimentar, criar, atender na doença, assistir à morte; sua subordinação ao chefe da família é rigorosa. Entretanto, cartas e depoimentos registrados da época relatam que as mulheres nobres, ao gerir seus castelos, usufruíam de certa margem de manobra econômica, algumas iniciativas ainda que mínimas: circulação de dinheiro, de alimentos, de roupas ou de serviços, muitas vezes, realizadas sem o conhecimento dos homens, serviam para preencher seus cofres pessoais. Também, no meio rural, observavam-se camponesas que, por iniciativa própria, vendiam os produtos de seus quintais, conseguindo, assim, angariar algum dinheiro. De qualquer modo, a menos que pertencesse às classes superiores ou que fossem viúvas (pois estas tinham sob

controle suas posses e rendas sozinhas), a mulher não participava da economia externa a casa, ou qualquer negociação pública.

Uma possibilidade de mudança desse quadro surgiu quando, no fim do século XVIII, o espírito da revolução francesa começou a criar fôlego naquele país. Momento histórico de influência mundial, conhecido como divisor de águas na história moderna, quando vários líderes políticos e intelectuais tentaram derrubar o sistema monárquico e o poder absoluto do rei, com apoio da classe burguesa em ascensão – a sociedade francesa constituía-se oficialmente de três estamentos: Clero, Nobreza e a Burguesia. A inquietação social e política, aliada aos problemas financeiros graves, persuadiram o monarca Luís XVI a convocar os Estados Gerais em 1789, ato que ajudou a desencadear os acontecimentos. Dos Estados Gerais, emergiu a Assembléia Nacional e uma nova constituição, que aboliu o antigo regime. Na luta contra as desigualdades, a revolução francesa desencadeou a supressão de injustiças cometidas contra indivíduos ou grupos representantes de quase todas as categorias exploradas, ou submetidas a processos de escravidão na época, fazendo nascer anseios de Liberdade, Igualdade e Fraternidade - ícones principais da Revolução Francesa - nunca antes experimentados em qualquer parte do mundo. A “Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão”, para citar uma das conquistas, extinguiu de uma só vez os serviços feudais, há séculos existentes, proclamou a emancipação dos judeus e a abolição de todos os privilégios religiosos, proibiu o tráfico de escravos nas colônias da França (este último decretado no ano seguinte à promulgação da Declaração), entre outros abusos antes legalizados. Esse movimento igualitário, infelizmente, não conseguiu derrubar a barreira da desigualdade entre os sexos, como veremos a seguir (Comparato, 2003).

São diversas as citações de periódicos e manifestos da época, dando conta das reivindicações pelo reconhecimento da cidadania da mulher, no período em que a França se mobilizava para a Revolução. Uma pioneira desses movimentos e marco na história do feminismo mundial foi Olympe de Gouges,

uma escritora e dramaturga que, em 1791, escreveu e publicou a “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã”, baseada na Declaração de 1789. Gouges ressaltava, em seu documento, a capacidade de raciocínio e de decisão moral das mulheres, apontou também as virtudes femininas da emoção e da sensibilidade. Infelizmente, seus gritos não tiveram a mesma repercussão dos líderes masculinos de então. Entre as asserções da Declaração de Gouges, constavam os direitos ao livre discurso, o direito de revelar a identidade dos pais de suas crianças, o direito de crianças nascidas fora do casamento serem consideradas legítimas; esta última requisição mexia diretamente com parâmetros de liberdade masculina inabaláveis até hoje, em várias sociedades: A liberdade de satisfazer os desejos sexuais masculinos em relações extraconjugais e que tal liberdade podia ser exercida sem qualquer receio de responsabilidade correspondente aos atos. As propostas de Gouges colocavam o homem como parte da reprodução da sociedade e não apenas como cidadão racional e político. Ela dizia:

“Se os homens pudessem compartilhar o papel da reprodução, então talvez, a mulher poderia ser vista como membro político e público da sociedade” (frase retirada da Declaração da Mulher, publicação na página da internet womenshistory.about.com, por Lewis, em 2005).

Por buscar este tipo de igualdade, propagando sua Declaração publicamente e recusar-se a silenciar sobre os direitos da mulher, Olympe de Gouges foi presa em 1793, portanto, quatro anos após a revolução francesa, e levada à guilhotina em novembro daquele mesmo ano. Um repórter de seu tempo, quando de sua morte, declarou à imprensa:

“Olympe de Gouges nasceu com uma exaltada imaginação, equivocou seu delírio, com uma aspiração da natureza. Ela queria ser um homem de estado... Parece que a lei puniu esta conspiradora por ela ter esquecido as virtudes de pertencer ao seu sexo (Lewis, op.cit.)”

Mesmo assim, a convulsão desencadeada em 1789, além de pôr em cheque o sistema político e social, então vigente na França e no resto do Ocidente, encorajou as mulheres a denunciar a sujeição em que eram mantidas e manifestou-se em várias esferas: jurídica, política, econômica, educacional, entre outras.

Nesse confuso panorama, emergiram alguns fenômenos significativos. Já no século XIX, podia-se observar uma grande proliferação de clubes de ativistas femininos no país. As mulheres agora reivindicavam não só a igualdade jurídica e o direito a voto, mas também a equiparação de salários. Essas novas exigências se explicavam pelas transformações da sociedade européia da época. Com a crescente industrialização, as mulheres de meados do século XIX foram, cada vez mais, abandonando seus lares para empregarem-se como assalariadas nas indústrias e oficinas.

Os Estados Unidos e o Reino Unido também se notabilizaram por vigorosos movimentos feministas, surgidos já em princípios do século XIX. Em 1837, fundou-se nos Estados Unidos a primeira universidade feminina de Holyoke e, nesse mesmo ano, realizou-se em Nova York uma convenção de mulheres que se opunham à escravidão. O abolicionismo foi, efetivamente, um dos temas centrais do desenvolvimento e consolidação do movimento feminista americano. No Reino Unido em 1792, Mary Wollstonecraft publicou “A Reivindicação dos direitos das mulheres”, obra em que exigia para as mulheres as mesmas oportunidades de que gozavam os homens na educação, no trabalho e na política (Hobsbawm,1988). Porém, apesar de todos esses avanços, foram necessários alguns séculos após a revolução francesa para que as mulheres pudessem mudar seu status legal na sociedade.

Analisando mais adiante, observa-se que os séculos XVIII e XIX foram palcos de transformações da emancipação feminina, especialmente quanto à condição das mulheres no trabalho. Por exemplo, a história nos revela grandes

mudanças, nada que não tenha sido fruto de muitas lutas que fizeram valer seus direitos, algumas delas marcadas por alto grau de violência. Uma das mais memoráveis, se não o fato mais marcante daquele século, foi o histórico dia oito de março de 1857, hoje reconhecido como Dia Internacional da Mulher, em homenagem àquelas vítimas. Tratou-se de um movimento grevista feminino, no qual um grupo de tecelãs da Fábrica de Tecido Cotton, de Nova Iorque, lutava por reajuste salarial e redução da jornada de trabalho para 12 horas. Este que foi o primeiro movimento grevista feminino levou à morte 129 mulheres, incendiadas a mando de seus próprios patrões. Por aqueles anos, a vida não era nada fácil para os mais pobres. Se as condições de trabalho eram ruins para os homens, pode-se calcular a extensão de quão pior era para as mulheres. Havia poucas leis delimitadoras de exploração e, contra discriminação, simplesmente inexistiam.

Em um amplo sentido, além da industrialização, vários fatores influenciaram a história das oportunidades e salários das mulheres trabalhadoras. Representaram papel importante na contingência de emprego e qualidade de vida de mulheres os aspectos ideológicos, culturais, e também não se podem esquecer os arranjos familiares patriarcais. A esse respeito Sharpe, (1996) reconhece que, nas economias pre-capitalistas, os salários das mulheres eram baixos e o capitalismo não só continuou mantendo aquele baixo nível, como também aumentou a disparidade entre os salários de mulheres e homens. A autora afirma que aqueles tais níveis de salário e disparidade eram muito mais consequência dos costumes e hábitos culturais locais do que dos próprios fatores econômicos da época.

Em função das sucessivas crises vividas pelas sociedades capitalistas, ocorridas no século XX - com os episódios das duas guerras e das crises político-econômicas ocorridas em vários países - muitas mulheres, desde bem jovens, tiveram que enfrentar trabalhos de domésticas, saindo do campo para as grandes cidades. Para a maioria dessas trabalhadoras, este serviço era um

estágio de vida que influenciou em suas habilidades domésticas e na formação de seus valores, ao mesmo tempo em que também serviu como um meio de controle social. A vida da criada era um espaço de treinamento em que as meninas eram preparadas para ser as boas esposas. De alguma maneira, essas mulheres podiam prover os meios pelos quais aumentavam suas chances de progredir socialmente. Nem todas conseguiram evidentemente, muitas faliram e outras tantas se tornaram prostitutas para sobreviver.

As sociedades importantes da Europa ocidental – Alemanha, Inglaterra, França, principalmente - puderam testemunhar nesse período que, tanto no meio urbano quanto rural, as mulheres eram necessárias. No campo, os agricultores precisavam de suas esposas para o trabalho da fazenda e para a criação dos filhos; os que viviam do comércio – artesãos, pequenos lojistas - também dependiam delas para levar adiante seus empreendimentos.

Com o início das primeiras práticas capitalistas, evidenciaram-se alguns sinais de emancipação das mulheres. As indústrias domésticas, que se desenvolveram pelo fim do séc. XIX, deram às mulheres condições para combinarem trabalho pago com a supervisão da casa e filhos. Esta era uma boa maneira das mulheres casadas ganharem algum dinheiro, mas, por outro lado, esta oportunidade de renda mantinha-as amarradas às responsabilidades da casa. Já no período forte da expansão da industrialização, quando as fábricas realmente se fixaram, acabando praticamente com as poucas indústrias domésticas que ainda existiam, os homens constituíram a grande força de trabalho. E, ao fazê-lo, criou um efeito trágico para a posição econômica da mulher: separou a casa do local de trabalho, excluindo-a da economia reconhecidamente importante, a pública – na qual cada trabalhador recebia seu salário -, alimentando mais ainda a inferioridade e a dependência financeira da mulher (Hobsbawm, 1988). É desta forma, então, que a mulher constrói sua representação no espaço privado – do lar. Invisível ao público, desnecessária

econômica, social ou politicamente, ela existe apenas como figura de adorno ou utilitária para alguns serviços.

Posteriormente, com os primeiros passos do capitalismo, que tirou a mulher dos afazeres domésticos para colocá-la nos afazeres externos do mercado de trabalho, contextualizou-se a força produtiva feminina; de fato, são as exigências do mercado de trabalho que obrigam a mulher a deixar o papel exclusivo de mãe e esposa, para surgir nas ruas e fábricas, como trabalhadora. Neste momento, com a consolidação do capitalismo é que se iniciam as organizações e as lutas das mulheres, por melhores condições de trabalho. Tais lutas se espalham por grande parte do continente europeu – França, Inglaterra, Alemanha expandindo-se até a América do Norte.

Com os episódios das duas grandes guerras, as mulheres conseguiram mais espaço, principalmente em relação ao mercado de trabalho, evidentemente com uma carga discriminatória fortemente presente. É a partir do século XX que a literatura feminista, de um modo geral, reconhece a eclosão de duas grandes ondas:

♀ A primeira situa-se principalmente na Inglaterra, no início do século XX, quando se vive, em toda a Europa, a necessidade de construir uma democracia de massa. É neste momento que, junto com outros setores sociais que lutavam pelo direito do voto universal, surge o movimento sufragista pelo direito do voto da mulher. No Brasil, a participação da mulher como eleitora só foi estabelecida a partir de 1932, por um decreto-lei do presidente Getúlio Vargas, após muitos anos de lutas de grandes líderes, mas representada principalmente na pessoa de Berta Lutz, cientista e primeira mulher a se eleger deputada federal no Brasil, em 1936. Na Rússia, a Revolução de 1917 garantiu esse direito às mulheres. Um ano mais tarde foram as alemãs e, no seguinte, as norte-americanas ganharam o direito de ir às urnas. Na França, Itália e Japão, deu-se em 1945 (Schumacher, 2000).

♀ A segunda onda é datada em momentos distintos, com a publicação de dois livros que abriram novos campos de visão, questionando o lugar da mulher na sociedade moderna. São eles: "O Segundo Sexo", de Simone de Beauvoir, na França dos anos 40, que acende o debate sobre o que é “o ser masculino e o ser feminino” e "A Mística Feminina" de Betty Friedan, nos Estados Unidos na década de 60, que denunciam o conceito de feminilidade da época, apontando o vazio existencial da mulher restrito à mãe e à esposa. Por volta da década de 40, passada a 2ª grande guerra, já se observavam características do “boom econômico” que transformou a mulher em consumidora assídua, já que a mesma tinha adquirido status de “produtora de bens”, com sua entrada no mercado de trabalho, em função, principalmente, do número de homens reduzido no período pós-guerras; o mundo ocidental já vive em democracia então e, em 1947, publica-se a “Declaração Universal dos Direitos Humanos” e em decorrência deste, vários grupos sociais, entre eles, o das mulheres, vão exigir políticas públicas igualitárias, acirrando-se, assim, a luta pelos direitos iguais na sociedade.

A partir desses movimentos, seguiu-se um arsenal respeitável de literatura acerca da condição da mulher nas mais diversas áreas de estudo, opondo-se aos pressupostos androcêntricos dos saberes dominantes, construídos quase exclusivamente a partir das experiências e leituras masculinas.

Hoje se pode afirmar, sem sombra de dúvida, que, desde os anos 40 e principalmente depois dessas duas marcantes publicações citadas acima, os estudos feministas apontam inúmeras vias de análise e múltiplos lugares de produção, evoluindo em direções diversas no mundo todo.

Os anos 60 e 70 foram marcados por vários avanços conquistados a partir de muitas lutas, principalmente nos Estados Unidos e Europa. No ano de 1975, as mulheres dão um grande passo e conseguem que a ONU o decrete como Ano Internacional da Mulher. Tal reconhecimento refletiu-se amplamente

e revigorou as ações do movimento feminista da época. A partir de então, esta década e, principalmente, as duas seguintes, foram plenas de pesquisas sobre a condição da mulher. Estudos nos mais diversos âmbitos das ciências humanas e sociais foram aprofundados, ocasião em que começaram a surgir teorias taxonômicas sobre gênero.

Desde então, os Encontros Políticos e a criação ou modificação de leis têm sido os focos do movimento feminista, com objetivos à ampliação e asseguramento de direitos. Duas conferências mundiais são determinantes nesse sentido²:

♀ Conferência Mundial dos Direitos Humanos em Viena, no ano de 1993. Desse evento saíram determinações sobre direito à vida, ao tratamento igualitário, acesso à condição justa de trabalho. Outra grande conquista saída desse encontro foi a atribuição de responsabilidade ao Estado pelas leis acerca de violências contra a mulher.

♀ IV Conferência Mundial da Mulher, em 1995, na China. Lá se afirmou uma condição fundamental para a consolidação da democracia e da paz na humanidade, a promoção da equidade entre homens e mulheres.

No desenrolar desses movimentos, que não paravam de crescer, especialmente nos países considerados desenvolvidos, iniciou-se um amplo debate sobre a noção de gênero, do qual surgiram algumas correntes teóricas, a partir das quais criaram-se subdivisões internas ao movimento feminista, originando diferentes classificações do conceito de gênero. De fato, o conceito de gênero foi e continua sendo construído na esteira do movimento feminista. Perpassam, através dele, temáticas importantes, como a invisibilidade da mulher na história, a pouca ou nenhuma oportunidade nos espaços públicos, econômicos, sociais, políticos, profissionais, entre outros aspectos.

² Para maiores detalhes, visitar a página da internet: www.redeh.org.br

Segundo Joan Scott (1995), o conceito de gênero formulado pelas autoras feministas surge da necessidade por uma identidade teórica própria para explicar as desigualdades existentes:

“A preocupação teórica com o gênero como uma categoria analítica só emergiu no fim do século XX. Ela está ausente das principais abordagens de teoria social formuladas desde o século XVIII até o começo do século XX. De fato, algumas destas teorias construíram sua lógica a partir das analogias com a oposição entre masculino-feminino, outras reconheceram uma “questão feminina”, outras ainda se preocuparam com a formulação da identidade sexual subjetiva, mas o gênero, como uma forma de falar sobre sistemas de relações sociais ou sexuais não tinham aparecido. Esta falta poderia explicar em parte a dificuldade que as feministas contemporâneas tiveram de incorporar o termo gênero às abordagens teóricas existentes e de convencer os adeptos de uma ou outra escola teórica de que o gênero fazia parte de seu vocabulário. O termo gênero faz parte da tentativa empreendida pelas feministas contemporâneas para reivindicar certo terreno de definição, para sublinhar a incapacidade das teorias existentes para explicar as persistentes desigualdades entre as mulheres e os homens (p.85)”.

1.2.- AS NOVAS PERSPECTIVAS SOBRE O GÊNERO:

O desenvolvimento das teorias feministas a partir da década de 50, na Europa e na América do Norte, pretendia analisar o quadro de submissão da mulher, apontando críticas à ciência dominante, aos parâmetros estabelecidos das realidades sociais vigentes, à não historicidade, às explicações centradas no masculino, as explicações da relação homem - mulher sob óticas naturalizantes; conceitos como raça, classe social e opção sexual são alguns dos significantes que vão revirar os estudos feministas. Dentre as construções teóricas, encontram-se algumas correntes de pensamento, baseadas em compreensões específicas e distintas entre si. Sugerimos uma divisão destas correntes, segundo a leitura que fazem das diferenças sociais dos sexos e da problematização construída sobre a libertação da mulher. Abaixo, resumimos as escolas consideradas mais representativas (Scott, op.cit; Rago, 1998; Schiebinger, 2001):

♀ 1. Corrente Igualitária: uma das primeiras correntes surgidas na história das teorias feministas. Sua principal reivindicação era a igualdade entre os sexos, através do fim das condições de discriminação na educação, no trabalho e na política. Este grupo acreditava que as modificações da realidade opressora contra a mulher se dariam através da socialização e educação, dirigidas à igualdade dos sexos. Para estas autoras, o papel socialmente imposto na diferença sexual do trabalho constituiu principal fonte de discriminação e conflito entre os sexos.

Os textos de S. Beauvoir na Europa e B. Friedam nos EUA são exemplos claros dos escritos radicais da época. Tais análises centravam-se essencialmente nos mecanismos de dominação social da mulher na sociedade e avançavam nas idéias do corpo feminino como local de opressão e submissão.

♀ 2. Corrente Marxista: A análise aqui, como o próprio nome sugere, investiga a condição da mulher a partir das teorias das relações de classes; trabalha o feminino e a apropriação de poder pelo patriarcado, cujas análises (Nogueira, 2001) foram desenvolvidas pelas correntes feministas de orientação marxista que tentavam formular uma teoria analisando a opressão da mulher. Tais pensamentos consideravam que a subordinação e a dependência feminina resultavam do papel da mulher socialmente construído, na esfera privada da família. Nesse período em que se lutava por uma emancipação do estatuto do sujeito jurídico, reivindicava-se também a incorporação da mulher no estado moderno e industrializado, a fim de alcançarem seus direitos como cidadãs, nos mesmos termos que os homens.

♀ 3. Corrente Psicológica / Psicanalítica: as teorias características dessa corrente de pensamento pretendem reverter os pressupostos epistemológicos da psicologia e da psicanálise – por exemplo, as definições psicanalíticas falocêntricas da sexualidade - acerca do desenvolvimento humano psicosexual, moral, cognitivo, nos quais as mulheres invariavelmente são apresentadas como inferiores e homens como dominantes. Uma representante desta linha nos EUA é Carol Gilligan (1982) que tem como objetivo analisar os processos formativos das identidades de gênero associados ao desenvolvimento moral, valorizando as experiências vividas por crianças; Já na França, temos L. Irigaray (1985), cujo interesse está voltado para a significação de ordem simbólica da identidade de gênero, elaborada pelas regras sociais de cada cultura, no sentido de construir a experiência de gênero.

♀ 4. Corrente Queer: desenvolve-se a partir da segunda metade da década de 80 (Ahmed, 1998) uma grande área de estudos sobre a identidade da mulher a partir de rejeições ao padrão heterossexual dominante, à concepção de família tradicional, aos preceitos religiosos, etc. Esta perspectiva também constrói uma via crítica aos estudos feministas existentes, reduzidos à noção bipolar: sexo/gênero. Estudos estes que, até então, vinham se desenvolvendo

baseados na construção histórica das diferenças de gênero, muito criticados nesta corrente por, em certo sentido, postular uma imagem de “mulher universal” e por conseqüência, não superar estereótipos convencionais de homens e mulheres (Butler, 1990; 1993). Para as autoras pós-modernistas, representantes dessa corrente, as mulheres nunca constituíram um grupo único fechado, mas sim vinham de diferentes classes, raças, opções sexuais. As mulheres têm diferentes histórias, necessidades e aspirações.

Nesse sentido, a corrente *Queer* propõe uma ruptura histórica, um corte com a modernidade; Cria uma noção de identidade em construção, móvel, fluida, nômade, transitória, múltipla e contraditória. Nas palavras de Teresa de Lauretis (1994: 208):

“... conceber o sujeito social e as relações da subjetividade com a sociabilidade de uma outra forma: um sujeito constituído no gênero, sem dúvida, mas não apenas pela diferença sexual, e sim por meio de códigos lingüísticos e representações culturais; um sujeito ‘engendrado’ não só na experiência de relações de sexo, mas também nas de raça e classe: um sujeito, portanto múltiplo em vez de único, e contraditório em vez de simplesmente dividido... necessitamos de um conceito de gênero que não esteja tão preso à diferença sexual a ponto de virtualmente se confundir com ela, fazendo com que o gênero seja considerado uma derivação direta da diferença sexual...”

São exemplos desta linha as autoras De Lauretis (op.cit.), J.Butler (op.cit.), D. Harraway (1994), T.Swan (2000).

 5. Corrente Femilidade / Identidade: esta corrente pretende reincorporar a noção do ser mulher na sociedade atual, enfatizando a

maternidade como centro do poder; Desenvolve investigações centradas na psicologia, história, antropologia e fortemente influenciadas pelas ciências sociais, analisa os mitos femininos implícitos nos discursos científicos e na linguagem. Especialmente N. Chodorow reinterpreta as teorias de Sigmund Freud sobre a maternidade, apontando a divisão de papéis de cada um dos pais na atribuição real de tarefas. São expoentes desta linha Joan Scott (1995, 1997) e Nancy Chodorow (1978).

As correntes *Queer* e Femilidade baseiam-se em críticas às correntes Marxistas ou Do Patriarcado, às noções de sujeito universal, racional, masculino, como representante do humano; são reconhecidas como teorias feministas pós-estruturalistas por tomarem como base para suas reflexões, autores representantes da escola filosófica de mesmo nome – M. Foucault, J. Derrida, e outros. Tais correntes recorrem a essas teorizações, de modo à desconstruir dicotomias que presidem o modo de pensar da mulher. A perspectiva de desconstrução significa, portanto, destituir a lógica binária (sexo/gênero, biológico/social), demonstrando que cada um destes conceitos está presente no outro. Tal luta é demonstrada pela valorização das diversidades do gênero, contrária à luta pela igualdade ou pela diferença. Joan Scott *et all* (1997) argumenta que a noção de igualdade é política e pressupõe a diferença de tal modo que o oposto da igualdade, é a desigualdade, e não a diferença. Essas diferenças têm sido usadas para justificar tratamentos desiguais na sociedade. Estas duas últimas correntes citadas acima postulam a substituição de um feminismo da igualdade por um feminismo da diversidade, valorizando a multiplicidade de identidades, discursos, culturas, opções, etc.

Segundo J. Scott (1995), há uma justificativa clara para essa efervescência epistemológica:

“É em minha opinião, significativo que o uso da palavra “gênero” tenha emergido num momento de grande

efervescência epistemológica que toma a forma, em certos casos, de mudança de paradigma científico para um paradigma literário, entre os/as cientistas sociais (da ênfase posta na causa para a ênfase posta no significado, confundindo os gêneros da investigação, segundo a formulação do antropólogo Clifford Geertz). Em outros casos essa mudança toma a forma de debates teóricos entre aqueles/as que afirmam a transparência dos fatos e aqueles/as que enfatizam a idéia de que toda realidade é interpretada ou construída, entre os/as que defendem os/as que põem em questão a idéia de que o homem é o dono racional de seu próprio destino (p.85).”

Em seu conjunto global - que abarca um grupo muito maior do que as correntes teóricas e autoras citadas aqui - a perspectiva feminista dos fenômenos humanos e sociais produziram análises vigorosas e, essencialmente, produziram críticas aos pressupostos culturais e intelectuais da ciência contemporânea. Para se ter uma idéia do alcance dos fundamentos teóricos feministas, chamamos aqui um dos maiores pensadores deste século, N. Bobbio (apud Teles, 1997: 70) que afirmou:

“A revolução da mulher foi a mais importante revolução do século XX.”

Certamente, ele não estava se referindo as manifestações exageradas em praça pública, dos primórdios do movimento feminista, mas sim dos espaços de discussão criados nos meios políticos, acadêmicos e de poder em geral, conseqüentes das lutas travadas e vitórias conquistadas pelas mulheres ao longo do tempo.

As diversas áreas acadêmicas foram reexaminadas pela ótica feminista. As teóricas do feminismo buscaram entender os significados impregnados nos paradigmas preservados até hoje; buscaram entender também como as evidências são interpretadas seletivamente, dando forma e volume às teorias, utilizando estratégias retóricas e estilos comportamentais que serviram de base reforçadora da hegemonia masculina, em busca das vozes das mulheres que, por séculos e séculos de dominação, foram caladas.

Conforme Tarnas (2000), dado o contexto em que surgiu, o impulso intelectual feminista foi obrigado a afirmar-se com um poderoso espírito crítico, muitas vezes de caráter oposto e polarizador, no entanto, precisamente como resultado dessa crítica, as categorias que há muito sustentaram as oposições e dualismos tradicionais – entre masculino e feminino, sujeito e objeto, humano e natural, corpo e espírito, o eu e os outros – foram desconstruídos e voltaram a ser concebidos, permitindo que o pensamento moderno levasse em conta perspectivas, alternativas menos dicotomizadas que não poderiam ser previstas nos quadros de referência interpretativos anteriores. Em alguns aspectos, as implicações sociais e intelectuais das análises feministas são tão fundamentais que seu significado mal começa a ser percebido e entendido pelo pensamento contemporâneo. É o caso da corrente teórica *Queer*, de cunho eminentemente pós-moderno, que congrega em seu bojo concepções desconstrucionistas do próprio feminismo atual, ao sugerir a noção de subjetividade múltipla – ausência da noção partilhada de gênero no indivíduo – ou seja, pretende apontar para a construção social não só dos papéis, mas igualmente, a construção social dos corpos na heterossexualidade obrigatória e na coerência do gênero, na qual um corpo de mulher só pode conter a significação social: “mulher”.

Diante do exposto, pode-se dizer que estamos muito longe de definições do que seja uma mulher para os atuais estudos feministas. De fato, a apresentação das correntes teóricas feministas feitas acima não nos permite posicionarmo-nos em uma ou outra escola de pensamento e elegê-la como

parâmetro explicativo único dos fenômenos analisados em nossas pesquisas, mas entender como explicam as práticas discriminatórias sutis, típicas das relações de gênero e trabalho, na atualidade, pois compreendemos que os atuais estudos feministas não pretendem dar definições acabadas sobre a condição da mulher, mas mais que isso, objetivam precisar as condições sócio-históricas em que se constroem hoje diversas definições do masculino e do feminino e as conseqüências que estas definições têm nos processos de exclusão social.

Neste ponto, concordamos com Rosi Braidoti quando afirma:

“A identidade das mulheres é... um conjunto de experiências múltiplas, complexas, potencialmente contraditórias, atravessadas por variáveis como classe, idade, maneira de viver, preferências sexuais, etc.” (1994: 4).

1.3.- OS PROGRESSOS DAS CONCEPÇÕES FEMINISTAS NO BRASIL

1.3.1.- AVANÇOS ATÉ A DÉCADA DE 80

A constituição dos estudos sobre gênero no Brasil originou-se nos movimentos de esquerda da década de 60, mas que teve sua maior expressão na década seguinte, baseado em críticas às desigualdades sociais e ao autoritarismo fortemente presente em nossa realidade política. Desde seu início, contou com a presença expressiva de professoras universitárias, devido à sua relação profissional muito assídua com colegas de outros países. As feministas brasileiras centraram seus esforços quase exclusivamente na pesquisa social, justificando-se, assim, a criação de muitos núcleos dedicados à pesquisa acadêmica dentro das Universidades, como veremos mais adiante. A evolução destas pesquisas se dá com a expansão e diversificação das ciências sociais e num momento político e social de grande ebulição no país (Corrêa, 2001; Costa, A et all, 1985; Saffioti e Muñoz-Vargas, 1994).

O início da produção acadêmica sobre a condição da mulher no Brasil tem um texto fundador: a tese de livre docência defendida em 1967, por Heleieth Saffioti, intitulada “A mulher na sociedade de classe: Mito e Realidade”. Este trabalho foi um marco por várias razões, especialmente pelo seu valor acadêmico, além de trazer o tema da opressão da mulher para o debate marxista, envolveu publicamente renomados intelectuais brasileiros daquela época, como Florestan Fernandes - seu orientador - e Antonio Cândido - autor do prefácio do livro, de mesmo título, publicado, posteriormente em 1979, a partir de tese de doutorado (Pinto, 2003).

É mais ou menos nos anos 70, então, que se inicia significativa publicação sob a ótica feminista. Os estudos pioneiros de H. Saffiotti e E. Blay 1979 e 1978, respectivamente, vão abrir o largo campo de estudos sobre a mulher e a força de trabalho, sob a perspectiva marxista; a continuidade dos estudos sobre a mulher se dá, apesar da grande resistência dos meios acadêmicos e das instituições financiadoras que não entendiam o feminismo como tema constituído de relevância científica. As pesquisadoras conseguem, com muito esforço, demonstrar sua pertinência, avançar e legitimar a mulher como objeto de estudo válido, enfocando temas como a saúde, o planejamento familiar, o estatuto da mulher na sociedade etc.

De fato, os estudos sobre as mulheres tomaram vulto considerável mesmo no fim da década de 70. Uma primeira referência e das mais importantes iniciativas neste sentido é a FCC - Fundação Carlos Chagas, apoiada financeiramente pela Fundação Ford, que produziu da década de 70 a 90, um conjunto de pesquisas, cobrindo todas as regiões do Brasil, sobre as mais diversas áreas temáticas de Gênero. Os resultados destas pesquisas podem ser confirmados em uma série de coletâneas³ de artigos sob diversos títulos. Num

³ Vivências – História, sexualidade e imagens femininas; Trabalhadoras do Brasil (1982); Mulher, mulheres (1983); Rebeldia e submissão (1989); Entre a virtude e o pecado (1991); Novos olhares – mulheres e relações de gênero no Brasil (1994); Horizontes plurais – novos

segundo momento, publicado também pela FCC, em 1981 o jornal “Mulherio” tornou-se, naquela década, o periódico feminista mais importante dentre outros que também começavam a circular. Conseguiu manter-se até 1988, quando saiu seu último número. Em função destas publicações e do enorme banco de dados que construiu sobre a situação da mulher no trabalho, a Fundação Carlos Chagas tornou-se uma das grandes referências nacional e internacional na área de gênero (Pinto, op.cit; Bruschini e Unbehaum, 2002).

Um segundo espaço de produção sobre a condição da mulher foram as Associações Nacionais de Pós-Graduação, ligadas às Universidades do país, criadas a partir de 1979, cujas atividades iam desde encontros anuais realizados pelo país, até a publicação regular de periódicos importantes. Tais atividades expandiram consideravelmente o leque de avanços científicos no tema; Destacase aqui uma diversidade de pesquisas: nas áreas de antropologia, ciência política e sociologia, sobre as condições da mulher negra, prostituta, religiosa etc., temos a ANPOCS – Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciências Sociais; Sobre as diversas formas de violência, desenvolveram-se pesquisas embasadas na psicologia, Letras e história, cujo enfoque centrava-se na construção social da feminilidade, na identidade feminina, nos papéis sexuais e na linguagem, analisando tanto o presente quanto o passado, desmistificando assim, as características de submissão da mulher como natural e imutável. Nestes aspectos, destacam-se: A ANPOL – Associação Nacional de Pesquisas em Letras; Na área da Educação, inicia-se todo um questionamento sobre as oportunidades educacionais diferenciadas para homens e mulheres e a relação desta desigualdade com o processo de socialização de cada gênero, representada pela ANPED – Associação Nacional de Pesquisas em Educação. Ao longo desses vinte anos, os grupos de acadêmicas (os) destas associações produziram um conjunto de textos, publicados em revistas e livros que podem ser encontrados tanto no Brasil como no exterior, além disso, estes estudos

estudos de gênero no Brasil (1998); Tempos e lugares de gênero (2001). Para referência completa, vide site www.fcc.com.org.br.

transformaram-se em inúmeros projetos de leis, os quais exigiam alterações quanto aos direitos no trabalho, a creches, oportunidades educacionais, entre outras reivindicações. Essencialmente, o movimento feminista brasileiro tem atuado contra todos os tipos de discriminação sexista e apoiado uma legislação igualitária, traçando estratégias de conquista para uma cidadania real das mulheres, nesse sentido, tem contribuído de forma concisa com a diminuição do fosso entre a cidadania formal e a cidadania real existente até hoje (Pinto, op.cit.; Barsted, 1994)

Por outras vias, mas também organizados no perímetro das Universidades, criaram-se núcleos ou centros de pesquisa – listados aqui não por ordem de importância, mas por menções feitas na literatura - que, devido tanto ao desenvolvimento de investigações quanto à extensão de serviços prestados às mulheres, podem ser apontados como um terceiro campo de desenvolvimentos de estudos sobre a mulher. Estes núcleos passaram a fazer parte do cenário nacional a partir de 1982, quando da criação do primeiro, NEM – Núcleo de Estudos da Mulher, na PUC – Pontifícia Universidade Católica, da cidade do Rio de Janeiro, seguido por vários outros, chegando ao número de 40 na década de 90 (Pinto, op.cit). Entre os mais proeminentes, destacam-se o Pagu - Núcleo de estudos de Gênero, da Universidade Estadual de Campinas que, além do desenvolvimento de pesquisas, acolheu o primeiro curso de doutorado sobre gênero no Brasil. Este núcleo publica, sob o mesmo nome, uma das revistas acadêmicas atuais, mais importantes sobre o tema. Outras experiências fascinantes, que continuam atuantes até hoje, são o Redor – Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre a mulher e relações de Gênero, que segue promovendo naquela região mais distante dos pólos culturais, grupos de trabalho, pesquisas e publicações de estudos acadêmicos com enfoque na realidade local e, o NEIM – Núcleo de Estudos Interdisciplinar da Mulher, ambos ligados à Universidade Federal da Bahia. Citamos ainda o NEMGE - Núcleo de Estudos da Mulher e Relações Sociais de Gênero, ligado à USP – Universidade de S.Paulo e o NIEM - Núcleo Indisciplinar de Estudos sobre

Mulher e Gênero, da UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul que vêm desenvolvendo pesquisas, assessorias e ensino na temática do gênero. Além destes, é evidente que muitos outros com comprovada eficiência continuam prestando seus serviços em prol do progresso das igualdades de tratamento de gênero no país. Entretanto, como nosso objetivo não é estudar a história dos Núcleos feministas no Brasil, mas situá-los entre os avanços alcançados pelo movimento feminista em geral, concluimos nossa lista aqui. Para maiores informações destes e dos outros Núcleos não citados, sugerimos uma visita aos sites de referência⁴. Ainda em relação à produção acadêmica científica, é importante citar aqui a Revista Estudos Feministas, que, desde 1992, reúne artigos das mais diferentes áreas dentro da temática gênero, produzindo significativos debates.

Que implicações poderiam ser citadas, após as lutas do movimento feminista, ao fim da década de 80? Certamente, não se encontra uma só compreensão sobre tão vasto campo de estudo e trabalho. Por isso mesmo, construir uma avaliação desse período é difícil e com riscos de incorrer em erros. Nesse sentido, propomos aqui, na condição de estudo preliminar, apontar, resumidamente, saldos destes movimentos registrados na literatura. Sem sombra de dúvida, a existência de um movimento feminista ativo no país teve o que comemorar, apesar das dificuldades (Costa et al., 1985; Saffiotti e Muñoz-Vargas, 1994):

♀ Pesquisas sobre participação política apontam uma mudança de comportamento quanto à presença da mulher nos movimentos sociais, sindicatos, representações comunitárias etc., o que não reflete necessariamente uma atuação parlamentar significativa, porém uma das grandes conquistas dessa época, precisamente em 1985, foi a criação do CNDM – Conselho Nacional de Direitos da Mulher, fundado para legislar em apoio à Assembléia Nacional,

⁴ Páginas da internet dos Núcleos citados: www.pucrio.br, www.unicamp.br/pagu, www.ufba.br/neim, <http://www.ufba.br/redor/> www.nemge.cjb.net, www.usp.br/prp/nucleos, www.nucleomulher.ufrgs.br

seguido da instituição de várias entidades correlatas, aos níveis estadual e municipal.

♀ Diversos estudos trazem a público as formas de discriminação e, como estas práticas são naturalizadas pela sociedade, assim como os altos índices das práticas de violência cometidas contra mulheres, exigindo políticas públicas específicas de enfrentamento do problema, criam-se diversas entidades voltadas ao combate e assistência às vítimas. Neste item, destacam-se as Delegacias especializadas de atendimento a mulheres, os programas federais de apoio à mulher, como o PAISM – Programa de Apoio à Saúde da Mulher.

♀ O progresso nas investigações consegue quebrar um dos grandes tabus: a sexualidade, enquanto construção social passa a ser estudada e tratada como uma questão sociológica, vinculada ao crescimento demográfico, crenças, hábitos culturais etc.

♀ Na área do direito se analisam com muita profundidade o papel da mulher na família, a legitimação dos filhos e a situação da mulher no trabalho, principalmente. Neste ponto são exemplares os espaços conquistados pelo movimento feminista na elaboração das leis que estabelecem a Constituição de 1988, quanto à execução de direitos e deveres iguais pelo homem e pela mulher. Em que pese aqui, as conquistas formuladas no código civil e as diversas expressões de tratamento injusto que, na realidade, acontecem nos tribunais do Brasil, tão divulgadas na mídia em geral.

♀ Na área da educação, o movimento deu visibilidade às diferenças de oportunidades atribuídas a homens e mulheres, relacionando-as às diferentes formas de socialização familiar e escolar.

A despeito de todas essas conquistas, é patente a diferença entre o que é legalmente direito da mulher e o que de fato ela pode usufruir em seu papel de cidadã neste país. Como bem colocado por Barsted:

“O processo de “cidadanização” da sociedade brasileira e, em particular, das mulheres, avança, apesar das práticas discriminatórias. Não se trata de uma convivência pacífica entre igualdade e discriminação, mas sim da característica de uma sociedade onde se tenta ampliar o campo do possível... (op.cit. pg. 266)”

De uma forma geral, o feminismo provocou mudanças sem sombra de dúvida, evoluindo no sentido da construção de práticas igualitárias, nas áreas mais diversas, porém as transformações como todos/as nós sabemos, não são lineares, muito menos rápidas. Há muito que se caminhar. Mesmo com os progressos que temos alcançado, especialmente quando olhamos a constituição do Brasil, uma das mais modernas do mundo, não podemos deixar de observar que são necessárias mais que leis, geradas dentro de gabinetes fechados com pouca ou nenhuma participação popular, para que se tornem, de fato, valor para a população e sirvam de base para as relações sociais. Trata-se de processos de conscientização que se dão à medida que as leis sejam concebidas como valores de um grupo social.

1.3.2.- DÉCADA DE 90 À ATUALIDADE

Durante a década de 90, muito se falou sobre o fim do feminismo, em virtude da pouca visibilidade de suas manifestações, comparado às décadas anteriores. De fato, o movimento feminista toma um caráter profissional grande, são psicólogas, advogadas, médicas, sociólogas, educadoras, entre outras, que, comprometidas com as causas feminista, vão estruturar e fundar diversas Organizações Não Governamentais, que passam a fazer parte do cenário

nacional, prestando serviços às comunidades mais carentes, formando grupos organizados de mulheres, com projetos destinados a causas específicas. Estas Ongs são financiadas por instituições internacionais, bem como pelo próprio governo. Então, é basicamente através de Ongs que o feminismo se manifesta no Brasil, na década passada (Pinto, 2003). Um ganho marcante do movimento neste período foi o estabelecimento da Lei de Cotas quanto à participação da mulher nas eleições (inicialmente projetado pela deputada Marta Suplicy em 1995), a qual assegura, desde o ano 2000, o percentual de 30% de mulheres nas listas dos candidatos⁵.

Em se tratando de desenvolvimentos no campo teórico, nesta década, é publicado um grande número de artigos e livros, no sentido de deslocar o chamado "Estudos de Mulheres" - campo fértil de pesquisas desenvolvidas até a década de 80, que se caracterizou por polarizar a situação da mulher, contra a situação do homem, apesar de nunca colocá-los em relação, quase sempre situando a mulher como vítima, dominada ou perseguida, na busca pela igualdade de tratamento, de poder, de perspectivas que eram entendidas pertencentes ao homem - pelo campo conhecido como "Estudos de relações de Gênero" - perspectiva advinda do campo teórico denominado *Gender Studies* criado e evoluído principalmente na Europa, Estados Unidos e Canadá, cujas pesquisas vão ampliar-se no Brasil e essencialmente, questionar a noção histórica e plural do gênero como uma categoria multidisciplinar de análise, incluindo-se aqui tanto mulheres quanto homens. Os ganhos desta mudança de enfoque, conforme Azerêdo (1998) passam por uma gradual "desessencialização" de homens e mulheres na sociedade, significando uma sofisticação na análise, mudando da pergunta "a subordinação da mulher era universal?" para "o que significava ser homem ou mulher na sociedade?". Esta última abordagem vai valorizar como são aprendidas as noções de gênero, tornando implícito que "ninguém aprende a ser feminina ou masculino:

⁵ Lei no. 9.504 votada em 1997.

aprendemos o conjunto das noções (relacionais) de gênero e então as aplicamos conforme julgamos ser (ou aprendemos que é) adequado” (Corrêa, 1998: 50).

Neste sentido, são publicados vários volumes significativos, dentre os quais, apenas a título de ilustração, citamos três exemplares⁶, cujo conteúdo abarca excelentes discussões sobre temas pertinentes. Nestes volumes algumas teóricas podem ser citadas como exemplo e, vinculadas a temas específicos (evidentemente, a pretensão aqui é apenas exemplificar, por isso a lista é restrita a poucos nomes): 1] A (Des) Construção da Categoria – Análise das identidades de Gênero. Professoras Mariza Corrêa, Margareth Rago, Adriana Piscitelli; 2] Análises sobre a Violência contra a Mulher. Professoras Heleieth Saffioti, Lourdes Bandeira; 3] A Participação política da Mulher e a situação de trabalho. Professoras Cristina Bruschini, Bila Sorj, Liliana Segnini, Celi Pinto; 4] Análises sobre a Educação e a situação da mulher no Brasil. Professoras Fúlvia Rosemberg e Guacira Louro; 5] Análises sobre a sexualidade, corpo e imagens. Professora Ma. Luiza Heilborn.

Todas estas análises não vêm substituir um enfoque temático, “Estudos de Mulheres”, por outro, “Relações de Gênero”, mas pretende explorar a multiplicidade das dimensões constitutivas das práticas sociais e individuais femininas e masculinas também; reivindica-se aqui nova linguagem que revele as experiências históricas e culturais. Trata-se de uma leitura crítica acerca da imagem da mulher e seu papel na sociedade, explicando as raízes das desigualdades reconhecidamente existentes. Assim, os anos 90 foram muito mais produtivos em todos os sentidos. Havia uma rica experiência anterior em que as novas pesquisas podiam se embasar: a diversidade de interpretações possíveis, a multiplicidade de perspectivas analíticas e os métodos de pesquisa permitiram, como disse Cristina Bruschini e Bila Sorj, em 1994, "Novos Olhares Sobre as Mulheres e as Relações de Gênero".

⁶ Cadernos Pagu 1998 vol. 11; Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios 2000; Gênero, Democracia e Sociedade Brasileira 2002. Vide citação completa no Índice Bibliográfico.

Nesse sentido, os estudos das ciências humanas e sociais, em suas várias subáreas (história, sociologia, antropologia, literatura, psicologia, educação etc.) construíram explicações em campos bem distintos, clareando a compreensão da mulher na sociedade atual, através de pesquisas sobre a construção da identidade de gênero, sobre a linguagem e a comunicação usadas para a subordinação, sobre os estereótipos e discriminações, sobre os processos de exclusão cultural, ideológico, social, sobre as sutilezas sob as quais mulheres são subjugadas e desvalorizadas.

II - PRECONCEITO, ESTEREÓTIPOS E OS

PROCESSOS DE EXCLUSÃO/INCLUSÃO SOCIAL

II - PRECONCEITO, ESTEREÓTIPOS E OS PROCESSOS DE EXCLUSÃO/INCLUSÃO SOCIAL

Na Psicologia, os processos de discriminação são estudados a partir dos conceitos de estereótipos e de preconceito. Pressupõe-se que os processos de discriminação se referem a práticas objetivas de exclusão social. O preconceito e os estereótipos fariam referência aos aspectos subjetivos da discriminação. Tentaremos mostrar, neste capítulo, que, historicamente, estes conceitos têm sido analisados numa perspectiva muito psicologizante, desconectados do contexto social. Dá-se maior ênfase ao estudo da pessoa que discrimina e perde-se de vista a relação social entre discriminador e discriminado, com a qual se perde a possibilidade de entender os processos de discriminação dentro dos processos mais amplos de exclusão/inclusão social. Na medida em que se aborda a pessoa preconceituosa isolada do meio, perde-se a possibilidade de entender as novas formas que o preconceito toma em função das novas dinâmicas sociais.

Neste capítulo, tentaremos recolocar a abordagem psicológica no contexto social. Para isto, iniciaremos o capítulo, analisando primeiro a noção de preconceito e depois a de estereótipo. Num terceiro momento, analisaremos as características que devem ser contempladas nestes conceitos a fim de que eles possam ser articulados com os processos de exclusão/inclusão social. Finalmente, analisaremos as novas formas que o preconceito está tomando no mundo pós-moderno.

2.1.- OS PRECONCEITOS: PERSPECTIVA HISTÓRICA E NÍVEIS DE ANÁLISE

Classicamente, no estudo psicológico dos processos de discriminação social, o conceito mais usado é o do preconceito. Numa das obras marcantes do

período pós-guerra, “A Natureza do Preconceito”, Allport (1954) o concebe como:

“Uma antipatia baseada numa generalização errada e inflexível, que pode ser só sentida ou abertamente expressa e que pode ser dirigida a um grupo como um todo ou a um indivíduo por ser membro de tal grupo”.

Nesta definição, o preconceito refere-se principalmente a uma orientação ou posicionamento afetivo negativo de um indivíduo ou de um conjunto de indivíduos, frente a um outro grupo social.

Por outro lado, o preconceito pressupõe, como o seu nome já indica, “pré-julgamentos” negativos sobre os membros de uma raça, religião ou qualquer outro grupo social (Jones, 1972). Estes pré-julgamentos podem ser considerados como crenças sobre a natureza e as características de um grupo social e constituem, portanto, os aspectos cognitivos implícitos na noção de preconceito. Em Psicologia, denominam-se de estereótipos os pré-julgamentos sobre as características de um grupo ou categoria social⁷.

Mas os preconceitos não são só conjuntos de sentimentos de antipatia e de crenças distorcidas e negativas sobre grupos sociais. Eles estão essencialmente relacionados a práticas e comportamentos discriminatórios frente a membros desses grupos pelo fato de pertencerem a eles (Brown, 1995, p. 8). É por esta razão que, em psicologia, estuda-se a discriminação a partir do preconceito. Aliás, na psicologia, considera-se freqüentemente a discriminação como a expressão ou exteriorização de atitudes preconceituosas. Esta forma de pensar, implícita em numerosas teorias psicológicas, aponta para uma origem

⁷ Analisaremos os estereótipos na próxima sessão.

psicológica do preconceito. Nesse sentido, bastaria acabar com os preconceitos para eliminar as situações discriminatórias⁸.

Que fatores determinam o surgimento do preconceito? A psicologia social tem desenvolvido uma grande diversidade de modelos explicativos sobre os fatores que determinam as práticas discriminatórias (Brown, 1995). Descreveremos brevemente algumas dessas explicações em função do nível de análise que privilegiam. Doise (1986) descreve 4 possíveis níveis de análise:

ΨO nível intrapessoal, onde o comportamento social é explicado a partir dos processos psicológicos do indivíduo, ou seja, a maneira como o indivíduo, através de disposições internas, organiza sua experiência social.

ΨO nível interpessoal, em que o comportamento social é explicado a partir das relações estabelecidas entre determinadas pessoas, numa determinada situação, ou seja, a partir das formas concretas que as relações entre as pessoas tomam.

ΨO nível intergrupar, em que o comportamento social é explicado a partir das diferenças na posição social dos indivíduos. As posições sociais estariam ligadas às diversas pertenças ou filiações sociais.

ΨO nível societal, em que o comportamento social é explicado a partir das ideologias, sistemas de crenças e representações que as sociedades criam em torno dos conflitos.

⁸ Atualmente, como veremos a seguir, algumas abordagens contemporâneas têm em conta que atitudes preconceituosas se gerariam em situações concretas de discriminação e que os preconceitos se desenvolveriam no interior dos processos de exclusão social e modificando-se junto com estes. Neste sentido, os preconceitos seriam a vertente subjetiva de processos objetivos e históricos de discriminação, não a sua causa.

Se analisarmos o desenvolvimento das teorias sobre o preconceito numa perspectiva histórica, poderemos observar que as teorias psicológicas sobre o preconceito centram, inicialmente, suas análises aos níveis intrapessoal e interpessoal. Como vimos na definição de Allport, o preconceito seria uma espécie de defeito cognitivo (uma generalização falha e inflexível), ou uma atitude (antipatia) que pode ser sentida (emoção) ou externalizada (comportamento). Estas duas características refletem as principais preocupações da psicologia social nas décadas de 30 a 50 (Duckitt,1992). Nesse período, a psicologia social estava preocupada com duas grandes questões, por um lado, a ubiqüidade do racismo nos Estados Unidos, o que produzia teorias psicológicas que procuravam processos universais e intrapessoais subjacentes ao preconceito e, por outro, as repercussões da ideologia nazi-fascista, que produziram na psicologia social teorias com ênfase em aspectos da personalidade dos indivíduos.

No primeiro nível de análise, podem ser citados dois modelos clássicos: a concepção do "bode expiatório", tal como analisada por Dollard e col. (1939) e a abordagem de Adorno e col. (1950), centrada no estudo da Personalidade Autoritária. Embora, a concepção, Allport (1954) dê forte ênfase na explicação do desenvolvimento do preconceito, aos aspectos cognitivos intraindividuais, sua teoria merece ser colocada no segundo nível, o nível interindividual, porquanto sustenta que o contato interpessoal entre membros de diferentes categorias sociais pode, dentro de determinadas condições, contribuir para uma diluição do preconceito.

Mas deve-se observar que, na definição de preconceito de Allport, não se menciona que grupos sociais podem ser alvos do preconceito nem por que o seriam. Dos anos 30 aos 50, o preconceito foi estudado como uma tendência universal inerente ao ser humano. Mas, já nas décadas de 60 e 70, o problema principal da psicologia social (Duckitt,1992) era entender a persistência do racismo em sociedades formalmente democráticas, como os EUA. É neste

contexto que as explicações do preconceito deslocam-se do eixo das diferenças individuais (fatores intrapessoais e interpessoais), para o eixo dos fatores relacionados às influências culturais, às relações intergrupais e às normas sociais.

Neste período, as teorias se centram ao nível intergrupar. Ao nível de análise das relações intergrupais, situam-se quatro teorias: a de Rockeach (1960), que coloca como fator subjacente ao preconceito, a percepção de diferenças de valores culturais; a de Runciman (1966), que coloca a Privação Intergrupar como a base do preconceito; a de Sherif e Sherif (1969), que pressupõem a existência de um conflito real, como a base das relações preconceituosas e, finalmente, a teoria de Tajfel (1981), que relaciona a Identidade Social com o próprio grupo à inferiorização do outro grupo e, evidentemente, ao preconceito.

Dos anos 80 até os nossos dias, podemos observar que as teorias sobre o preconceito se diversificam e acompanham o desenvolvimento de duas vertentes na Psicologia Social (Alvaro e Garrido, 2003): a Psicologia Social Psicológica e a Psicologia Social Sociológica. As teorias que se desenvolvem dentro da vertente da Psicologia Social Psicológica e que estão ligadas a Teoria da Cognição Social, vão enfatizar os fatores psicológicos intraindividuais, particularmente os aspectos cognitivos conscientes ou automáticos.

Assim, por exemplo, os trabalhos de Tajfel e Wilkes (1963), sobre a acentuação perceptiva, mostram que a semelhança entre os membros do mesmo grupo e a diferença entre os diferentes grupos, seria uma consequência automática do processo de categorização. Considera-se que, a categorização produz automaticamente a acentuação da similaridade no interior dos grupos e a diferenciação entre os grupos. Este tipo de explicação coloca um mecanismo puramente cognitivo como explicação da formação dos estereótipos. A categorização, além da acentuação das diferenças entre os grupos, levaria os

sujeitos a favorecerem seu próprio grupo e diminuir o outro grupo (Tajfel, 1981).

Finalmente, as teorias constituintes da vertente da Psicologia Social Sociológica, são aquelas que recolocam o preconceito nos processos sociais de exclusão e inclusão social e que, procuram explicar as formas concretas de discriminação, a partir dos conflitos sociais e os embates ideológicos, que se desenvolvem em torno dos conflitos.

Assim, para Billig (1985) se a ideologia reflete, de alguma maneira, a organização econômica, pode-se esperar que a mentalidade pós-moderna inclua tanto, aspirações universalistas e globalizantes, como aspirações setoriais (nacionalistas), inculcadas pelo espírito da concorrência e da meritocracia capitalista. Por isso, na mentalidade pós-moderna, coabitam aspirações moralistas, de fraternidade e de igualdade e, preocupações realistas com a justiça concreta. Desse modo, a frase “eu não sou preconceituoso, mas devemos reconhecer que os estrangeiros estão tirando o nosso emprego” afirma, concomitantemente, valores éticos e valores materiais muito específicos, traduzindo assim, as ambivalências próprias do preconceito.

E, a ideologia enquanto construção mental justificadora, embora surja nas condições concretas das relações de poder, segue, por se tratar de idéias e emoções, o conjunto de leis psicológicas que regem os processos cognitivos e afetivos (Van Dijk, 1998). Entre os processos cognitivos, merecem destaque, os processos de categorização e de construção de estereótipos. Estudos recentes mostram o papel justificador e, portanto, ideológico, que os estereótipos desempenham nas relações intergrupais (Yzerbyt, Rocher e Schadron 1997). Passemos, portanto, á análise dos estereótipos.

2.2.- OS ESTEREÓTIPOS

Supõe-se que deveríamos formar nossas impressões sobre uma pessoa a partir do conhecimento de certas disposições ou traços que possuímos dela. Mas, com muita frequência, formamos nossa impressão sobre uma pessoa a partir de uma única característica social dela, como gênero, raça, nacionalidade, religião etc., e não de características individuais. Por exemplo, é típico pensar nos suíços como pessoas muito pontuais. Assim, ao conhecer um suíço pela primeira vez esperamos que ele seja sempre muito pontual. Neste sentido, podemos afirmar que formamos uma impressão sobre uma pessoa a partir de um estereótipo social.

Que são os estereótipos? Os estereótipos são generalizações sobre pessoas, pelo fato destas pertencerem a algum grupo ou categoria social, generalizações baseadas na crença de que todos os membros de um grupo possuem características ou atributos semelhantes. O grupo é percebido e tratado como sendo homogêneo. Portanto, um sujeito desse grupo é considerado e tratado como sendo fundamentalmente igual aos outros membros do grupo.

Vários autores (Brunner, 1957; Tajfel, 1981; Billig, 1985, 1991) têm descrito diversas características dos estereótipos. Uma característica marcante é o fato de serem crenças ou conhecimentos amplamente compartilhados por um grupo social. Por exemplo, no Brasil, a maioria dos cidadãos atribui aos políticos características como desonestidade e incompetência.

Embora os estereótipos sirvam para tornar mais previsível e tratável o mundo social, eles geralmente são pouco precisos na sua concordância com a realidade (Ismael, e col., 1996; Maciel e col. 1995). Apesar da dificuldade de avaliar a veracidade de um estereótipo, pela dificuldade em medir a frequência real com que se distribui tal característica num grupo, constata-se, frequentemente, que os estereótipos são generalizações exageradas e, às vezes,

até erradas, sobre características de um grupo social. É evidente que todos os políticos brasileiros não são desonestos, mas é quase impossível avaliar a percentagem real de políticos corruptos.

Além de serem generalizações imprecisas, os estereótipos freqüentemente, mas nem sempre, referem-se a "características negativas" de grupos sociais. Por exemplo, faz parte do estereótipo do suíço ser pontual, preciso, discreto, trabalhador. Trata-se, neste caso, de um estereótipo positivo. Consta-se que, quanto maior é o clima de tensão e conflito entre os grupos, mais os estereótipos traduzem hostilidade e negativismo (Tajfel, 1981). Os estereótipos negativos e/ou hostis estão freqüentemente relacionados com o "preconceito". É freqüente na história encontrar preconceitos sociais relacionados a várias formas de violência e não raro até genocídios (Adorno e col., 1950). Katz e Braly (1958), estudando os julgamentos que os americanos formavam acerca de si e de outros grupos ou nações, concluíram que os estereótipos contribuem para o preconceito racial e que são as causas pelas quais os indivíduos interpretam mal outras culturas.

Qual é a natureza desta forma de conhecimento social? Inicialmente, considerou-se que o estereótipo implicava numa visão deficiente do mundo (Lippman, 1922). Bruner (1957), estudando o efeito de variáveis motivacionais sobre as percepções de grandezas, constatou que quando um estímulo apresentado a uma pessoa possuía valor, sua grandeza tendia a ser aumentada quando comparada com elementos neutros ou sem valor. Neste sentido, muitos objetos e acontecimentos são claramente classificados em termos de seu valor ou relevância. Estas diferenças de valor poderão influenciar a percepção de diferenças físicas (altura, cor, etc.), introduzindo uma acentuação destas diferenças. Um estudo de Secord e col. (1956), sobre a acentuação perceptiva e os estereótipos, demonstrou que sujeitos preconceituosos acentuam as diferenças dos traços fisionômicos do negro se comparados com brancos, mais do que sujeitos não preconceituosos.

As pesquisas de Tajfel e Wilkes (1963) indicaram que os processos de categorização conduzem a um exagero na avaliação dos objetos categorizados, fenômeno denominado de "acentuação perceptiva". Eles observaram que a aplicação constante de uma categoria bipolar, durante a avaliação de um conjunto de estímulos físicos numa dimensão específica, levaria à acentuação perceptiva das similaridades no interior da cada pólo categorial e à acentuação perceptiva das diferenças entre estímulos de pólos categoriais diferentes.

Aplicando este princípio perceptivo à realidade social, pode-se dizer que a imposição de uma categoria social num conjunto de indivíduos transformará as diferenças e semelhanças entre eles, que na realidade se apresentam de uma maneira contínua, em algo descontínuo e dicotômico. Assim, por exemplo, pode-se presumir que qualidades como organização, pontualidade, capacidade de trabalho, etc., se distribuem de uma maneira contínua entre as pessoas. Mas, pense-se em classificar um conjunto de estudantes universitários em função de pertencerem ao 1º ou ao 3º mundo. As qualidades que consideramos distribuir-se normalmente ficarão claramente dicotomizadas segundo o sujeito pertença ao 1º ou ao 3º mundo. Deixamos ao/a leitor/a, a tarefa de adivinhar a forma como estas dimensões serão distribuídas no exemplo anterior.

Mas é evidente que este princípio de acentuação perceptiva não pode explicar por si só a formação de estereótipos. Independente do que exista de preconceituoso neste tipo de classificação, cabe observar que, para efetuar essa classificação, além de princípios próprios da percepção, como a acentuação perceptiva, o observador se utiliza de toda uma gama de informações anteriores. Assim, no exemplo anterior, qualquer avaliação deste tipo será baseada em critérios "culturais". E como veremos adiante, os valores culturais dependem, em grande medida, da pertença a grupos sociais. Aliás, as pesquisas sobre acentuação perceptiva avançarão os estudos sobre o processo de categorização.

Uma das necessidades básicas do organismo humano é a organização da realidade em classificações, sobre as quais os estímulos que não são idênticos podem ser tratados como equivalentes. Para reduzir a complexidade do mundo externo, as pessoas agrupam os estímulos sociais de acordo com as similaridades percebidas nestes, constituindo assim, as bases esquemáticas para a formação de categorias. Desta maneira, a categorização permite simplificar o meio ambiente, focalizando seletivamente a atenção em certos aspectos de um estímulo particular e agrupando estes aspectos numa categoria unificada. Este processo leva o observador a predizer as características específicas de qualquer membro da categoria, com base nas expectativas sobre ela (Ismael, Maciel e Camino e 1996).

A psicologia tradicional explica a formação de categorias pelo processo de associação que se estabelece entre uma resposta e um conjunto de estímulos semelhantes, a partir do fato de todos possuírem um conjunto de atributos (Manis, 1966). Na psicologia cognitiva contemporânea, tem-se abandonado esta visão clássica por concepções menos rígidas, que não supõem a existência de um número determinado de atributos (Ismael, Maciel e Camino, op. cit.).

Rosch e Mervis (1975), em oposição à visão clássica de categoria, consideram que os membros de uma categoria variam conforme sua tipicidade; por exemplo, andorinhas são vistas como um exemplo mais típico da categoria ave do que o avestruz. Isto implica dizer que a pertença a uma categoria requer certo nível de similaridade com o Protótipo, bem mais do que possuir uma completa série de atributos. Assim, a categoria seria mais o protótipo de um conjunto de estímulos do que um conjunto abstrato de atributos (Cantor e Mischel, 1979). Nesta perspectiva, o protótipo destaca alguns atributos como modelos e, ao categorizar um objeto, o que realmente faz é comparar o grau de semelhança desse objeto com o conjunto de atributos próprios do modelo.

Na perspectiva da teoria americana da Cognição Social, a base para qualquer tipo de estereótipo seria a diferenciação perceptual entre grupos realizada pela categorização. (Hamilton e Trolie, 1986). Uma das primeiras características da categorização, invocada para explicar a formação dos estereótipos, é sua capacidade de acentuar tanto as diferenças entre os grupos como as semelhanças dos membros no interior do grupo. Considera-se que a categorização produz automaticamente a acentuação da similaridade no interior dos grupos e a diferenciação entre os grupos. De fato, uma das características essenciais do estereótipo é o de ser uma generalização sobre um conjunto de pessoas baseada na crença delas pertencerem a uma categoria social específica. Parece natural explicar o desenvolvimento dos estereótipos a partir da simples categorização. Esta explicação parecerá ainda mais evidente, se consideramos os trabalhos de Tajfel e Turner (1985), anteriormente apresentados, sobre a acentuação perceptiva. Tudo levaria a crer que a percepção de semelhanças no interior do grupo e de diferenças entre os grupos seria uma consequência automática da categorização. Este tipo de explicação se apóia fortemente em um mecanismo puramente cognitivo e individual para explicar a formação dos estereótipos.

Mas, diversas teorias contemporâneas da categorização enfatizam os aspectos sociais desta. Elas consideram que a categorização é dependente do contexto onde se realiza e determinada pelas relações de comparação estabelecidas num determinado contexto. Finalmente, da análise das diversas concepções sobre o processo de categorização, pode-se concluir que os limites definidores ou delimitadores adequados a uma categoria são incertos e maleáveis. Estes limites dependem das particularidades contextuais em que a observação ocorre, além do interesse do observador diante daquele protótipo (motivação), do tempo em que ocorreu a categorização, das particularidades da situação e, ainda, de possíveis comparações entre os objetos-estímulos acessíveis ao observador naquele momento.

Por sua vez, experimentos sobre conflitos intergrupais concluíram que os estereótipos refletem a realidade das relações intergrupais e são passíveis de mudança em consequência dos eventos ou contextos em que estão inseridos (Sherif e Sherif, 1969). Tajfel (1970; 1981) tem mostrado que os processos de categorização social estão ligados à diferenciação grupal. A categorização, além da acentuação das diferenças entre os grupos, leva os sujeitos a favorecerem seu próprio grupo e diminuir o outro grupo. A relação entre diferenciação grupal e estereótipos tem sido confirmada por numerosas pesquisas (Stephan, 1985).

Recentemente, Yzerbit e col. (1997) mostraram que os processos de categorização e de construção de estereótipos desempenham um papel justificador e racionalizante nas relações intergrupais. Como se verá posteriormente, outros fatores de natureza ideológica desempenham também um papel importante no desenvolvimento dos processos de categorização e de Diferenciação Grupal. Várias abordagens contemporâneas da Psicologia Social enfatizam a importância dos processos intergrupais na construção da realidade social, colocando em questão a relevância de se falar de verdades, ou erros nas crenças e opiniões sociais (Agoustinos e Walker, 1995).

2.3.- PRECONCEITOS, ESTEREÓTIPOS E PROCESSOS DE EXCLUSÃO SOCIAL

Como temos constatado anteriormente, grande parte das teorias psicológicas parecem estudar o preconceito e os estereótipos como mecanismos abstratos e universais que se desenvolvem em qualquer contexto. Mas, como mostram algumas teorias recentes (Billig, 1985; Van Dijk, 1998; Potter e Wetherell, 1992) é possível situar estas noções psicológicas nos processos de exclusão/inclusão social (Camino e Ismael, 2004). Nesta seção explicitaremos quais características permitem que noções psicológicas como preconceito e estereótipos possam ser utilizados para entender os aspectos subjetivos dos processos de exclusão/inclusão social.

A] PRECONCEITO E ESTEREÓTIPOS COMO DISCURSO JUSTIFICADOR

Para melhor entender a função subjetiva dos processos de discriminação, devemos ter em conta outra característica importante da natureza do preconceito, que é a de negar o seu caráter discriminatório ou, no mínimo, negar sua arbitrariedade na forma em que discrimina o outro grupo (Billig, 1985). Aliás, as crenças e emoções próprias do preconceito inserem-se em geral num discurso mais amplo que pretende explicar as diferenças sociais. Mas os argumentos, pró ou contra, dependem das perspectivas assumidas pelas pessoas ou grupos que debatem.

Que entendemos por perspectivas? As perspectivas não são outra coisa que os pontos de partida para analisar situações sociais ou os ângulos através dos quais observamos o mundo. Aliás, as representações que nós fazemos das pessoas, de suas posições sociais, das causas pelas quais se encontram nestas posições etc., não são fotografias exatas da realidade, mas construções mentais elaboradas a partir de um conjunto de crenças, expectativas, valores, etc., aprendidas anteriormente (Ismael, Maciel e Camino, 1996).

Por exemplo, analisemos um fato. Publicado a cada dez anos pelo IBGE (página da Internet, 2005), o último Censo Nacional informa que os homens ganham em torno de 30% a mais que as mulheres. Considerando-se que o nível de formação é um fator importante na determinação do salário poderíamos pensar que os homens têm melhor nível de instrução que as mulheres. Mas este não é o caso. Pelo contrário, as mulheres têm mais anos de escolaridade que os homens. Mesmo assim, em 1980 ganhavam 30% a menos que os homens, em 1990 32% a menos e, em 2005 a diferença de 30% permanece. A análise do fator educação mostra que as trabalhadoras brasileiras recebem um tratamento diferenciado, qualquer que seja seu grau de escolaridade e seu setor de atividade. Por exemplo, os homens assalariados com curso superior completo

ganham em torno de 40% a mais que as mulheres, na mesma faixa de escolaridade. Como explicar esta diferença? Para entendê-la, devemos recorrer às visões que temos de diferenças de gênero.

Que significa ser homem ou ser mulher? Como já vimos no primeiro capítulo, geralmente, pensamos que existem papéis diferentes na sociedade e que estes papéis sociais são determinados pela biologia. As mulheres seriam destinadas biologicamente à geração de filhos e ao cuidado destes; os homens, à proteção da prole e ao provimento das necessidades materiais destes. Os papéis do homem e da mulher na vida de trabalho estariam sendo definidos como uma extensão dos papéis biológicos. Assim, as mulheres, a partir de suas características sexuais, seriam mais eficientes e pacientes no cuidado de crianças (professoras), pessoas doentes (pediatras, enfermeiras, psicólogas, fisioterapeutas), pessoas idosas (filhas cuidando dos parentes idosos). Esta especialização no mercado de trabalho, evidentemente, não é determinada pelo biológico, mas, como já vimos anteriormente, por um conjunto de visões e práticas sociais que foram se formando na história e que são passadas de geração a geração, não como algo cultural, mas como algo natural. Aliás, um dos papéis da ideologia é o de fornecer explicações “verdadeiras” às diferenças sociais, transformando-as não em injustiças, mas em situações naturais. A Psicologia tem colaborado muito neste processo, substantivando observações estritamente contextuais, relacionais (Camino e Ismael, 2003; 2004; Ismael e Camino, 1997).

Podemos considerar que existe um conjunto de visões do mundo diferentes e até antagônicas, sobre os diversos grupos sociais e suas funções na sociedade. Estas visões se constroem na história como produtos concretos das diversas dinâmicas sociais em jogo. Algumas visões se transformam em naturais, portanto, constituem-se em visões dominantes na sociedade. As diversas ciências, entre as quais a Psicologia, ocupam importante papel, participam ativamente no processo de construção destas visões dominantes, visões que contribuem na explicação da discriminação de certos grupos sociais

(Camino, 2000). Opostas a estas visões discriminatórias, desenvolvem-se na sociedade, a partir dos movimentos sociais, propostas antidiscriminatórias e de libertação de grupos minoritários.

Deve-se ter em conta que nossas próprias visões são construídas a partir das visões sociais existentes no meio social onde nos inserimos concretamente (Ismael, Maciel e Camino 1997), portanto, estas visões desempenham um papel importante em nossas vidas, seja como marco de referência para interpretar os diversos acontecimentos sociais, seja como idéias a serem contestadas e superadas.

B] O PRECONCEITO NOS CONFLITOS SOCIAIS

O preconceito, por construir-se como vertente subjetiva de um conflito de poder entre grupos assimétricos, como visto anteriormente, desenvolve-se principalmente no interior dos grupos dominantes. Neste sentido, Camino e Pereira (2000) definem o preconceito como:

“Uma forma de relação intergrupar onde, no quadro específico de relações assimétricas de poder entre grupos, se desenvolvem e se expressam no seio do grupo ou grupos dominantes, atitudes negativas e depreciativas e, comportamentos hostis e discriminatórios em relação aos membros do grupo ou grupos minoritários por serem membros desse grupo”.

Neste sentido, é um erro considerar o preconceito como uma atitude universal, partilhada por todos os membros de uma sociedade, sejam membros de grupos dominantes ou de grupos dominados. De fato, o uso da noção do preconceito deve ser limitado para descrever o estado de consciência dos grupos dominantes ou daqueles que se identificam com estes grupos.

Mas, em segundo lugar, tendo-se em conta que as identidades sociais se desenvolvem nas relações intergrupais, deve-se considerar que os membros dos grupos dominados constroem suas identidades num ambiente cuja imagem se vê explícita ou implicitamente diminuídas, e as diferenças a favor dos grupos dominantes são justificadas como naturais. Ao considerar o preconceito como atributo universal dos indivíduos (eles se diferenciariam pelo seu grau de adesão a uma escala) coloca-se consciências qualitativamente diferentes, a do dominador e a do dominado, a um só nível.

2.4.- NOVAS FORMAS DE PRECONCEITO

Finalmente, devemos ter em conta que, nas sociedades modernas, atos explícitos de discriminação são proibidos por lei. Isto indicaria que os preconceitos estão acabando? Não. Na verdade, estariam ocorrendo mudanças no discurso mais aparentes que reais, pois a função discriminatória persistiria no novo discurso sem desafiar abertamente as normas atuais antidiscriminadoras. Precisamente, as mudanças mantêm o *status quo*, apesar de mudanças culturais.

Portanto, ao continuar estudando o preconceito na sua forma clássica, corremos o risco de não identificarmos novas formas do preconceito e, assim, minimizar tanto o real alcance deste numa sociedade, como o mal que ele efetua no desenvolvimento dos grupos discriminados. Veja-se, por exemplo, o caso dos psicólogos em relação aos homossexuais. Embora os psicólogos não expressem preconceito em relação aos homossexuais, algumas de suas teorias e práticas implicam em considerar a homossexualidade um distúrbio ou doença (Camino e Pereira, 2000).

Em decorrência destas mudanças, as explicações psicológicas sobre o preconceito clássico estão sendo gradualmente substituídas pela preocupação de revelar as formas menos evidentes e mais difundidas de preconceito, formas

estas que reproduzem atitudes discriminatórias sem desafiar a norma do politicamente correto.

Assim, hoje existem várias abordagens que pressupõem a persistência de sentimentos e atitudes preconceituosas, mas sem que estas atitudes levem claramente a desafiar as atuais normas sociais anti-discriminatórias (McConahay, 2002; Pettigrew e Meertens, 1995). Estas conceitualizações pressupõem que, nos últimos 30 ou 40 anos, as sociedades modernas vêm desenvolvendo um conjunto de restrições institucionais às práticas discriminatórias, baseadas nas diferenças de gênero, de raça, de orientação sexual. Pressupõem também que, em consequência destas práticas institucionais, as pessoas vêm se adaptando a essas pressões.

De fato, estas abordagens sugerem que a diminuição da expressão do preconceito seria mais aparente que real, pois as atitudes preconceituosas que não desafiam abertamente as normas atuais anti-discriminatórias persistiriam no interior das consciências dos indivíduos. O que há em comum neste conjunto de teorias é a idéia de que a discriminação manifesta - que supõe crenças na inferioridade do grupo discriminado e, em alguns casos, como o do racismo, sexismo e a homofobia, a rejeição do contato íntimo com os membros deste grupo - está sendo substituída por formas mais sutis de discriminação (Camino e Col. 2004).

Estas teorias, de fato, representam algum avanço em relação às teorias clássicas do preconceito. Mas, mesmo assim manifestam problemas de ordem teórica. Camino e col. (2001) apontam que o problema fundamental destas teorias está na relação proposta entre o psicológico e o social. Para os teóricos do novo preconceito, as pessoas experimentariam, consciente ou inconscientemente, um conflito psicológico devido ao confronto entre suas atitudes íntimas preconceituosas e as normas sociais contra o preconceito. Este conflito faria com que as pessoas expressassem seu preconceito de formas mais

sutis. Mas o fato de que os sujeitos experimentem algum conflito em certas situações e terminem expressando-se de maneira ambivalente não quer dizer que este conflito tenha sua origem em processos psicológicos do sujeito, e sim que o sujeito reproduz os argumentos ou repertórios conflitantes que circulam na própria sociedade (Wetherell, 1996).

Aliás, este tipo de explicação sustenta-se, em boa parte, nos processos de acomodação das pessoas, sem entrar no debate da natureza da norma social. Vejamos, por exemplo, as explicações negativas das pessoas frente à “Ações Afirmativas” em prol da mulher no trabalho. Estas são observadas como sendo apenas um processo de inclusão das mulheres na sociedade, mas não se trata apenas disso, e sim de uma busca de ajuste de oportunidades de trabalho que há séculos inexistem.

No que se refere à metodologia, Camino e col. (2001) afirmam que as novas formas de preconceito se expressariam em crenças e práticas diferentes das típicas do sexismo; conseqüentemente, a expressão atual do preconceito não poderia ser medida através das escalas tradicionais, que se apóiam na distância social: uma maior distância expressa maior rejeição social e, portanto, maior preconceito. Mas, apesar desta crítica pertinente, os promotores destas abordagens tratam as novas formas de preconceito como se fossem um processo universal que pudesse - ele também - ser medido através de uma escala clássica, em lugar de analisar em cada contexto social as novas justificativas que o preconceito vai adquirindo, ou suas novas causas. Como veremos em seguida, em nossos estudos, temos adotado análise de conteúdo e de discurso com os/as entrevistados/as.

III.- ESTUDOS EMPÍRICOS

III.- ESTUDOS EMPÍRICOS

Considerando que neste trabalho procuramos recolocar o preconceito de gênero nos processos complexos de exclusão/inclusão social que acontecem em torno do ingresso da mulher, no mercado de trabalho e, do sucesso neste, realizamos uma pesquisa empírica em que abordamos, em duas etapas diferentes, dois dos grupos que participam deste processo: homens que administram empresas públicas e privadas e mulheres bem sucedidas profissionalmente.

Na primeira etapa, a amostra foi composta por homens, exercendo cargos de comando. Partimos de enfoque clássico do sujeito discriminador e do estudo de tais atitudes. Para isso, construímos um exame baseado na análise de conteúdo das idéias apresentadas pelos participantes, conforme explicitado no abaixo no tópico 3.1..

Na segunda etapa, a amostra foi composta por mulheres também exercendo cargos de comando. Os discursos coletados nas entrevistas realizadas foram analisados, a partir de programa computacional “*Alceste*”, conforme explicitado no tópico 3.2., mais adiante, buscando estudar a compreensão que as participantes tinham, estando na condição de pessoas discriminadas.

**3.1. O QUE PENSAM HOMENS ADMINISTRADORES,
SOBRE O TRABALHO DAS MULHERES?**

3.1. O QUE PENSAM HOMENS ADMINISTRADORES, SOBRE O TRABALHO DAS MULHERES?

3.1.1.- OBJETIVOS

⁹ As explicações que justificam as exclusões de grupos sociais são denominadas de preconceito. Como o próprio nome indica o preconceito pressupõe “pré-julgamentos” negativos sobre os membros de um outro grupo social - religiosos, de gênero, étnico, etc. Mas, esta concepção não implica apenas um conjunto de sentimentos de antipatia e de crenças distorcidas e/ou negativas sobre grupos sociais. O preconceito é muito mais amplo e está implícito nas relações intergrupais, como vimos no capítulo anterior.

Isto não quer dizer que os preconceitos não possuam sua própria dinâmica psicológica. Assim, como demonstra Saffioti (1997), em seu escrito “Os menores têm dois sexos”, quando alguém fala, por exemplo: “Mulheres e homens são iguais, porém devemos considerar as potencialidades natas delas para aproveitar o máximo seu potencial”, está claramente, diferenciando-a do homem e atribuindo às mulheres valores como sensibilidade, parcimônia, resignação, cuja importância no mercado de trabalho é nenhuma se comparados a valores como força, assertividade, determinação em geral, atribuídos a homens. São estes os valores utilizados pelos homens em cargos de chefia, para hierarquizar as possibilidades de desempenho de atividades de cada gênero e criar critérios de escolha para ascensão em sua empresa. Estes estereótipos estão justificados/enraizados por razões históricas, as quais se constituem de elementos ideológicos carregados de diferenças sociais “justificadas”. Neste sentido, a partir destas concepções, o objetivo principal neste estudo é analisar as novas formas de preconceitos contra mulheres, em situações de trabalho, a

⁹ Artigo publicado na Psicologia Política, (Ismael E., 2003). Vide Bibliografia.

partir dos discursos dos homens. Assim, entender as justificativas masculinas para as diferenças ocupacionais e salariais praticadas em diversas empresas.

3.1.2.- METODOLOGIA

3.1.2.1.- PARTICIPANTES

Para esta investigação constituiu a amostra, um total de 50 homens, de 40 a 54 anos de idade, os quais no momento das entrevistas, exerciam a função de chefes em empresas públicas (50%) e privadas (50%). Todos os entrevistados tinham nível superior de escolaridade completo nas áreas de direito, administração, contabilidade e economia e, ocupavam cargos de chefia, nos setores administrativos das empresas. As empresas citadas foram selecionadas por sorteio realizado a partir de lista de empresas fornecida pelos sindicatos das categorias. As empresas privadas exerciam atividades nas áreas de serviço bancário, companhia de seguros, escritórios de advocacia, quanto às empresas públicas foram selecionadas as companhias de eletricidade, de distribuição de água, Fórum e Bancos da cidade.

3.1.2.2. PROCEDIMENTOS

A partir de contato realizado com os sindicatos das categorias de trabalho acima mencionadas, solicitamos uma relação das empresas que exerciam atividades nas áreas acima citadas, a partir desta primeira lista de empresas sorteamos um número suficiente para compor a amostra.

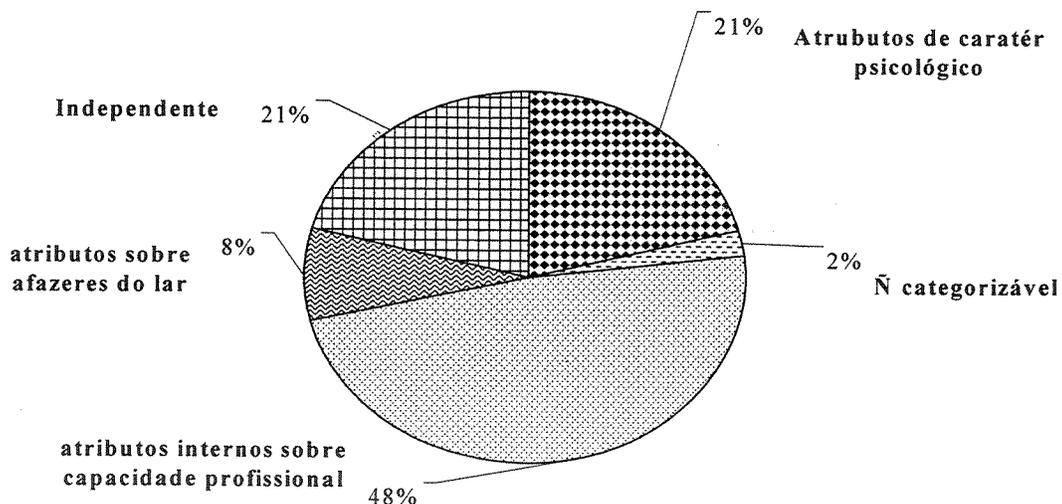
As entrevistas foram realizadas na cidade de João Pessoa, no período de junho a dezembro de 2002. As entrevistas foram previamente agendadas e realizadas nos locais de trabalho dos participantes, respeitando o horário disponível de cada um.

Foram realizadas entrevistas com roteiro dirigido composto por cinco perguntas abertas (Anexo I) e as respostas registradas por escrito, pelos/as entrevistadores/as. Foram feitos cálculos de distribuição de frequência para cada grupo de respostas às mesmas perguntas e, posteriormente as entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo e classificadas segundo critérios em comum encontrados entre as mesmas, de forma a construirmos as categorias para cada grupo de respostas.

3.1.3.- DISCUSSÃO DE RESULTADOS

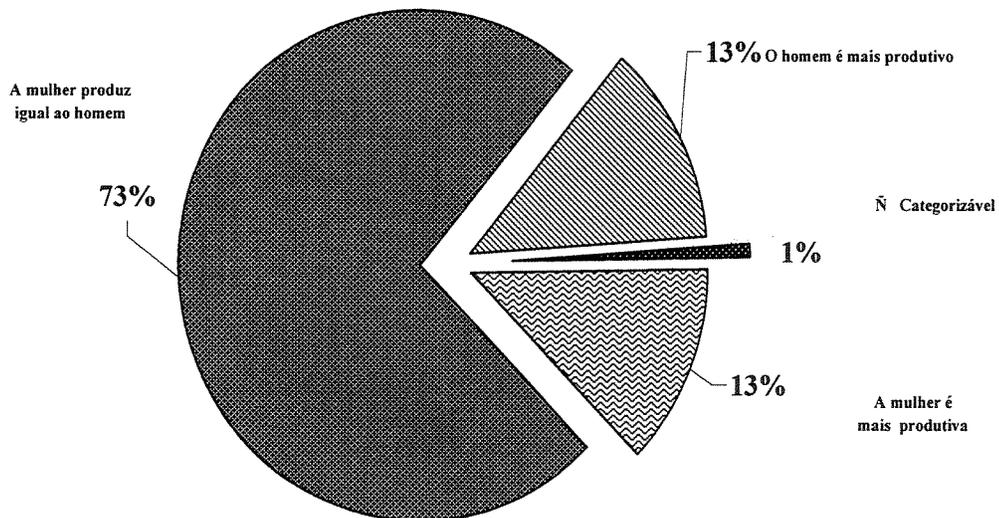
Em relação ao primeiro questionamento (gráfico1), quando pedimos aos participantes expressar, em forma de associação livre, suas idéias sobre a mulher na condição de trabalhadora, observamos presença maciça de adjetivos positivos, sejam traços psicológicos (delicada, zelosa, sensível, etc.) ou, atributos dirigidos à capacidade profissional da mulher, tais como competente, decidida, empreendedora, etc., somados estes dois índices, temos um total de 69% de indicativos de elogios à mulher; interessante notarmos que apenas 8% dos entrevistados atribuíram valores ligados ao estereótipo de “dona-de-casa”.

Gráfico 1 - Distribuição de frequência, associação de idéias sobre a mulher trabalhadora.



Ao serem questionados acerca da capacidade produtiva masculina e feminina na empresa em que trabalha, observamos mais uma vez (gráfico 2), que os homens deste estudo consideram em sua grande maioria, não haver diferenças de gênero quanto a este aspecto (73%). A partir deste dado, se poderia supor que esta maioria é justa e não preconceituosa, enquanto os outros 26% da amostra se subdividiram com 13% apontando maior produção para cada um dos gêneros.

Gráfico 2 - Frequência em porcentagem, quanto à atribuição de diferenças de produção no trabalho



Os resultados mostrados nos gráficos 1 e 2 permitem-nos visualizar em que circunstâncias se escolhem homens ou mulheres para ocupar cargos de chefia, ascender a cargos superiores na empresa. Mais uma vez, notadamente a grande maioria dos entrevistados (gráfico 3), quase 90%, não faz distinção ao escolher homem ou mulher para ascender e, numa clara demonstração de “atitudes politicamente corretas”, utilizam como critérios para esta escolha “a maior identificação com a empresa, experiência e responsabilidade” demonstrados por candidatos/as – 46%; enquanto outros 2/4 da amostra, considera que a “competência individual, qualificação para o serviço e conhecimentos gerais ou específicos” são determinantes para esta escolha (gráfico 4).

É importante considerar aqui, que submerso a esta categoria estão os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres e, na afirmação “qualificação para o serviço”, leia-se liderança, assertividade, capacidade de decisão, características relacionadas a estereótipos masculinos e, em nenhum momento citados quando solicitados a expressarem sua visão sobre mulher trabalhadora. A distinção baseada em valores culturalmente atribuídos a homens, inferioriza a mulher na concorrência real por ascensão de cargos.

Gráfico 3 - Distribuição de frequência, sobre a escolha para ocupação de cargo de chefia segundo o gênero

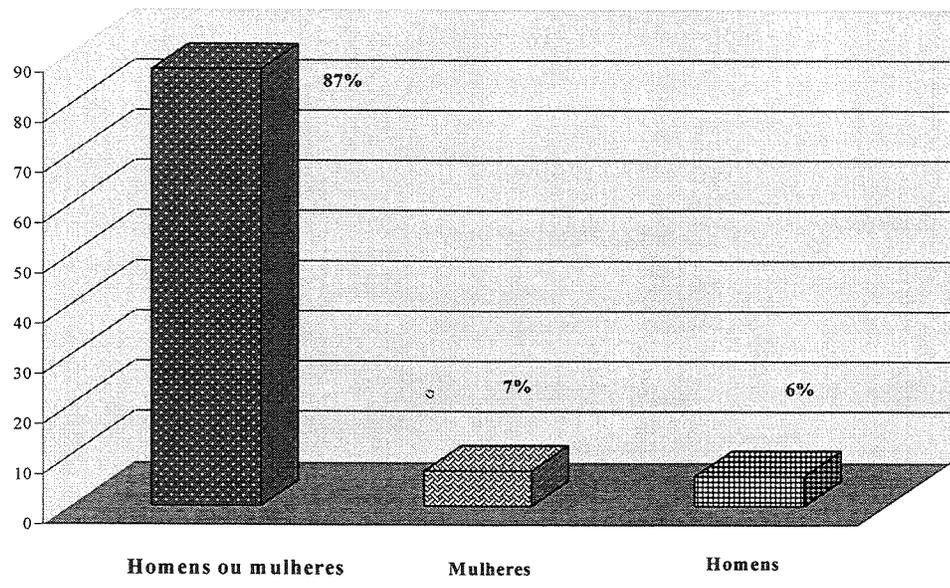
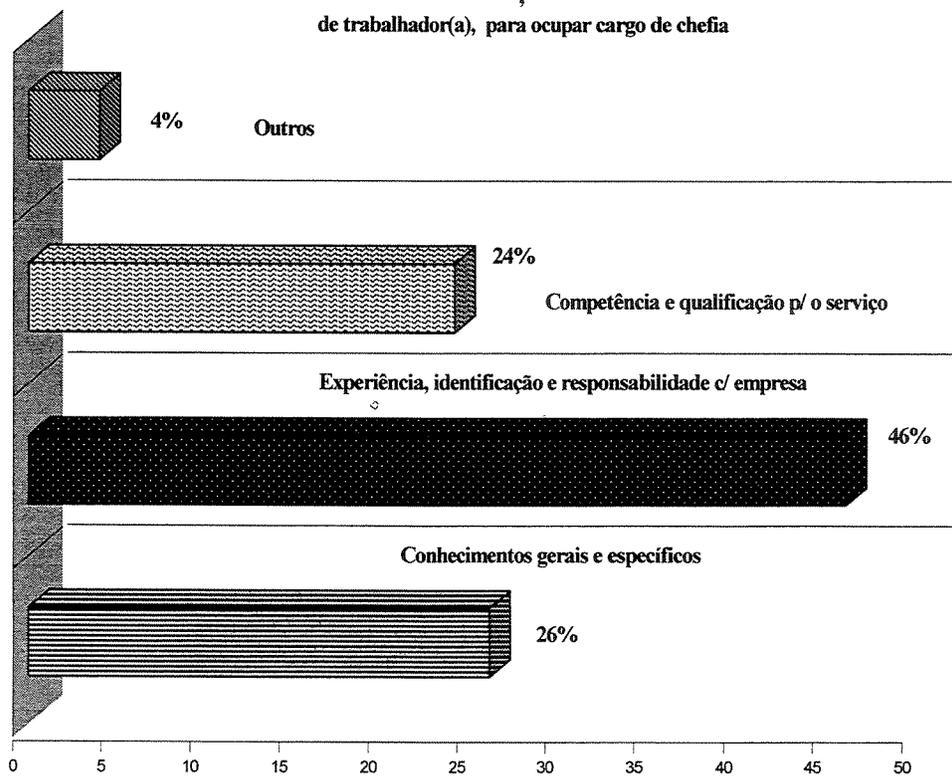
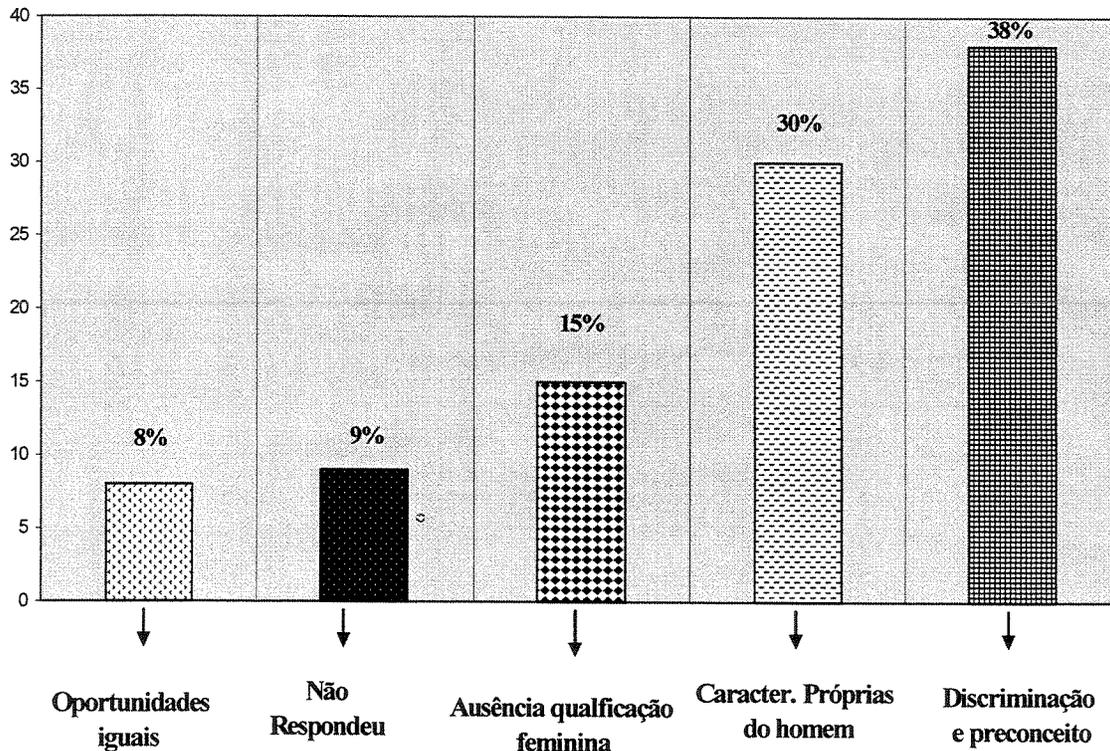


Gráfico 4 - Distribuição de frequência, dos motivos de escolha, entre gênero de trabalhador(a), para ocupar cargo de chefia



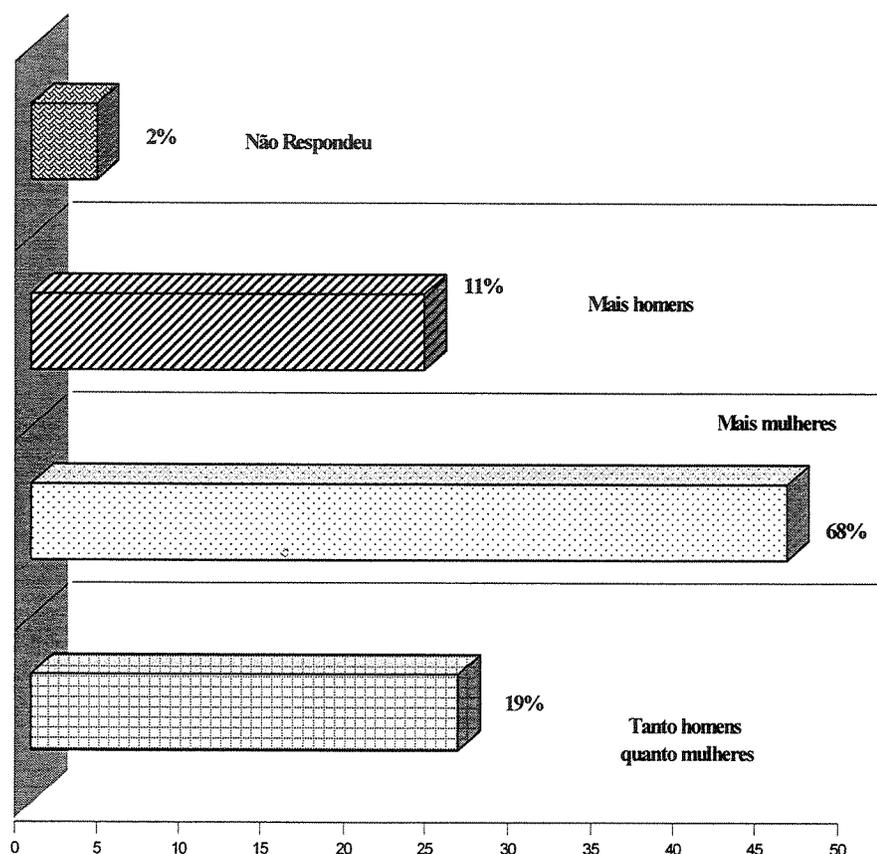
No que se refere às justificativas dos chefes para a ocupação majoritária de homens em cargos de chefia, em detrimento à ocupação dos mesmos cargos por mulheres (gráfico 5), situação amplamente disseminada hoje, apenas 38% reconhece a existência de preconceito e discriminação enquanto 45% (juntandose duas categorias de respostas) acham que a “ausência de qualificações femininas” e, as “características próprias do homem”, tais como, “coragem, poder político ou, determinação”, explicam o fato de os homens serem os eleitos em maioria, para ocupar cargos de chefia.

Gráfico 5 - Justificativas em porcentagem, para maior ocupação de homens, em cargo de chefia



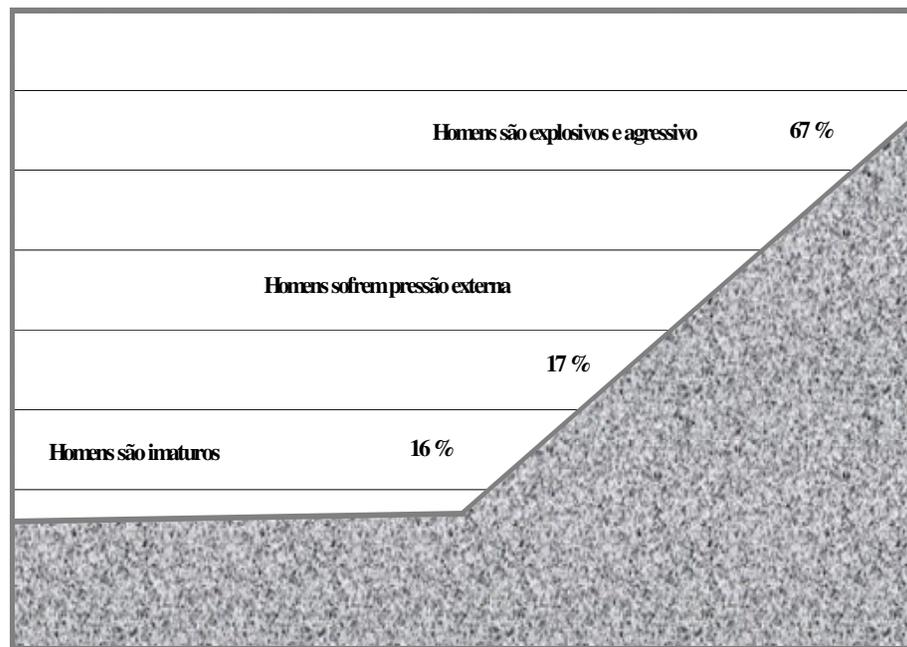
Analisando os últimos dados, cujo questionamento dirige-se a indicação do gênero que traz mais problemas do lar para o trabalho e motivo pelo qual o fazem (gráfico 6). Massivamente cerca de 70% aponta as mulheres como incapazes de separar problemas domésticos do espaço profissional, enquanto que para homens este número chega a pouco mais que 10%.

Gráfico 6 - Distribuição de frequência, acerca da opinião de quem traz mais problemas de casa para o trabalho



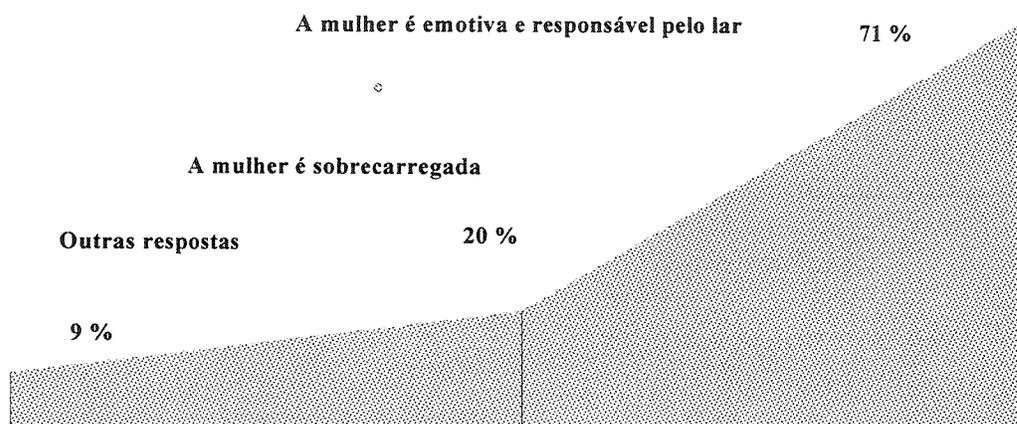
O peso da diferença de percepção apontada acima se torna muito mais significativa quando se indaga as explicações para tal distinção (gráfico 7). Conforme se observa, quando se tratam das justificativas direcionadas aos homens, todas as atribuições são externas a ele, ou seja, homens são em certo sentido, “desresponsabilizados ou desculpabilizados” pelo fato de trazerem algum tipo de problema de casa para a situação de trabalho, na medida em que é justificado como “um comportamento típico do homem ser explosivo ou agressivo” (67%) ou, que estejam sob pressão de outras pessoas (17%), ou ainda são imaturos para lidar com estas situações (16%).

Gráfico 7 - Distribuição de Frequência em porcentagem, sobre os motivos pelos quais homens trazem mais problemas domésticos para o trabalho



Quanto ao mesmo tipo de questionamento frente à mulher (gráfico 8), pode-se observar que as atribuições são vinculadas a aspectos internos (psicológicos) e baseadas em estereótipos historicamente cultuados, como por exemplo, mais de 71% atribui o fato de trazer problemas de casa ao trabalho, à sua “capacidade emocional ou responsabilidade que tem pelo lar”.

Gráfico 8 - Distribuição de freqüência sobre motivos pelos quais as mulheres trazem problemas domésticos p/o trabalho



3.2.- O QUE PENSAM MULHERES BEM

SUCEDIDAS, SOBRE A DISCRIMINAÇÃO?

3.2.- O QUE PENSAM MULHERES BEM SUCEDIDAS, SOBRE A DISCRIMINAÇÃO?

3.2.1.- OBJETIVOS

Pretendemos como objetivo geral neste estudo, analisar os modos de categorização que servem de base cognitiva, para justificar e fortalecer os processos discriminatórios contra o gênero feminino. Estudamos mais especificamente os processos de categorização; Como se apresentam as formas sutis de discriminação sofridas por mulheres em cargos de comando, praticadas nas relações de trabalho, bem como as estratégias que desenvolvem para adquirir ou manter o cargo ocupado. Especificamente pretendemos:

- ❖ Analisar as crenças que baseiam as categorizações mentais e as atitudes a respeito de mulheres exercendo função ou ocupando cargos de comando, estudando suas expectativas de realização de ação e sua compreensão acerca de processos discriminatórios, a partir da idéia que as mesmas fazem da mulher nessas ocupações.

- ❖ Compreender as formas de preconceito sutil e os mecanismos subjacentes a estes, sofridos por mulheres em cargos de comando.

- ❖ Analisar quais e como essas mulheres desenvolvem estratégias para adquirir e/ou manter seu status, poder, autoridade profissional correspondente ao cargo que ocupa e função que realiza.

3.2.2.- METODOLOGIA

3.2.2.1.- PARTICIPANTES

Este estudo foi realizado na cidade de João Pessoa, estado da Paraíba, de março outubro de 2003. Pretendíamos fazer um levantamento de opiniões de mulheres que exerciam funções de comando nas empresas, por isso procuramos

fazer contato com instituições que de alguma maneira já tínhamos informações dessas características. Selecionamos e sorteamos as empresas a partir deste grande grupo de instituições que tivessem representantes do gênero feminino ocupando cargos de comando – chefias, gerencias e funções afins. Neste levantamento, foram sorteadas cerca de 40 instituições entre públicas e privadas. Após contatos telefônicos, conseguimos aceitação de 20 pessoas, com as características requeridas. Interessava-nos profissionais de gênero feminino que estivessem administrando na forma de chefia, algum grupo ou departamento na instituição, há pelo menos dois anos na mesma função ou superior, sem nenhum outro pré-requisito, tal como idade, tempo de serviço na empresa, etc. No anexo II pode ser visto quadro de dados sócio-demográficos de cada uma das participantes. Anteriormente, havíamos procedido a um estudo piloto com 5 pessoas com as características descritas, a fim de aprimorarmos o roteiro da entrevista. A este primeiro roteiro foram acrescentadas mais 3 questões, após revisão do mesmo. Dentre as profissões da amostra foram entrevistadas: Professoras Universitárias, Advogadas, Polícia Militar, Gerentes e profissionais Liberais, com renda variável de R\$ 2000,00 até R\$ 5.000,00. Abaixo relacionamos as profissionais distribuídas por instituições e função exercida:

A - SETOR PÚBLICO:

Universidade Federal da Paraíba:

03 Professoras – Cargo de Diretoras de Centro

01 Professora – Cargo de Presidente do Consuni

Polícia Militar da Paraíba:

02 Capitães – Cargos de comando como Chefes de Setor

01 Major - Cargo de comando como Chefe de Setor

01 Tenente-Coronel - Cargo de comando como Chefe de Setor

Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba

03 Advogadas – Cargos de Desembargadora, Presidente de Conselho de Mulheres e, Presidente de Associação de Magistrados.

Autarquias Federais no Estado

01 Advogada – Cargo de Gerente Executiva

01 Engenheira Agrônoma – Cargo de Delegada Federal

B - SETOR PRIVADO:

Instituições Bancárias:

01 Advogada - Cargo Gerente de Desenvolvimento Urbano

03 Administradora - Cargo Gerente Geral

Profissionais Liberais:

01 Engenheira Civil

01 Arquiteta

01 Empresária

A primeira instituição contatada foi a Polícia Militar do estado da Paraíba, a qual por motivos historicamente óbvios, nós supúnhamos encontrar poucas profissionais ocupando cargos hierarquicamente elevados. Após entrar em contato com o Comando Geral daquela instituição, foram-nos passados os telefones das únicas 7 mulheres em todo o estado, que haviam galgado a patente de capitã ou superior, destas apenas 4 aceitaram fazer parte da pesquisa, as demais estavam de férias ou em outras localidades do estado.

A segunda instituição visitada foi a Universidade Federal da cidade, onde após contatos telefônicos com Centros diversos, explicamos os objetivos do trabalho e marcamos horários para entrevistas com as professoras, as quais foram totalmente disponíveis à participação. Quanto ao Tribunal e as autarquias federais, fomos informados da existência de mulheres exercendo cargos de direção pelas próprias profissionais entrevistadas anteriormente na

Universidade, que também após contato telefônico, se dispuseram para o trabalho.

Num segundo momento, foi feito um levantamento, através de telefone, em diversas instituições bancárias privadas que possuíam em seu quadro, mulheres exercendo funções de comando. A partir de uma lista de 10 empresas, sorteamos 3 que nos informaram ter tais características. Procedemos mais uma vez a um segundo contato telefônico, no qual marcamos as entrevistas com as profissionais; Da mesma forma foram feitos os contatos com as empresárias e profissionais liberais.

3.2.3.- INSTRUMENTO

Esta pesquisa foi realizada a partir de um roteiro de entrevista aberta que inicialmente constituía-se de 10 questões. Após pesquisa piloto, a fim de observarmos formas gramaticais e a compreensão de estilo das perguntas pelas pessoas, este primeiro roteiro foi ampliado para 14 questões ao todo, além de incluirmos levantamento de alguns dados sócio-demográficos como raça, renda, estado civil, escolaridade, estado civil e idade (Anexo III). Todas as participantes foram submetidas ao mesmo roteiro de entrevista intercalando-se algumas questões que facilitavam a compreensão e expansão do discurso da entrevistada, quando considerado necessário pela entrevistadora.

3.2.4.- PROCEDIMENTO

Como dito acima, a partir dos contatos telefônicos direto com as profissionais, procedemos aos agendamentos das entrevistas. Todas foram feitas por uma única pessoa, a responsável por essa pesquisa, no local de trabalho da participante. Antes de iniciarmos a entrevista propriamente dita, na primeira abordagem junto a cada participante, eram dados esclarecimentos sobre o tema principal desse estudo, de modo a construir um ambiente recíproco de confiança

e o mais à vontade possível. Nesse sentido as profissionais foram informadas sobre objetivos gerais da pesquisa, que se tratava de um levantamento de opiniões de mulheres exercendo cargos de comando, a visão que tinham sobre si e seu papel na empresa e ainda, que as entrevistas seriam gravadas preservando suas identidades.

Todas as participantes foram submetidas ao mesmo roteiro de entrevista. Por vezes foram feitas algumas intervenções além das perguntas fixas do roteiro, quando a entrevistadora considerava as respostas pouco claras ou incoerentes, solicitando das participantes maiores objetividade nas posições expressas. Todo o trabalho de coleta de dados foi realizado durante o período de um ano; Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente seus conteúdos transcritos na íntegra, inclusive as intervenções da entrevistadora, seguindo o mais fielmente possível o discurso original das participantes, com prováveis erros gramaticais, de pronúncias ou interrupções ocorridas no momento da entrevista. A transcrição de cada entrevista foi identificada com código, simbolizando cada participante (M1, M2, M3...), a fim de evitar personalizações. Procedemos em seguida às análises do discurso.

3.2.5.- ANÁLISE DO DISCURSO:

Com as entrevistas transcritas individualmente - cada uma delas configurada em um arquivo de *Word*, procedemos à escolha de método analítico mais aproximado aos objetivos desta investigação. Seguimos uma análise informatizada denominada *ALCESTE*, programa estatístico computadorizado, que permite tratamento de dados oriundos de fontes escritas diversas, criando matrizes cuja base é a co-ocorrência de palavras em um mesmo eixo de significado (ou classes).

O software *ALCESTE* cuja denominação significa *Analyse Lexicale par Context d'un Ensemble de Segments de Texte* (2002), trata-se de um método

qualitativo e quantitativo de dados textuais desenvolvido na França por Reinert em 1990, que permite investigar a distribuição de vocabulário em textos diversos. Este método se utiliza principalmente de duas técnicas estatísticas: Classificação Hierárquica Descendente e a Análise Fatorial de Correspondência (Kronberger e Wagner, 2002). A utilização do ALCESTE é muito vantajosa, pois permite rapidamente exame preciso de grande número de dados, reconhecido no programa como *Corpus*, que no caso desta pesquisa, são partes das entrevistas realizadas - uma ou mais questões formaram *Corpus* separados, por ex. questão 1 e 2 (ver Anexo II) formaram um *Corpus*.

Este programa exige alguns pré-requisitos necessários ao seu uso, citamos abaixo alguns sugeridos por Kronberger e Wagner (*op.cit.*):

- O conteúdo dos textos a serem analisados precisa ter um grau de coerência entre si.
- O volume total de vocábulos deve constituir no mínimo 10.000 (dez mil) palavras.
- A criação de um diretório com todo conteúdo a ser analisado, com formatação específica, o qual será posteriormente a base de dados do *ALCESTE*.

O programa trabalha com nomenclaturas próprias essenciais à compreensão da análise estatística construída (Menandro, 2004), são elas:

- *U.C.I.* ou Unidade de contexto Inicial → Trata-se das divisões naturais do texto ou *Corpus* que se vai analisar – entrevista, livro, jornal, etc. Esta é a primeira estrutura dimensionada para o *ALCESTE*. No caso dessa pesquisa, cada entrevista realizada constituiu-se uma *U.C.I.*
- *U.C.E.* ou Unidade de Contexto Elementar → Corresponde à repartição do *Corpus*, são frases dimensionadas das entrevistas pelo programa, que podem variar em função do tamanho do texto e da pontuação. As *U.C.E.* são segmentos dos textos analisados.

- *CLASSE* → É a representação de um tema extraído do texto analisado. Cada classe é representada por várias *U.C.E.'s*. O programa *ALCESTE* decompõe o texto em unidades de contextos idênticos e constrói uma classificação em função da distribuição do vocabulário.

A primeira atividade do programa é reconhecer as *I.C.I.'s*, subdividindo partes da entrevista - no caso dessa pesquisa -, em *U.C.E.'s*. Em outras palavras, é feito uma classificação de todo o *Corpus* em frações do texto calculadas pelo programa – constituindo-se no máximo 6 linhas. Com base em um dicionário o *Corpus* é partilhado em um grupo e palavras com funções gramaticais: pronomes, verbos, adjetivos, substantivos, *etc.* A análise final é baseada no segundo grupo de palavras, pois são elas que contêm o sentido do discurso (Menandro, *op.cit.*). Em seguida as palavras são agrupadas em função de suas raízes e são calculadas suas frequências.

O segundo passo do programa realiza cálculos para identificar classes através do método de Classificação Hierárquica Descendente (*C.H.D. Classification descendante hiérarchique*). Uma primeira classe - a matriz - é constituída pelo conjunto total de unidades contextuais. Em seguida, essa classe é dividida de forma que as duas classes resultantes se diferenciem de maneira nítida quanto ao vocabulário contido nas mesmas, evitando a presença de palavras sobrepostas. O critério utilizado é o valor do Qui-Quadrado. Esse processo calcula o grau de associação de cada palavra com sua classe. O processo realizado pelo programa é reiterado, ou seja, as classes são novamente decompostas até que não haja mais divisões e se encontre o produto final que é a *C.H. D.* - Hierarquia de todas as Classes do *Corpus*. Neste cálculo estatístico o programa considera significativo o índice de qui-Quadrado = 3,84 e Grau de Liberdade = 1 (Kronberger e Wagner, 2002).

Na terceira etapa, o programa gera informações estatísticas para cada classe obtida, conforme explicitado na etapa anterior. Assim, para cada classe

são calculadas as listas de palavras mais típicas, sua frequência, porcentagem e intensidade de associação com a classe a partir do valor do Qui-Quadrado.

A partir destas operações é possível visualizar os contextos lexicais formados pelas classes. Esses contextos são formados então pelos conjuntos de expressões que podem ser entendidos como diferentes formas de discurso sobre o objeto da análise.

Por fim, o programa apresenta uma Análise Fatorial de Correspondência que permite observar as relações de dependência entre as classes. Autores que explicam o uso deste programa *ALCESTE* consideram que a terceira etapa fornecida são os resultados mais importantes sobre os quais o pesquisador pode basear sua interpretação (Kronberger e Wagner, op.cit; Reinert, 1990).

Ao final de todas as etapas o programa gera um relatório detalhando constituído de todas as operações realizadas, possibilitando ao leitor a interpretação dos dados analisados. O *ALCESTE* permite utilizações com graus variados de sofisticação.

3.2.6. – DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Conforme enfocado na metodologia e proposta de trabalho dessa pesquisa, utilizamos o *software Alceste*, como instrumento de análise do discurso. Sendo assim a partir dos discursos das participantes acerca de suas crenças sobre a mulher em cargos de comando, buscamos nas estruturas e significados de suas falas, como pensam os processos de ascensão em seus trabalhos, possibilidades de predileção por um ou outro gênero na ascensão, quais expectativas são geradas quando tratam de concepções de discriminação, pressões ou outros problemas sofridos no trabalho.

Nesse sentido, subdividimos a entrevista em função dos tópicos abordados, ver roteiro de entrevista (Anexo II), gerando assim cinco temas distintos. Para cada um deles foi feito uma análise separada. Portanto temos nessa pesquisa um total de cinco grandes grupos temáticos distintos, dirigidos ao objetivo geral deste estudo. Para identificação, denominamos cada um desses temas, que a partir de agora serão reconhecidos como *Corpus*:

3.2.6.1. - Características Para Ascensão na Empresa

3.2.6.2. - Preferência de Gênero Para Ascensão

3.2.6.3. - Discriminação de Gênero

3.2.6.4. – Sentimentos de Pressão no Trabalho

3.2.6.5. – Problemas trazidos para o Trabalho

Sabemos que os resultados contidos no relatório do *software* devem servir de base para a análise, ponto de partida para organizar e evidenciar os contextos lexicais, para então o/a pesquisador/a construir seu estudo, encontrar os significados importantes para sua pesquisa e interpretá-los. Queremos aqui manifestar o cuidado que se faz necessário ao lidar com conhecimento produzido pelo senso comum, como é o caso desse estudo, e chamar a atenção para o fato de que esse conhecimento faz parte da mesma cultura na qual

estamos todos/as nós inseridos/as. Nesse sentido, enfatizamos que enquanto possível, estivemos alertas aos nossos conhecimentos prévios ao construir interpretações, fundamentadas em uma leitura de perspectiva crítica. Em outras palavras, tentamos construir uma análise conjunta entre o material fornecido pelo *software*, simultaneamente às nossas próprias interpretações, perseguindo assim enfoques complementares: um olhar computadorizado, o *ALCESTE* e um olhar pessoal, o nosso.

Isto posto, passamos a explicitar a discussão dos resultados. O conjunto total de resultados será apresentado em sub-capítulos, conforme o tema ou *Corpus*, como explicado na metodologia, seguido de suas especificidades. O programa configurou para cada *Corpus* um número determinado de classes, distintas entre si a partir da representação contextual que cada grupo de palavras constituía. Estes agrupamentos tiveram como variáveis independentes a idade, profissão e renda cujos dados não se manifestaram importantes para nossas análises. Abaixo, explicamos as formas de apresentação usadas:

1. Na forma Figura, desenhamos o Dendrograma¹⁰, representando o produto da Classificação Hierárquica Descendente - *Classification descendante hierárchique*, isto é, a distribuição dos eixos de significados constituída pelas palavras desse agrupamento. As classes e os eixos estão apresentados com seu percentual de discurso, em relação ao conteúdo total de discursos daquele agrupamento e, o índice de associação entre as mesmas (a relação de proximidade = R). Em cada classe estão listadas as 15 palavras principais apontadas (considerando o cálculo de Qui-Quadrado). Cada classe ou grupo de classes comuns é apresentado com a categoria nominal atribuída a este agrupamento.

¹⁰ Dendrograma origina-se de duas palavras latinas: dendróideo - que tem forma ou aparência de árvore e Diagrama - representação gráfica de determinado fenômeno. Assim a junção do prefixo e sufixo destas palavras forma a figura gráfica com ramificações em forma de árvore representada acima (Holanda, 1999).

1. Na forma de Tabela, composta por seis colunas, nas quais estão listadas as 15 palavras mais representativas do contexto de cada classe, organizadas em ordem decrescente, considerando o cálculo de Qui-Quadrado, privilegiando seu grau de significância¹¹ e excluindo os monossílabos (conjunções, interjeições, artigos), quando não forem representativos do contexto do discurso, obedecendo a seguinte configuração:

- 1ª coluna – Classificação numérica da hierarquia;
- 2ª coluna - A palavra ordenada hierarquicamente por seu grau de significância [X^2];
- 3ª coluna - A frequência da palavra dentro de sua própria classe;
- 4ª coluna - A frequência total da palavra em todo o *Corpus*;
- 5ª coluna - O percentual da palavra dentro de sua classe [arredondando-se os decimais];
- 6ª coluna - O valor de Qui-quadrado [indicando a associação da palavra à sua classe].

3. Na forma de Quadro, as falas literais das participantes identificadas pela letra M- 1,2,3... - e numeradas conforme a ordem das entrevistas, formando um demonstrativo dos discursos.

4. Na forma de Mapa, a projeção da Análise Fatorial por Correspondência, quando esta se apresentar no relatório final de análise do *Corpus*, a qual explicita a posição do conjunto de palavras de cada classe, com as relações de distâncias inter e entre classes.

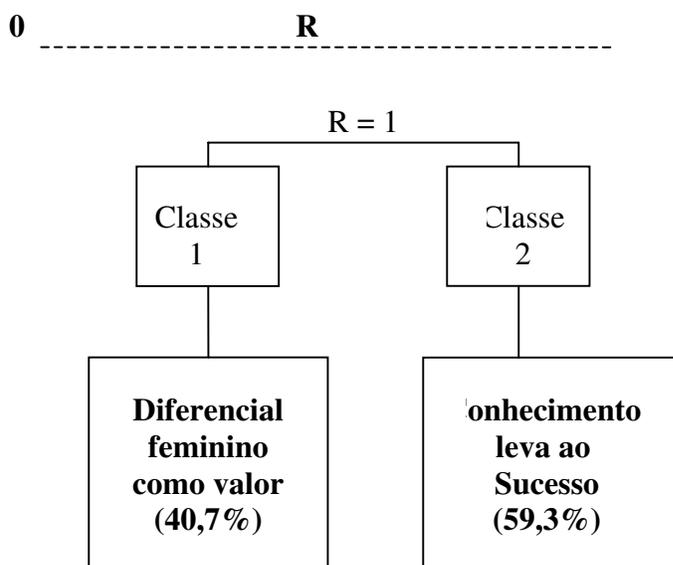
¹¹ Neste trabalho considera-se Qui-quadrado significativo índices $\leq 3,84$ e G.L. = 1. Todas as palavras listadas no relatório do programa apresentam Qui-quadrado significativos.

3.2.6.1.- CARACTERÍSTICAS PARA ASCENSÃO NA EMPRESA

No primeiro tema ou *Corpus* denominado CARACTERÍSTICAS PARA ASCENSÃO NA EMPRESA, procuramos no discurso das participantes, quais as crenças relacionadas aos pré-requisitos exigidos para promoção de cargo ou função; Queríamos saber suas idéias sobre características principais para alguém ocupar cargos de comando, independente de gênero e depois, especificamente as mulheres, quais habilidades e competências elas expressam como sendo mais necessárias para exercer tal função na empresa e desempenhar com destaque e reconhecimento, em sua categoria profissional. Este *Corpus* não apresentou mapa de projeção de Análise Fatorial

Para essa análise o *software* construiu dois eixos distintos de palavras significativas. Apresentamos na Figura 1 o Dendrograma dessa apreciação, seguida dos dados suas análises:

Figura 1: Dendrograma representativo das repartições de discursos do *Corpus* “CARACTERÍSTICAS PARA ASCENSÃO NA EMPRESA”, acrescido das categorias nominais atribuídas às classes de palavras:



Como podem ser vistas na Figura 1, as relações que se estabeleceram entre os grupos de palavras a partir dos discursos das entrevistadas, construíram duas classes distintas. A classe 1 constituída por cerca de 40% e a segunda por quase 60% do conteúdo total desse *Corpus*, portanto a classe dois representa melhor este *Corpus*; A distância de significados das duas classes é bem alta, demonstrada por $R = 1$, isto é, ao nível de conteúdo, os dois contextos se distinguem o máximo que podem.

Encontramos aqui dois conjuntos de idéias bastante díspares acerca da possibilidade de ascensão no trabalho. A distinção dos dois subgrupos de repertórios é marcada pela relação estabelecida de $R=1$, a esse respeito pode-se observar abaixo, na descrição das classes que as palavras pertencentes a cada uma são excludentes, portanto pertencendo a apenas um dos grupos de repertórios.

Ambos os eixos fundamentam-se num elemento central: o reconhecimento do sucesso da mulher, esse é um fato dado como realidade. As diferenças estão na forma de alcance de tal promoção: No primeiro eixo “**Diferencial feminino como Valor**”, Destacaram-se clichês típicos femininos voltados à sensibilidade, como responsáveis pela ascensão da mulher no mercado de trabalho; Neste conjunto de pensamentos encontramos afirmações contundentes enfocando aspectos da superioridade masculina, propondo um esforço da mulher para superar esse tratamento desigual, visto como barreira na ascensão feminina a cargos superiores.

Quanto ao segundo eixo “**Conhecimento Leva ao Sucesso**”, reconhece-se que, para destacar-se, a mulher precisa ter alto grau de informação em diferentes níveis: político, técnico, relacional assim como, ter desenvolvido capacidades para manipulá-las sabiamente. Considera-se um diferencial feminino importante nesta corrida, a destreza em lidar e executar tarefas

simultâneas, capacidade essa buscada nos homens atualmente, mas reconhecidas como próprias da mulher. A competência feminina é um valor.

Um aspecto exemplar de discriminação sutil citada nos repertórios, não percebida por uma participante [** M-17] citada abaixo, é que ao reconhecer o sucesso da mulher na ocupação de cargos superiores, ela propõe que homens desenvolvam as ditas características femininas (baseadas na sensibilidade) a fim de apresentarem melhor desempenho em seus trabalhos. Comparando esse discurso ao dos chefes homens entrevistados no primeiro estudo, capítulo IV, observamos que são exatamente estas características estereotípicas femininas que vão barrá-las na concorrência pela ascensão profissional, ao contrário do que pressupõe a participante citada. No caso da referida pesquisa com chefes homens, o modelo de competência valorizado está baseada em padrões de responsabilidade, iniciativa, resposta rápida a imprevistos, etc. bem longe dos valores apontados para as mulheres, cujos valores ressaltados no discurso são: sensibilidade, intuição, afetividade.

Passamos abaixo à descrição das classes constituídas na Figura 1, explicitando a distribuição de palavras organizada pelo *alceste*, com seus respectivos índices de significância, frequências e Qui-quadrado.

Tabela 1a – Demonstrativo da Classe 1. Representa 40,7 % da variabilidade do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: professoras e polícia militar.

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	por	11	12	91,7	14,91
02	outro	08	08	100,0	12,80
03	mas	12	15	80,0	11,52
04	homem	09	10	90,0	11,34
05	exercer	12	16	75,0	9,49
06	lado	06	06	100,0	9,37
07	menos	06	06	100,0	9,37
08	ate	05	05	100,0	7,72
09	função	05	05	100,0	7,72
10	ser	14	21	66,7	7,65
11	mais	17	28	60,7	6,74
12	cargo	10	15	66,7	5,03
13	sensível	03	03	100,0	4,53
14	diferença	03	03	100,0	4,53
15	diante	03	03	100,0	4,53

Este é um conjunto de discurso fortemente baseado no estereótipo da mulher sentimental, competente por sua delicadeza e doçura nas relações humanas – palavras como “**lado, menos, sensível, homem**” se apresentam com 100% de pertença em sua maioria, a esta classe e dão o tom do significado para este contexto. São esses critérios que determinam a ascensão da mulher, portanto há grande valorização do potencial feminino como justificativa para destaque e ascensão da mulher na empresa; Sugere que a mulher deve desenvolver a capacidade de expressar bem suas aptidões “humanas” tornando-

se dessa maneira mais confiável para ascender aos cargos de comando. Um pensamento comum neste contexto: o homem pode ser bom, mas a mulher deve ser melhor, para conseguir superar o domínio masculino e se destacar na concorrência (vide discurso de participante M-8 e M-16 no quadro abaixo). Neste sentido atribuímos a esta classe a categoria nominal **Diferencial feminino como Valor**.

Estes repertórios fazem parte dos discursos das participantes e podem ser observados claramente no quadro abaixo, em que apresentamos alguns trechos literais das entrevistas:

Quadro I – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 1, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* CARACTERÍSTICAS PARA ASCENSÃO NA EMPRESA:

*M-16 “... Porque a mulher sempre é mais delicada, sempre é mais **sensível**, então por conta desse **lado sensível** da mulher, não por ser mulher, mas eu acho que as pessoas podem constatar isso, isso é uma evidência: O **lado sensível** da mulher facilita que ela exerça um cargo de comando com doçura, sem muita reação contrária. Às vezes se pensa, às vezes pode até pensar: não, por ela ser mulher, por ela ser mais feminina, por ela ser mais dócil, é difícil ela comandar. Eu acho que isso é o contrário; Eu acho que por ela ser mais dócil, por ela ser bem feminina, por ela ser **sensível**, por ela ter aquele aspecto de delicadeza que lhe é peculiar, da própria personalidade, ela exerce esse poder de comando com muito mais maestria que o homem. As mulheres são muito mais abertas ao diálogo, as mulheres são muito mais sensíveis aos problemas, as mulheres se chegam aos outros com muito mais facilidade. Os **homens** são mais trancados, eu não sei se por conta*

*da própria sociedade que estabeleceu essa função, o homem é mais fechado... O **homem** pode até saber mais ou **menos**, mas a mulher tem que saber mais!”*

*M-8 “... Mas com certeza, é preciso ser pelo **menos** um pouco melhor do que os **homens** que estariam competindo... Basicamente é que ela precisa ser melhor. Diante daqueles requisitos que são exigidos, a mulher tem que ser melhor do que os **homens** com os quais ela compete...”*

*M-17 “... Mas ela não pode esquecer o outro **lado**, que ela tem que continuar sendo feminina, ela tem que ser feminina, ela tem que ter uma postura feminina também diante do mercado de trabalho, porque a imagem é uma coisa importante...”*

M-6 “... Eu acho que coragem, paciência, tolerante, tem que ser muito tolerante, decisão, iniciativa pra tomar as decisões necessárias, competência para exercer a função que está desempenhando, que deve ser desempenhada....”

Tabela 1b – Demonstrativo da Classe 2. Representa 59,3 % da variabilidade do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: gerentes e Empresárias.

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	capacidade	10	10	100,0	7,70
02	conhecimento	12	13	92,3	6,83
03	elas	26	34	76,5	6,60
04	primeiro	08	08	100,0	6,01
05	mesmo	08	08	100,0	6,01
06	fazer	08	08	100,0	6,01
07	coisa	11	12	91,7	5,99
08	seu	10	11	90,9	5,17
09	toda	06	06	100,0	4,40
10	tarefas	06	06	100,0	4,40
11	tempo	06	06	100,0	4,40
12	tem	31	44	70,5	4,36
13	você	17	22	77,3	3,87
14	sucesso	05	05	100,0	3,84
15	chefia	05	05	100,0	3,84

Nessa classe o repertório é conciso, centrado em apreciações de habilidades técnicas apontadas como necessárias à ascensão na empresa. Podemos observar esse fenômeno através dos altos percentuais das palavras **Capacidade**, **Conhecimento**, **sucesso** que chegam a 100% de pertença, algumas apresentando até 10 citações no total dos discursos dessa classe, portanto, determinantes para a interpretação do contexto desse conjunto. Ressalta-se a importância do comprometimento com o trabalho, para o

reconhecimento e promoção de cargos (vide discursos das participantes M-12 no quadro abaixo).

Outro ponto de destaque nesta classe são as descrições de características excludentes ditas masculinas ou femininas, enquanto o homem é visto como muito racional em suas atividades, a mulher é percebida competente na medida em que desenvolva tais capacidades técnicas. Observa-se nestas falas, um forte reconhecimento de potencialidades da mulher para execução do comando. De fato, em várias frases estão explícitas as crenças em uma capacidade feminina especial para executar várias atividades concomitantemente e de forma equilibrada, neste contexto aparecem as palavras **Tarefas e Tempo** explicitamente associadas ao discurso (vide discursos de participantes M-10 e M-13 no quadro abaixo).

Quadro II – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 2, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* CARACTERÍSTICAS PARA ASCENSÃO NA EMPRESA:

*M-12 “... A mulher só se firma, só ocupa espaço se for através do conhecimento. Se for na política, ela se firma como um agente, digamos assim de transformação; E pra você gerar transformação, se propor a transformar alguma coisa, quer no espaço profissional, quer no espaço social, quer no espaço político, você tem que ter **conhecimento**. Então, cada vez mais a mulher tá consciente de que ela, juntando a sua ousadia e a sua **capacidade** e a sua sensibilidade em buscar realmente seu espaço, tem que ter como instrumento, o **conhecimento**... Juntar esses elementos; ter firmeza, ter sua **capacidade** técnica, porque você tá gerenciando então, você tem que ter o acervo de **conhecimento**, mas*

ao mesmo **Tempo** você não pode fazer com que o fato de estar no comando e tá como gestora de um órgão...”

M-17 “... Essas pessoas, primeiro elas precisam ter determinação, precisam gostar primeiro do que faz, porque não adianta você ta num cargo de **chefia** e você ta olhando o relógio, ta querendo sair, tem que ter determinação tem que ter a força de vontade, você tem que ser mais objetiva, ter metas e você tem que tentar compreender aquilo que é mais difícil dentro de qualquer empresa que é o ser humano... principalmente hoje em dia você vê mulheres no comando, elas tendo muito mais **sucesso** do que os homens. [*v. comentário abaixo*] Os homens hoje tão precisando pegar mais a sensibilidade feminina, porque os homens são muito racionais, muito objetivos e ele não tem a sensibilidade, isso que a mulher consegue enxergar nas outras pessoas, tanto no sexo masculino, como no feminino, ela consegue uma pessoa que ta abaixo do nível dela, que ta sob o comando dela e ela perceber que aquela pessoa está com problema, ou ta com alguma coisa e ela consegue conversar com ela e tentar resolver ou ajudar de alguma maneira ou, dizer alguma uma palavra e aí isso é criar relações; você conseguir criar relações com aquelas pessoas que estão subordinadas a você. Coisa que o homem é muito pragmático, o homem tem um pragmatismo exagerado...”

M-10 “... Eu acho que a mulher tem uma **capacidade** de aglutinar **tarefas** com uma facilidade incrível. Ela consegue ser mãe, dona de casa, ser esposa, estudar fora, trabalhar fora e exercer isso muito bem...”

M-13 “... Olha, primeiro a competência. As mulheres são muito exigentes no que fazem. Todas elas, eu conversei agora num encontro...”

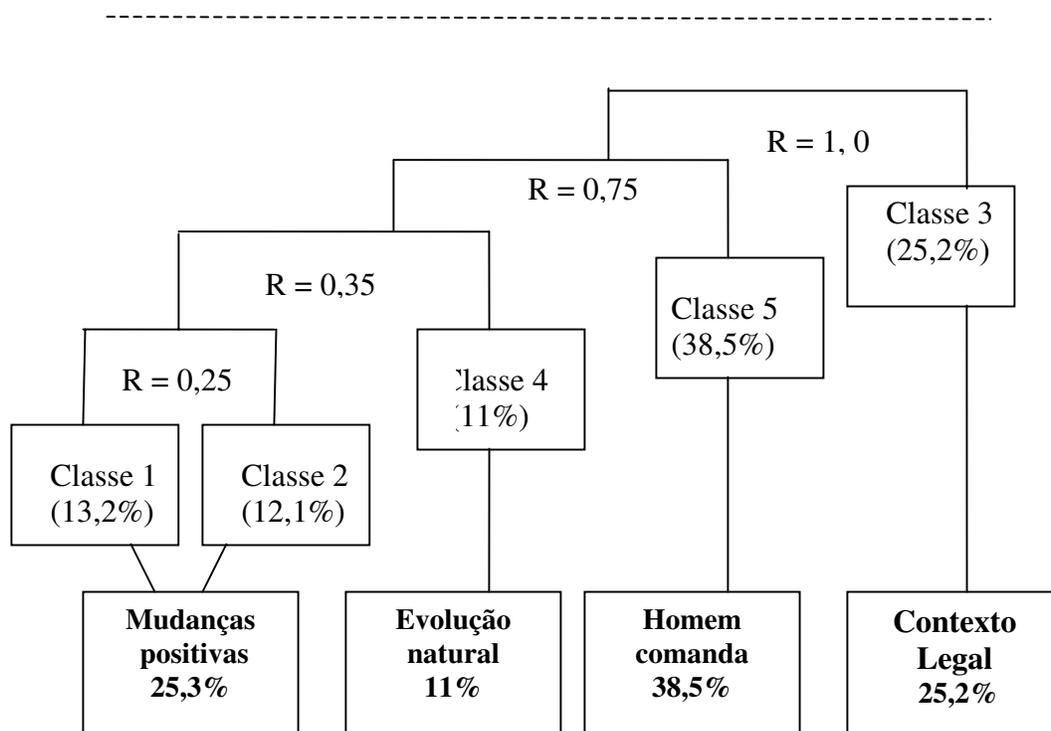
*Mostrar a competência é primordial... O que difere aqui inclusive das **chefias** que nós temos aqui é isso: as mulheres conseguem dar conta de várias **tarefas** ao mesmo **Tempo**. Os homens não. É cada coisa no seu tempo e eu acho que essa habilidade ela transfere para as coisas, as **tarefas**, não para serem **chefes**..”*

3.2.6.2. - PREFERÊNCIA DE GÊNERO PARA ASCENSÃO

O segundo tema analisado neste estudo denominado “PREFERÊNCIA DE GÊNERO PARA ASCENSÃO” diz respeito às atribuições das participantes quanto às oportunidades de promoção no trabalho e conseqüentemente, às causas que levam os(as) chefes a escolha de algum gênero para promoção a cargos superiores dentro da empresa.

Para este estudo o programa construiu cinco classes distintas de palavras significativas. Apresentamos o Dendrograma dessa análise, seguida da apreciação descritiva:

Figura 2: Dendrograma representativo do *Corpus* PREFERÊNCIA DE GÊNERO PARA ASCENSÃO acrescido de categorias nominais atribuídas ao agrupamento de classes:



De forma geral este dendrograma apresenta 5 classes distintas, com características específicas. Numa análise mais aprofundada, observam-se algumas identidades entre classes bem como classes excludentes, como explicamos abaixo.

A primeira observação a ser feita é quanto a proximidade dos vocabulários constituintes das classes 1 e 2, comprovada pelo grau de relação $R = 0,25$, que somadas explicam cerca de 25 % da totalidade dos discursos e, se distanciam ao máximo da classe 3, com grau de relação $R = 1,0$ cujo percentual de explicação dos discursos desse *Corpus* também é de 25%.

Considerando as classes posicionadas no centro da Figura 2, observa-se que apesar de sua proximidade física têm pouco em comum ao nível de discursos, como explicaremos abaixo na configuração textual de cada classe. Neste momento, ressaltamos que estruturalmente no dendrograma acima, as classes 4 e 5 representam respectivamente o mais baixo (11%) e o mais alto (38%) índices de representatividade do discurso total deste *Corpus*.

As descrições das relações entre classes feitas acima estão explicitamente manifestadas no quadro de Análise Fatorial de Correspondência, na página 117 deste trabalho.

A apreciação inicial pode ser feita a partir do eixo **MUDANÇAS POSITIVAS** que conjuga as classes 1 e 2, mais idênticas entre si e representante de cerca de $\frac{1}{4}$ do discurso total do *Corpus*. A categoria profissional representante desta classe é exclusivamente de Policiais Militares, permitindo que entendamos ser este um raciocínio comum a esse grupo de profissionais; A proximidade destas classes está bem clara quando se observa o quadro da análise fatorial (pg. 101), causando certa dificuldade em identificar as palavras pertencentes a cada classe, pois o espaço ocupado pelas duas classes é praticamente o mesmo, como se pode observar. A crença mais marcante deste eixo são os aspectos positivos da mulher profissional hoje. Assim, afirmam não haver grandes espaços de discriminação atualmente, pois as mulheres são reconhecidamente capazes e as modificações no sentido de uma maior aceitação da mulher está em processo rápido.

O eixo **CONTEXTO LEGAL** é representado principalmente pela categoria de advogadas, o que explica o caráter de direitos constitucionais do discurso. Este eixo é formado por 25% do total de discursos desse *Corpus* e se diferencia das outras classes obviamente. Neste grupo ressalta-se categoricamente o tratamento igualitário para homens e mulheres nas empresas; Não se reconhece atos discriminatórios nas relações profissionais; em oposição a esse raciocínio,

avalia-se que as oportunidades estão à disposição bastando que as mulheres ocupem com garra, os espaços que já estão disponíveis.

Já o eixo denominado **EVOLUÇÃO NATURAL**, que representa pouco mais de 10% dos discursos desse tema, aponta uma avaliação que poderia tender tanto para o lado direito quanto esquerdo do dendrograma. As crenças dirigem-se para um período de transição, com perspectivas positivas para a mulher no futuro. A sociedade é tida como desenvolvendo relações mais justas entre gêneros e com razoáveis espaços ocupados pela mulher. Essencialmente, a concepção predominante é de uma sociedade em progressiva melhora das desigualdades ainda persistentes e, que este progresso é uma consequência automática, adequada ao avanço vivido no mundo atualmente.

O último eixo chamado **HOMEM COMANDA** traduz uma concentração maior de discursos, praticamente 40% da variabilidade dos discursos. Se analisarmos o quadro da análise fatorial podemos observar que este eixo se distingue ao nível espacial dos outros, colocando-se sozinho no quadrante inferior (pg. 117). Isto se dá pela concentração de afirmações reconhecendo a presença de claros processos discriminatórios nas relações de gênero no trabalho. Há neste contexto discursivo afirmações textuais, nas quais os homens são os preferidos na escolha para ascensão, além disso, são feitas sugestões de maior exposição de competências pela mulher, a fim de alcançarem as posições elevadas na empresa.

Passamos abaixo a explicitação de vocábulos de cada classe componentes do Dendrograma acima, com seus respectivos graus de significância de Qui-quadrado e Freqüências atribuídas pelo programa *alceste*.

Tabela 2a – Demonstrativo da Classe 1. Representa 13,2 % da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Policiais militares

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Temos	03	04	75,0	13,96
02	pode	05	10	50,0	13,30
03	Ser	05	11	45,5	11,38
04	sim	02	03	66,7	7,75
05	prof issional	02	03	66,7	7,75
06	chefia	02	03	66,7	7,75
07	caso	02	03	66,7	7,75
08	alguns	02	03	66,7	7,75
09	dizer	04	10	40,0	7,06
10	mesma	04	11	36,4	5,87
11	coisa	04	11	36,4	5,87
12	vamos	02	04	50,0	4,95
13	gênero	02	04	50,0	4,95
14	certeza	03	08	37,5	4,53
15	Não	08	37	21,6	3,88

Aqui neste agrupamento de idéias observa-se que, a característica marcante dos discursos são os aspectos positivos acerca do futuro da ascensão profissional da mulher, as palavras: “**temos, teremos, pode, prof issionais**” estão associadas a esse contexto com grande intensidade, como se observa nas frases abaixo. Relatos apontam na direção da possibilidade de no caso de ainda haver algum tipo de diferenciação ou, preferência pelo **gênero** masculino este tende a desaparecer. Trata-se de uma realidade já em processo de

mudança. Valoriza-se aqui a importância da mulher ocupar o espaço que lhe é devido para que essa mudança se concretize, os repertórios das participantes M-5 e M-17 são exemplos dessas afirmações.

Há uma insistência nas afirmações de que com **certeza**, a modificação do quadro de desigualdade entre gêneros é uma questão de tempo, na medida da ocupação dos espaços pela mulher e, na demonstração de suas competências, pois os dotes “femininos” estão a cada dia, mais valorizados.

Quadro III – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 1, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* PREFERÊNCIA DE GÊNERO PARA ASCENSÃO:

*M-4 “...Talvez, o que existe ainda é a mulher que não ocupou muito espaço, a coisa tá ainda se engatinhando mas, alguns anos com **certeza, teremos** mais a participação da mulher...A coisa vem crescendo e aos poucos vai ser com **certeza** assimilada melhor, sem muita coisa de homem ou mulher e sim do **profissional**, na medida em que nós mesmas começássemos a mostrar que nós **temos** capacidade de ocupar estes espaços...”*

*M-5 “... Ainda tem problemas **sim**.. mas isso, **vamos** dizer assim... melhorando, evoluindo ao longo do tempo, acredito que em alguns casos não... A gente vê que há essa predominância do **gênero** masculino em ocupar cargos de chefia, mas também eu acho que a mulher não fica aquém de poder exercer com brevidade, discernimento, eu acho que ela alcança os mesmo objetivos...”*

M-17 “... **pode ter certeza** que se a mulher tem a mesma competência e ela tem o mesmo estudo que o homem, hoje se prefere... está em ascensão e se procura hoje muito mais a chefia de uma mulher feminina do que uma chefia masculina...”

Tabela 2b – Demonstrativo da Classe 2, Representa 12 % da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais: Policiais Militares

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	escolha	05	05	100,0	22,96
02	depender	03	03	100,0	22,56
03	dentro	03	04	75,0	15,58
04	pelo	05	11	45,5	13,11
05	não	09	37	24,3	8,79
06	objetivo	02	03	66,7	8,70
07	daquela	02	03	66,7	8,70
08	forma	02	03	66,7	8,70
09	pessoa	04	10	40,0	8,24
10	você	05	15	33,3	7,63
11	vai	04	12	33,3	5,87
12	assim	04	12	33,3	5,87
13	vou	02	04	50,0	5,66
14	sexo	02	04	50,0	5,66
15	gênero	02	04	50,0	5,66

Este subgrupo de discursos se aproxima muito ao da classe 1 anteriormente descrita, inclusive com o mesmo protótipo profissional: Policiais Militares. Seguindo aquela tendência, os repertórios desta classe são mais

fortemente marcados pela negação de preferências por qualquer gênero para ascender no trabalho, observa-se que a palavra “**não**” é citada quase 10 vezes nesta classe, das 37 citações do total de discursos desse *Corpus* e se encontra associada à palavra “**gênero**”. Há também uma atenção especial dirigida à importância dos valores e concepções de chefes ao definir suas escolhas de gênero – as palavras “**escolha, depender**” compõem os vocabulários desta classe em 100%, o que significa que tais palavras são exclusivas do repertório dessa classe; Reconhece-se a necessidade da mulher ser mais prática, impositiva a fim de se destacar em suas atividades e assim ter reconhecida suas potencialidades.

Propomos a junção dos discursos das classes 1 e 2, por terem tanta comunalidade de significados e neste sentido, atribuir uma categoria nominal única denominada **MUDANÇAS POSITIVAS**. Apresentamos abaixo uma série de trechos de discursos exemplares dessas crenças.

Quadro IV – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 2, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* PREFERÊNCIA DE GÊNERO PARA ASCENSÃO:

M-2 “... agora eu acho que **escolhe** também a mulher... mas eu acho que a mulher hoje ta chegando ao seu **objetivo**, ao seu sonho que é o mercado de trabalho...”

M-5 “... Volto a lhe dizer, pelo menos comigo **não**, comigo foi dessa forma, foi através do trabalho, da minha doação do que eu faço, sem hora pra nada, toda minha vida dedicada à instituição.... Acho que isso é um retorno, é um reconhecimento que vem paulatinamente, então eu **não** gosto vamos dizer assim, dessa historia tal coisa homem e mulher.

*Você faz com certeza você alcança seu **objetivo**, então eu **não** acho que exista diferença de **gênero**, pelo menos dentro do que eu faço.....”*

*M-9 “... Eu acho que é tratado de forma igual, **não** vejo discriminação **não**.. Agora pra você galgar posições onde precisa assim, de indicação e **escolha**... vai **depende**r também dos princípios daquela **pessoa** que ta **escolhendo**, o que ela ta pensando e se ela tem alguma discriminação ou não...”*

*M-14 “... Pelo fato da mulher ter se saído muito bem em muitas experiências, então vai **depende**r muito dessa **pessoa** (o chefe), **não** vai ser só pelo **gênero**”*

Tabela 2c – Demonstrativo da Classe 3. Representa 25,3 % da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Advogadas

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Cargo	14	17	82,3	36,06
02	desembargador	06	06	100,0	18,99
03	juiz	05	05	100,0	15,64
04	exemplo	05	05	100,0	15,64
05	direito	05	05	100,0	15,64
06	altos	05	05	100,0	15,64
07	grande	04	04	100,0	12,37
08	são	07	11	63,6	9,75
09	preferencial	03	03	100,0	9,17
10	numa	03	03	100,0	9,17
11	diretor	03	03	100,0	9,17
12	área	03	03	100,0	9,17
13	entre	04	05	80,0	8,39
14	para	05	08	62,5	6,44
15	muito	05	11	40,0	3,88

Neste conjunto de discursos é claro o motivo pelo qual palavras como **direito, juiz, desembargador** compõem um repertório exclusivo (100%), em relação às outras classes desse *Corpus*, pois aqui os discursos mais representativos foram retirados principalmente, das profissionais do direito que são indicadas como categoria prototípica desse conjunto de discursos, por isso mesmo as falas são baseadas em uma visão legalista (direitos constitucionais) e apresentam forte crença na igualdade estabelecida para todos, reconhecendo a expansão de campos disponíveis à atuação das mulheres ativas no mercado de trabalho.

Por outro lado, as palavras: **alto e preferência**, nos faz ver que neste conjunto há também um subgrupo de discursos apontando ao lado oposto dessa visão. Associado aos vocábulos acima se destacam repertórios de reconhecimento da primazia masculina na ocupação de cargos elevados. Por esse motivo se justifica no Dendrograma (Figura 2), a posição distanciada desta classe frente às outras e, a atribuição da denominação **CONTEXTO LEGAL** para este eixo. Os exemplos abaixo ilustram nossas afirmações:

Quadro V – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 3, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* PREFERÊNCIA DE GÊNERO PARA ASCENSÃO:

*M-16 “... quando um **juiz** de **direito** chega ao final de sua instância, quando ele ta na capital, ele pode aspirar se tornar um **desembargador**, ele pode concorrer a um cargo de **desembargador**... Muito competentes e não há diferença entre uma ministra ou um ministro, **desembargador** ou desembargadora e assim por diante... Sim, eu acredito que sim porque não há preconceito, não há a lei não permite a lei não admite, os **direitos** são iguais, é um princípio constitucional... então a partir do momento que um princípio é constitucional, se houver discriminação já está havendo uma ilicitude.... eu digo os **direitos** são iguais, agora para se conquistar essa igualdade de **direito** a mulher tem que batalhar muito...”*

*M-17“... mas eu acho que a grande maioria que a gente percebe hoje, por exemplo, se você pegar a justiça, hoje você vê cargos que eram só masculinos como **desembargadores**.. Hoje as mulheres estão ocupando novos espaços, ta existindo agora novas.... Então você ta*

percebendo que essas pessoas tão começando a... esses cargos que eram só nitidamente masculinos, esta começando a ter espaço pra isso...”

*M-3 “... a ex-presidente fala: a gente só via ter certeza que as mulheres conseguiram a igualdade, no dia que mulheres comuns galgarem os **altos** cargos... Com certeza, a **preferência** ainda, o poder ainda é masculino, nós vemos que alguma coisa está mudando. As mulheres a duras penas, estão galgando os **altos** cargos, mas muito ainda há para ser feito... Pra ascensão de cargos e geralmente, a historia nos diz isso e o dia-a-dia nos coloca que os homens têm **preferencial**, embora as mulheres tenham capacidade de lidar com várias coisas ao mesmo tempo...”*

Tabela 2d – Demonstrativo da Classe 4. Representa 11% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Gerentes e professoras

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	natural	04	04	100,0	33,89
02	evolução	04	04	100,0	33,89
03	questão	06	09	66,7	31,65
04	pela	05	07	71,4	28,32
05	sendo	03	03	100,0	25,13
06	bastante	03	03	100,0	25,13
07	uma	08	22	36,4	19,10
08	até	05	10	50,0	17,48
09	estão	02	07	28,6	12,78
10	hoje	04	09	44,4	11,43
11	competência	03	07	42,8	7,87
12	gente	05	17	29,4	7,25
13	ponto	02	04	50,0	6,51
14	ainda	05	18	27,8	6,47
15	há	03	08	37,5	6,30

Esse grupo representa a classe que divide os repertórios ao meio, portanto se dirige às duas tendências que compõem o discurso total desse *Corpus*, quando nega e afirma a preferência por gênero no processo de ascensão profissional, justificando a posição central dessa classe no Dendrograma (Figura 2). Uma constatação marcante para entender esse conjunto de discursos são os verbos conjugados no presente contínuo, como nas citações associadas **hoje**,

estão e **sendo**, acompanhando o sentido da atualidade – momento presente – que as falas querem demonstrar.

Por um lado, o enfoque importante é a idéia de que a sociedade está vivendo um progresso, há uma certeza em se afirmar que as desigualdades sofridas pela mulher no mercado de trabalho estão se extinguindo – vide palavras **natural** e **evolução** – cujos índices de associação e frequência são altíssimos. Constrói-se aqui uma concepção mais positiva que negativa, quanto às relações de gênero nas empresas. Por outro lado, há um subgrupo de discursos, mesmo sem muita ênfase, mas que aponta para uma concepção da sociedade **ainda** baseada em práticas discriminatórias. Por estas características atribuímos a esse eixo a denominação de **EVOLUÇÃO NATURAL**. Na seqüência apresentamos exemplos dos discursos dessa classe, retirados das entrevistas com as participantes.

Quadro VI – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 4, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* PREFERÊNCIA DE GÊNERO PARA ASCENSÃO:

*M-10 “... Eu acho que **ainda** há, mas acho que a **evolução** ta sendo positiva, aquela questão ainda do homem másculo, de achar que diante da tradição... A gente **ainda** paga um precinho pela questão colonial, mas hoje eu acho isso uma **evolução natural** na minha visão... A sociedade já ta começando a ver o outro lado, já ta começando a absorver a mulher com bastante **competência** ou até equiparando ao homem, há uma **evolução natural**... A função da mulher é ta abaixo do homem, isso vem desde os primórdios, da época colonial até **hoje**. Agora isso aí eu acho que já ta sendo bastante modificado...”*

M-6 “... Eu acho que é relativo porque as mulheres **estão** se destacando também pela **competência**; depende, a gente tem uma sociedade **ainda** machista, uma sociedade brasileira **ainda** patriarcal, **ainda** existe talvez no inconsciente coletivo essa estória do homem, do pai ...”

M-14 “... Uma questão **evolutiva natural**... nós **ainda** estamos um pouco chegando lá. Ta havendo uma **evolução natural**, eu quero dizer pra você conjunturalmente eu acredito que haja discriminação, acho até que a gente precisa lutar mais pra chegar lá... Mas as mulheres **estão** furando barreiras e elas **estão** disputando pela **competência** ...”

Tabela 2e – Demonstrativo da Classe 5. Representa 38,5% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Gerentes

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	tem	23	35	65,7	17,85
02	ele	08	09	88,9	10,73
03	todo	06	06	100,0	10,28
04	homens	08	12	66,7	4,65
05	tanto	04	04	100,0	6,69
06	oport unidade	04	04	100,0	6,69
07	olha	04	04	100,0	6,69
08	dificuldade	04	04	100,0	6,69
09	dar	04	04	100,0	6,69
10	aqui	04	04	100,0	6,69
11	trabalho	10	15	66,7	6,04
12	chefe	05	06	83,3	5,46
13	promoção	03	03	100,0	4,96
14	vão	03	03	100,0	4,96
15	maioria	07	10	70,0	4,72

A primeira análise deste grupo discursivo é que ele se diferencia das outras classes por apontar o domínio masculino e ter o índice mais alto de variabilidade de repertórios dentro deste *Corpus* – quase 40% ou seja, é o conjunto de discursos mais representativo do *Corpus*. O principal traço dessa classe é a afirmação categórica da predominância masculina nos cargos de chefia. As palavras **homens, eles e estão** fortemente associadas às palavras **promoção e oportunidade**, como se pode observar a partir dos indicadores de Qui-quadrado e frequências. Aqui as mulheres são percebidas como

eficientes sim, mas necessitando demonstrar suas capacidades com mais veemência, para sobrepor o comando masculino; Uma das justificativas para essa situação, é que elas precisam exibir mais sua produção de trabalhos e habilidades. Nesse contexto as mulheres estão ocupando cargo de infra-estrutura (escrevendo, analisando, completando – ver M-13 e M-18 no quadro abaixo) e não na ponta final de execução dos trabalhos e por isso estariam sendo prejudicadas, nas escolhas para ascensão.

Os repertórios são claramente elogiosos quanto à capacidade realizadora da mulher inclusive, é o único subgrupo de repertórios cujo conteúdo denuncia formas de dominância masculina baseada na submissão da mulher. Abaixo apresentamos uma série de exemplares destes discursos:

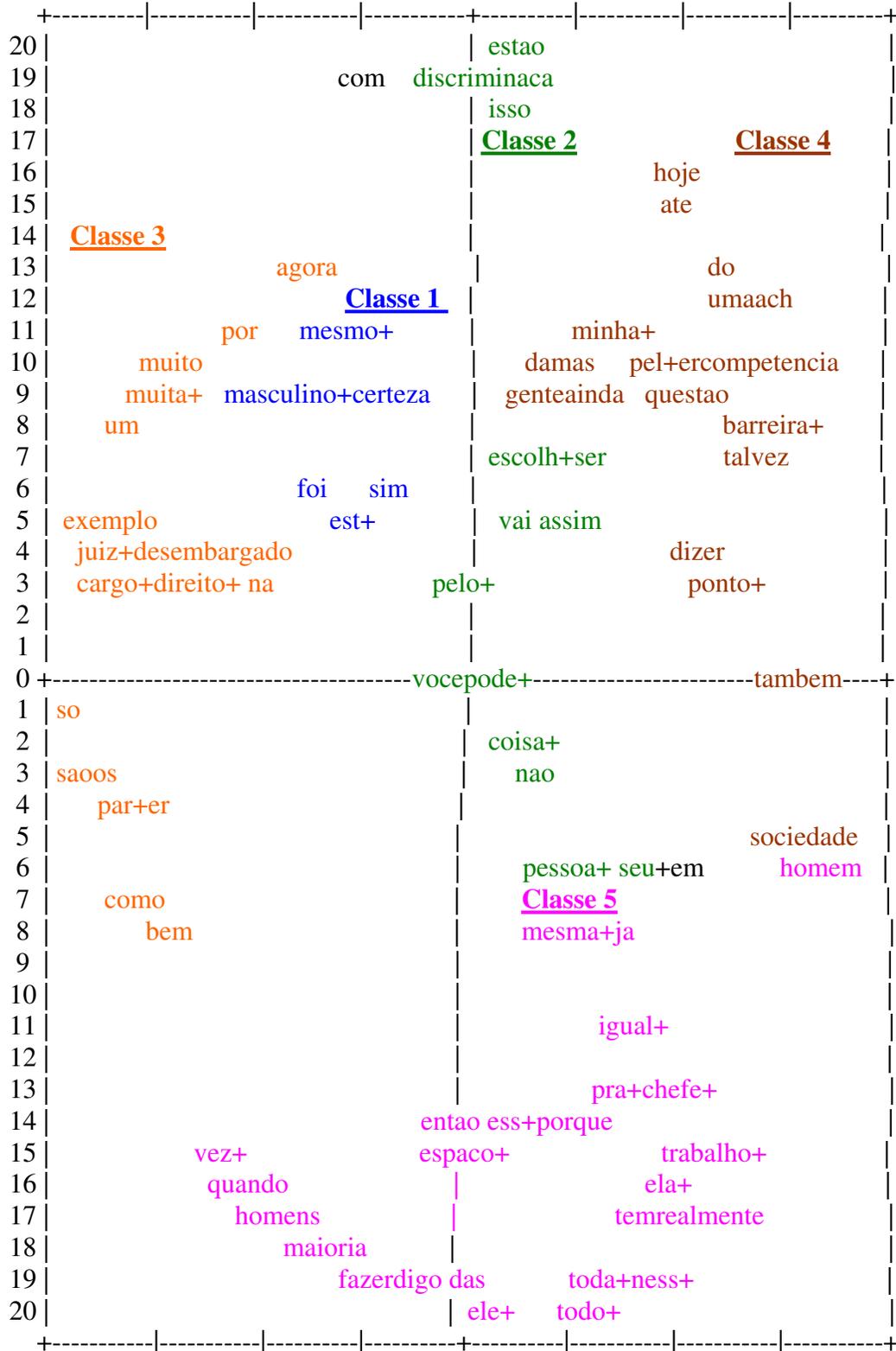
Quadro VII – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 5, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* PREFERÊNCIA DE GÊNERO PARA ASCENSÃO:

M-13 “...Os **homens** têm mais, eu vou dizer porque... **eles** têm primeiro porque os chefes a maioria são **homens**. A gente fez um levantamento e a **maioria** são todos **homens**, as mulheres não tiveram ainda a mesma condição, não teve essa **oportunidade**... Chefes às vezes só comandam, só mandam e os **homens** sabem fazer isso com toda a propriedade. Então nessa perspectiva é onde está a dificuldade da mulher: porque ela faz a coisa acontecer sem aparecer muito, ela não faz questão de aparecer, tem sido assim...Porque na **maioria** das vezes a mulher fica na retaguarda... nós fazemos todo o trabalho aí o chefe assina, o **homem** assina, ta entendendo... Eu tenho essa situação aqui. A mulher faz tudo: o processo, a informação, aí o **homem** vai e assina e dão o respaldo pra ele no trabalho...”

M-15 “... As mulheres não, os **homens** têm mais. O fato das mulheres, a **maioria** quando casam têm problemas de ter filhos, engravidar e tal, põem o trabalho em segundo plano... O **homem** leva vantagem nesse ponto, então quando tem uma **promoção**, **eles** dão primeiro, escolhem primeiro os **homens**, não olham muito pra a competência não... tempo integral, então a dedicação masculina é bem maior que a feminina. Então eu acho que quando **eles** vão dar **promoção** **eles** já pensam nisso aí, nesse fato que é muito importante...”

M-18 “... Não, infelizmente a mulher ainda tem que gritar que ela merece que ela sabe fazer, que é capaz, enquanto o **homem** não precisa tanto, **ele** já é visto primeiro... Elas não têm as mesmas **oportunidades** não, inclusive eu digo sempre: A sociedade tem uma dívida atroz com as mulheres e... elas não têm as mesmas **oportunidades** não...”

MAPA 1: PROJEÇÃO DE ANÁLISE FATORIAL DE CORRESPONDÊNCIA DO TEMA
PREFERÊNCIA DE GÊNERO PARA ASCENSÃO.



Dados Estatísticos do Mapa 1:

Eixo Horizontal: Fator 1: V.P. = .2015 - Poder Explicativo = 32,94 %

Eixo Vertical: Fator 2: V.P. = .1671 - Poder Explicativo = 27,32 %

Número de Pontos Encobertos = 0, portanto nenhum ficou superposto.

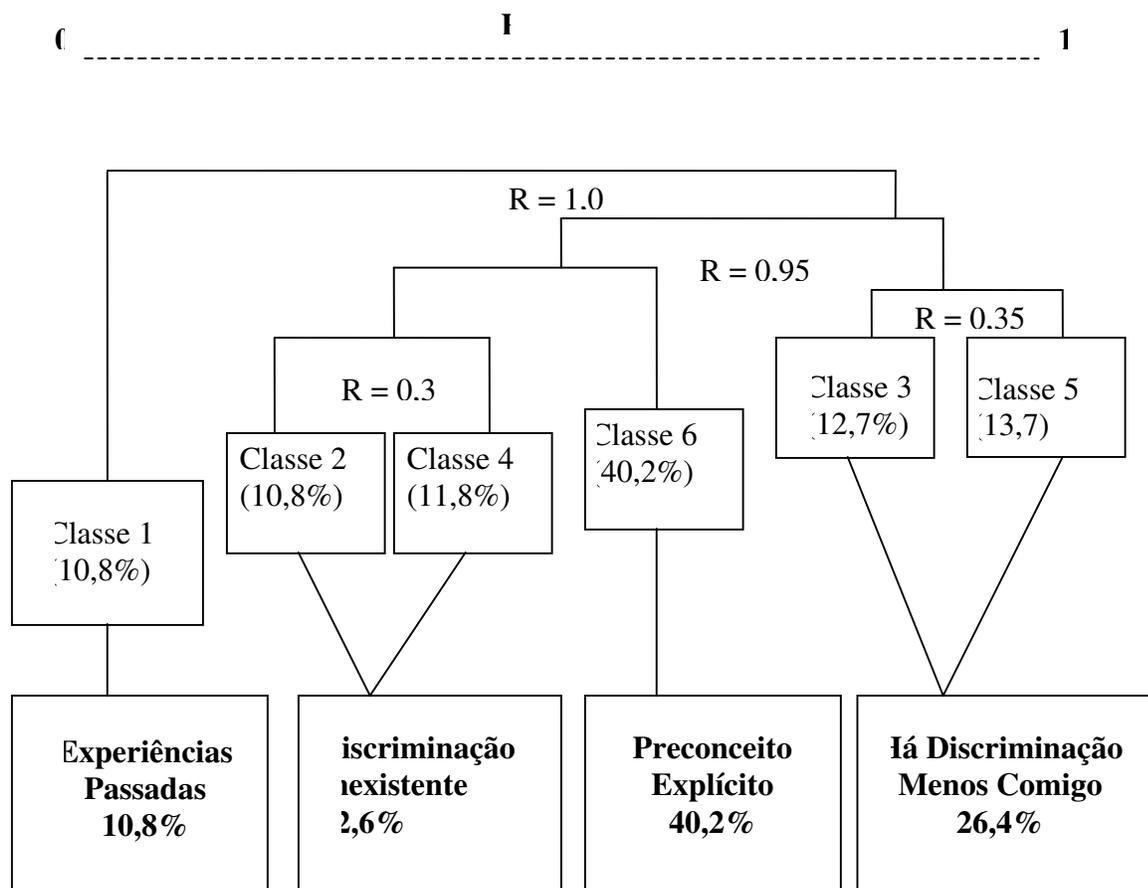
Iniciando as explicações deste mapa de projeção de análise fatorial por correspondência, apontamos o eixo **HOMEM COMANDA** (simbolizado pela cor lilás), como o eixo de significados que mais se distingue dos outros eixos apresentados neste mapa. Esta atribuição pode ser confirmada pela posição que ocupa no mapa, opondo-se aos outros eixos e colocando-se sozinho no quadrante inferior. As palavras que o constitui representam discursos acerca da existência de processos discriminatórios e da preferência masculina para ascensão.

Em oposição ao eixo descrito acima está o eixo **MUDANÇAS POSITIVAS** no canto superior central do mapa (simbolizado pelas cores verde e azul), cuja proximidade das palavras ocupa quase o mesmo espaço, enfocando não só não haver preferência, como também destacando aspectos positivos nas relações de gênero. A este eixo segue-se também no mesmo quadrante, lado direito, o eixo denominado **EVOLUÇÃO NATURAL** (simbolizado pela cor marrom) representado pela crença em uma sociedade que naturalmente constrói relações de gênero e trabalho mais justas atualmente. E por fim, o eixo **CONTEXTO LEGAL** (simbolizado pela cor vermelha), no lado esquerdo, constituído por discursos baseado numa visão legalista da igualdade. Também aqui o homem é apontado como preferido para ascensão profissional, justificando-se assim os eixos correspondentes às classes 1, 2, 3 e 4 ocuparem predominantemente o quadrante superior do mapa, opondo-se à classe 5 cuja posição encontra-se no quadrante inferior.

3.2.6.3.- DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

O terceiro *Corpus* denominado “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO” relaciona-se as crenças das participantes acerca dos processos experienciais de discriminação seja pessoal, seja social. Indagamos se já tinham sofrido em alguma ocasião em sua instituição de trabalho, algum tipo de discriminação pessoal ou profissional, se observaram algum tipo de discriminação em geral em sua empresa ou ainda, se consideravam haver no Brasil discriminações de gênero nas situações de trabalho. Formaram-se seis classes de discursos que posteriormente foram reagrupados em eixos, conforme a comunalidade dos conteúdos. Abaixo apresentamos a estrutura geral tomada por esses subgrupos de classe e suas relações na forma de Dendrograma:

Figura 3: Dendrograma representativo dos discursos do *Corpus* DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, acrescido de categorias nominais atribuídas ao agrupamento de classes:



Este dendrograma se apresenta de maneira muito clara: os discursos foram subdivididos em número de classes superior ao *Corpus* estudado nas páginas anteriores, o qual indica evidentemente que os conjuntos de repertórios apresentavam uma diversidade de significados também maior.

Começando pela classe 1, observa-se que seu conjunto de palavras se diferencia de todas as outras, numa relação de $R = 1,0$ apesar de apresentar o mais baixo percentual de variabilidade de discurso (10%). Olhando para o lado oposto da figura 3, encontramos as classes 3 e 5 que respectivamente representam cerca de 13% e 14% do total de discursos e assumem grande proximidade de discursos confirmada pelo grau de $R = 0,35$ e, grau de distância alto ($R = 0,95$) em relação às classes 2, 4 e 6 que ocupam o centro da figura.

Seguindo as análises relacionais observamos que as classes 2 e 4 apresentam a mais alta associação de discursos deste Dendrograma, com uma Relação de $R = 0,3$, juntas ultrapassam 22% do total do material coletado. Finalizando, a classe 6 representa o índice mais alto de variabilidade de discursos (40%) e pode ser apontada como divisor de águas do conjunto de idéias manifestadas pelas participantes, como veremos abaixo na descrição individual dos repertórios de cada classe.

O Dendrograma acima, representativo do conjunto de repertórios de opiniões sobre possíveis atitudes discriminatórias sofridas pelas mulheres nas situações de trabalho, nos dá um quadro das tendências das crenças existentes. Analisando os índices percentuais, podemos notar que na maior parte dos discursos coletados, cerca de 60% juntando os eixos intitulados “**EXPERIÊNCIAS PASSADAS**”, “**NÃO HÁ DISCRIMINAÇÃO**” e “**HÁ DISCRIMINAÇÃO MAS Ñ CONTRA MIM**” encontramos opiniões contrárias à existência de preconceitos contra mulheres entre estas participantes. Este é um dado muito grave. Lembramos aqui que as entrevistadas são pessoas esclarecidas, com alto grau de estudos – todas com graduação e algumas pós-graduadas -, isto é, são pessoas

que detêm poder pelo cargo que ocupa, estão no auge de suas carreiras e apesar dos dados conhecidos na mídia, nas pesquisas oficiais de órgãos como o IBGE, etc., sobre as desigualdades enfrentadas pelas mulheres que estão em atividade produtiva, só um menor grupo reconhece a prática discriminatória plenamente, sem ressalvas.

Analisando a partir das pertencas profissionais das participantes podemos apontar certa divisão de concepções: O eixo “**EXPERIÊNCIAS PASSADAS**” é composto por Policiais Militares e Gerentes, o eixo “**DISCRIMINAÇÃO INEXISTENTE**” exclusivamente por Professoras Universitárias e Policiais Militares, já no eixo “**HÁ DISCRIMINAÇÃO MENOS COMIGO**” estão advogadas e gerentes e por último, o eixo “**PRECONCEITO EXPLÍCITO**” é representado por todas as categorias à exceção de Policiais Militares. Neste sentido, uma conclusão pode ser feita: O reconhecimento de práticas discriminatórias se manifesta em diferentes graus, em todas as categorias entrevistadas, menos entre as mulheres que estão atuando como Policiais. Este fato nos leva a crer que a educabilidade, os treinamentos, as divisões de papéis e funções internas no Comando da P. Militar caracteriza-se por uma visão pouco aberta das relações de gênero no trabalho, gerando opiniões mais distantes da realidade, fato claramente aparente na Figura 3 acima.

As concepções apresentadas a partir dos repertórios constituintes do eixo “**EXPERIÊNCIAS PASSADAS**” podem ser entendidas como um modo de não se posicionar frente ao problema solicitado. As participantes optam por relatar vivências antigas à medida que ignoram a existência ou ausência de discriminação no momento presente. O espaço ocupado por estes repertórios no quadro de Análise fatorial de correspondência (pg.142) é o quadrante inferior direito, isolado dos outros agrupamentos, o que pode ser interpretado como perspectiva única e incondicionalmente distanciada dos discursos dos outros eixos.

Na seqüência encontramos dois eixos temáticos opostos, que congregam 4 classes e representam cada um deles, cerca de ¼ da variação de discursos: O eixo “**DISCRIMINAÇÃO INEXISTENTE**” e o eixo “**HÁ DISCRIMINAÇÃO MENOS COMIGO**”. No primeiro, em que se agrupam as classes 2 e 4, revela-se a crença na ausência de processos discriminatórios de gênero nas relações de trabalho, Os discursos são otimistas em relação ao mercado de trabalho para a mulher, tais extratos de repertórios consideram discriminação sinônimo de dano real, causador de perda marcante para a mulher. Neste sentido, o quadro de desigualdades existente entre homens e mulheres nas empresas, amplamente divulgado na imprensa ou estudos acadêmicos – oportunidades, salários, status, ascensão, entre outros – são ignorados e aceitos como não discriminatórios. Conforme pode ser visto na Figura acima, este eixo aparece diametralmente oposto ao eixo “**HÁ DISCRIMINAÇÃO MENOS COMIGO**” (classes 3 e 5), essa relação significa que os dois grupos de palavras são excludentes. Tal oposição está muito clara quando se analisa o quadro de Análise Fatorial de Correspondência (pg. 142), enquanto o primeiro toma todo o quadrante esquerdo superior, o segundo está posicionado exatamente do lado direito do mapa evidenciando a proximidade (em relação aos outros quadrantes), ao mesmo tempo distinção (em relação à posição no quadrante), de significados dos dois agrupamentos.

No agrupamento “**HÁ DISCRIMINAÇÃO MENOS COMIGO**”, aceitam-se as relações de gênero no trabalho como discriminatórias apenas ao nível social, enquanto ao nível pessoal é negado qualquer tipo de experiência que o valha. Tal distinção é fato recorrente em pesquisas recentes sobre preconceito e relações de gênero (Bruschini, 1994; Bruschini e Umbebaum, 2002; Schiebinger, 2001; Rocha, 2000), nos faz pensar a causa que leva profissionais que ocupam posição de destaque atualmente, manter esse mesmo estereótipo. A nosso ver, essa atitude contribui com a continuidade da divisão sexual de trabalho desigual e mais uma vez confere superioridade do masculino sobre o feminino à medida do não reconhecimento da própria condição de discriminada.

Apesar desse reconhecimento, o conjunto de conteúdos desse eixo de discursos faz menções à valorização e conscientização da luta travada pelas mulheres nos espaços sociais cotidianos para uma melhoria no quadro de discriminação de gênero persistente no país, assim, elas avaliam que as possibilidades de acesso às oportunidades se modificarão com o preenchimento dessas lacunas pela mulher, num futuro próximo. Este tipo de raciocínio é extremamente pertinente e faz parte de conclusões de estudos atuais acerca de discriminação de gênero nas relações de trabalho, por exemplo, Rocha (2000) sugere que o acesso de contingentes cada vez maiores de mulheres às ocupações e aos empregos mais qualificados cria condições para que a segregação ocupacional seja rompida e as desigualdades salariais superadas, mas acrescenta que estas mudanças precisam estar associadas a práticas igualitárias de divisão sexual do poder e do saber entre homens e mulheres. Evidentemente, que esta última é a parte mais difícil de realizar, e é justamente uma das peças principais que falta à engrenagem da igualdade social.

Passando à análise do eixo “**PRECONCEITO EXPLÍCITO**”, pode-se observar que sozinho, congrega a maioria das representações das categorias profissionais estudadas aqui. Sua posição em relação aos outros eixos é de divisor de águas (Figura 3), pois se localiza precisamente entre os eixos “**DISCRIMINAÇÃO INEXISTENTE**” e o eixo “**HÁ DISCRIMINAÇÃO MENOS COMIGO**”. Os repertórios desse agrupamento traduzem diversas formas de discriminação contra mulheres nas relações de trabalho, dividindo os dois eixos acima que tendem a lados opostos, o primeiro negando a discriminação e o outro afirmando com ressalvas; No Mapa de Análise fatorial deste *corpus* (pg. 142), podemos observar com precisão a independência deste agrupamento de discursos em relação aos outros agrupamentos, sua posição situa-se no quadrante inferior esquerdo, distanciando-se tanto vertical, quanto horizontalmente, dos outros agrupamentos.

Este grupo não só afirma categoricamente vivermos num país pautado nas relações desiguais de gênero como faz questão de descrever situações discriminatórias típicas em suas áreas de atuação; As falas predominantes deste eixo pactuam a idéia da mulher detentora de capacidades especiais em relação ao homem, por conciliarem a prática de atividades simultâneas equilibrada e produtivamente, capacidade essa atribuída exclusivamente à mulher. Esta é uma demonstração do retrato permanente do modo como estão instauradas as práticas discriminatórias sutis próprias da relação de gênero no trabalho

Nas tabelas abaixo apresentamos as 15 palavras mais importantes de cada classe, seguida de seus respectivos índices de significância:

Tabela 3a – Demonstrativo da Classe 1. Representa 10,8% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Gerentes e Policiais Militares

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	época	05	05	100,0	43,50
02	tinha (v)	04	04	100,0	34,44
03	dele	05	07	71,4	28,73
04	papel	04	05	80,0	26,18
05	teve (v)	03	03	100,0	25,57
06	atrás	03	03	100,0	25,57
07	anos	04	06	66,7	20,69
08	estava (v)	03	04	75,0	17,84
09	chefe	03	04	75,0	17,84
10	era (v)	04	07	57,1	16,79
11	meu	04	09	44,4	11,62
12	foi (v)	04	09	44,4	11,62
13	veio (v)	02	03	66,7	10,03
14	situação	02	03	66,7	10,03
15	colocou (v)	02	03	66,7	10,03

Esse grupo de repertórios assume uma característica própria única. Os discursos baseiam-se em relatos passados. As participantes não respondem diretamente ao questionamento feito, seja afirmando ou negando episódios de discriminação atualmente, mas preocupam-se em narrar fatos vividos que consideram negativos, mas ultrapassados. A tônica do discurso é de relatos de relações profissionais consideradas discriminatórias e vivenciadas há algum tempo; Esse tipo de discurso fica bem claro quando observamos que os verbos

(v), cujos índices de Qui-quadrado são muito elevados, são todos conjugados no pretérito, indicando relatos de experiências já vividas, mas inexistentes atualmente; Também as palavras **época** e **atrás**, são prototípicas desses significados, por isso mesmo optamos por denominá-lo **EXPERIÊNCIAS PASSADAS**. No quadro abaixo apresentamos os exemplos desses discursos.

Quadro VIII – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 1, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

M-15 “... **Teve** uma situação em que eu era caixa, meu superior **estava** vários boxes atrás de mim, então tinha um papel no chão... ele viu o papel, em vez de ir apanhar, me mandou... qualquer um poderia pegar o papel e botar no lixo... por conta disso me chamou pra mostrar o manual de instrução do banco que a gente não poderia jamais responder, que a gente tinha que acatar... na **época** há dez anos atrás, ainda existia essa coisa... abaixar a cabeça e obedecer...”

M-9 “... eu enfrentei uma dificuldade na **época** do curso, porque eu engravidei... então queriam me colocar pra fora... já faz um tempinho 13 anos atrás... **foi** o primeiro caso que aconteceu, eu tive que entrar com mandato de segurança...”

M-03 “... Eu dava assessoria a uma adolescente... ela **tinha** sido estuprada e o estuprador **era** de família de classe média alta... então eu me deparei com pessoas e amigos tentaram de todas as formas me prejudicar profissionalmente...”

Tabela 3b – Demonstrativo da Classe 2. Representa 10,8% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Policiais Militares

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	feminino	05	05	100,0	43,50
02	sexo	04	04	100,0	34,44
03	masculino	04	04	100,0	34,44
04	nem	03	03	100,0	25,57
05	te	03	04	75,0	17,84
06	realmente	03	04	75,0	17,84
07	tenha	02	03	66,7	10,03
08	qualquer	02	03	66,7	10,03
09	falei	03	07	42,9	8,04
10	percebi	02	04	50,0	6,65
11	gente	05	20	25,0	5,23
12	nenhum	03	09	33,3	5,23
13	tive	02	05	40,0	4,66
14	seu	02	05	40,0	4,66
15	nunca	04	15	26,7	4,61

Nesta classe as palavras **nunca** e **nenhum** representam o discurso majoritário do grupo: a concepção de ausência de qualquer sensação de atitude discriminatória contra si mesma ou contra qualquer colega de trabalho. Inclusive, declara-se categoricamente a não observância de perda de espaço ou possibilidade de ascender por qualquer colega em função da pertença ao gênero feminino.

Os repertórios desse agrupamento conceituam processos discriminatórios como um prejuízo palpável para quem o sofre (vide discurso de M-4 abaixo), alguma situação cuja relação seja de perda para alguém, negando assim, episódios dessa natureza. Os discursos apontam para um dado determinante: a negação de tratamento desigual para qualquer gênero, seja **feminino** ou **masculino**, insiste-se nesse raciocínio.

Este conjunto de vocabulários apresenta grande identidade com os da classe 4, por isso mesmo os agrupamos em um só eixo. A seguir demonstramos no quadro, exemplos de repertórios da Tabela 3b:

Quadro IX – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 2, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

M-4 “... Realmente, dessa natureza **nunca** houve. **Nem** comigo, **nem** com qualquer colega que eu tenha conhecimento dela ter deixado de ter seu espaço por ser do sexo feminino... **não discrimina, porque discriminação ela tem que ser uma coisa real, onde você se sinta realmente prejudicado...** aqui a gente ta avaliando pelo lado da questão do sexo **feminino** ou **masculino**, realmente nesse sentido de ter sido assim prejudicada não... então a gente vê que é uma coisa ultrapassada... **nem** com relação à questão do **feminino** ou do **masculino**, **nem** dentro da própria instituição, **nem** com relação à sociedade... a gente não tem nada a registrar que possa caracterizar isso como uma discriminação...”

M-18 “... de modo **nenhum** Mais de 50% do quadro é feminino e eu **nunca** tive o menor trabalho delas faltarem ao emprego porque ta com

*tensão menstrual... agora é preciso você saber ouvir, você ter percepção, aí entra o papel do líder, seja do sexo **feminino** ou **masculino**, tem dia que você não ta bem... ”*

Tabela 3c – Demonstrativo da Classe 3. Representa 12,7% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Gerentes

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	dizer	05	08	62,5	19,32
02	sempre	04	06	66,7	16,67
03	espaço	03	04	75,0	14,51
04	mas	07	27	33,3	14,00
05	relação	04	07	57,1	13,32
06	discriminação	09	28	32,1	13,06
07	profissão	02	03	66,7	8,08
08	posso	02	03	66,7	8,08
09	gênero	02	03	66,7	8,08
10	até	04	10	40,0	7,41
11	ainda	05	15	33,3	6,70
12	sentir	03	07	42,9	6,13
13	alto	02	04	50,0	5,20
14	ocupar	02	04	50,0	5,20
15	violência	02	05	40,0	3,84

Encontramos neste contexto uma opinião curiosa: O reconhecimento de atitudes discriminatórias nas relações de gênero no trabalho, no Brasil de uma maneira geral, considerando inclusive a existência de uma realidade cruel nas relações de gênero - as palavras **Violência** e **altos** explicitam esse discurso, especialmente vivenciada pelas mulheres de baixo poder aquisitivo; Porém,

constata-se um consenso quanto à direção desta percepção apenas ao nível externo, social, isto é, entre estas mesmas participantes comunga-se a idéia negativa de vivência pessoal de atitudes discriminatórias (vide repertório de M-6 e M-16).

Parte do conjunto de discursos cita aspectos positivos e progressivos na sociedade atual, apontando para uma melhoria das desigualdades de tratamento que se dará à medida que a mulher **ocupar** os **espaços** e aproveitar as oportunidades que se apresentem, apesar da presença **ainda** de eventos discriminatórios. Em função destes repertórios se aproximarem muito aos da classe 5 (Tabela 3e), os mesmo foram agrupados formando um eixo comum. A seguir, quadro com alguns relatos selecionados ilustrativos das explicações acima:

Quadro X – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 3, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

*M-12 “... Então, quando você exerce sua cidadania de forma plena, você contorna todas as dificuldades, **até** mesmo o aspecto cultural que ta posto, da relação de gênero... ela traz em cima de si uma carga muito grande de discriminação, a **violência** da mulher é uma loucura... nós **ainda** temos uma relação muito perversa do ponto de vista da relação de gênero no país... do meu ponto de vista e da minha experiência, ao **ocupar** o **espaço** que nós estamos **ocupando**.. e isso é indiscutível, mas tudo isso tem um custo muito **alto**, um custo pessoal **altíssimo**.. posso dizer que nunca me senti discriminada, posso dizer... mas se for pegar na rigidez eu paguei um custo muito **alto** pessoal eu paguei e acho que continuo pagando...”*

M-10 “... **Até** que a evolução é positiva, como já falei, mas que **ainda** existe essa discriminação; essa visão de que a mulher ta sempre no segundo plano... **Até** porque a mulher ta procurando seus **espaços**, ta buscando e fazendo força pra isso. Nós não chegamos lá **ainda** não. **Ainda** precisa um longo caminho a seguir...”

M-16 “ ... Mas na camada mais inferior a gente **ainda** sente que há uma discriminação da mulher com relação ao mercado competitivo de trabalho, as pessoas mais simples e humildes **ainda** sofrem muito, são vítimas da **violência**...”

M-6 “... **Até** mesmo do ponto de vista do preconceito, o preconceito expressa também uma discriminação na verdade não é, acho que é uma maquiagem então... sinceramente não, mas é um caminho doloroso, não é um caminhar fácil, mas a discriminação como conceituada eu nunca senti não, eu faço essa análise: sempre combinei a minha atuação profissional com a atuação política...”

Tabela 3d – Demonstrativo da Classe 4. Representa 11,8% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: professoras universitárias

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	importe	04	04	100,0	31,22
02	menos	04	04	100,0	31,22
03	pelo	06	11	54,5	21,74
04	veja	03	04	75,0	16,04
05	sentir	04	07	57,1	14,91
06	cargo	05	11	45,4	13,48
07	ser	06	16	37,5	12,11
08	homens	04	09	44,4	10,16
09	fato	04	09	44,4	10,16
10	colegas	04	09	44,4	10,16
11	professor	03	06	50,0	8,98
12	nunca	05	15	33,3	7,88
13	não	03	07	42,9	7,00
14	ocupar	02	04	50,0	5,86
15	geral	02	05	40,0	4,04

Como observado acima este conjunto de conteúdos se aproxima muito aos discursos presentes na classe 2, nesse contexto a palavra **nunca** é exemplar, pois faz parte dos dois grupos de vocabulários.

A característica específica desta classe é a negativa de processos de discriminação contra si própria ou qualquer impressão de ato típico provindo de **colegas** que tenham causado sensação de constrangimento ou relativo. Por outro lado, alegam observar sutis diferenças quanto à ocupação de cargos

dominantes, de elevadas posições, por **homens** mais que por mulheres, porém essa diferença de tratamento não é sentida como discriminação, ao contrário justificam-se como jogos simbólicos comuns entre profissionais, aos quais não cabe ser dado importância.

Neste sentido, atribuímos a este agrupamento de repertórios (classes 2 e 4) uma denominação única “**DISCRIMINAÇÃO INEXISTENTE**”, cujas explicações são feitas na Figura 3. Abaixo selecionamos trechos das entrevistas que ilustram nossas análises:

Quadro XI – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 4, retirados das Entrevistas e referente ao *Corpus* DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

M-1 “...**Nunca** deixei de fazer as coisas que eu achasse importante pelo fato de ser mulher... **sentir** que algum colega **não** gostou eu senti, mas isso **não** me impedia de fazer, então se algum colega vibrou, ou deixou de vibrar com o fato de eu ocupar algum cargo importante, **não** ligava... não, eu **nunca** deixei de ocupar um cargo por ser mulher... de colegas posso **sentir**, os **homens não** gostam muito quando as mulheres se destacam, ah sim, os **homens** em geral não aceitam muito bem, aceitam mais colegas **homens.. não senti não**, pelo fato de ser mulher **não, nunca** e na associação de professores e no conselho tanto que, de maioria fui presidente da primeira câmara com muita facilidade... eu acho que os **colegas homens**, eles aceitam melhor, que os outros **colegas homens** ocupem cargos importantes, do que as mulheres... eu acho que para os cargos mais importantes talvez, como o de reitor e, para cargos assim mais superiores em geral, direção de centro, direção

de departamento, contratação de professores eu **não** vejo muito essa discriminação...”

M-13 “ ... **não**, pelo fato de ser mulher **não**, só coisas assim dentro do departamento, aquelas coisinhas pequenininhas e tal... a única coisa que eu vejo e que me incomoda é os chefes serem mais **homens** do que mulheres, pelo menos isso é sintomático na questão da discriminação, mas no dia a dia, no cotidiano, a gente não vê tanta, **não** é evidente, **não** é direto, pode ser indireto, alguma ação que aconteça, mas **não** tanto, **não** é visível...”

M-6 “... Mas são brincadeiras que realmente na hora de discutir, de debater a gente é considerada igual, isso eu **não senti** dos **colegas** nenhuma discriminação...”

Tabela 3e – Demonstrativo da Classe 5. Representa 13,7% da variabilidade total do *Corpus* DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. Categorias profissionais prototípicas: advogadas.

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	advogado	07	07	100,0	47,24
02	ordem	05	05	100,0	33,05
03	fez	04	05	80,0	19,50
04	agora	05	09	55,6	14,59
05	trinta	03	03	100,0	19,43
06	há	04	08	50,0	9,65
07	sei	04	08	50,0	9,65
08	sociedade	03	05	60,0	9,51
09	somos	02	03	66,7	7,32
10	sem	02	03	66,7	7,32
11	nada	02	03	66,7	7,32
12	mim	02	03	66,7	7,32
13	discriminação	08	28	28,57	7,18
14	existir	05	14	35,71	6,63
15	estamos	02	04	50,0	4,63

Essa classe é marcadamente composta por advogadas, portanto se justificam as características típicas dessa área de atuação, citadas nos discursos, tais como **advogado**, **ordem**, exatamente por esse mesmo motivo, utilizam vocabulário tipicamente auto-referencial, cujo índice de associação à classe [com qui-quadrado ultrapassando o número de 45, quando o mínimo aceito é de 3,84] é muito elevado – verbos, pronomes: **sei**, **somos**, **mim**, **estamos** -.

Claramente, todo o repertório está concentrado na existência de processos discriminatórios dentro da categoria de advogados – citam-se relatos de diferentes percentuais de gênero, na ocupação de cargos - e, no país genericamente falando. Contudo, como no conjunto de discursos da classe 3 (tabela 3c acima), mais uma vez manifesta-se a exclusão desta vivência, pela própria participante; É importante para esse grupo de discursos deixar claro não ter sido vítima de qualquer processo de exclusão, ao contrário, há intensas declarações revelando admiração por ser de setor profissional privilegiado, com acesso a criação e controle de leis, por sua vez, passando à sociedade, a responsabilidade dos preconceitos observados. Concluindo o raciocínio optamos por nomear este agrupamento de repertórios de “**HÁ DISCRIMINAÇÃO - MENOS COMIGO**”.

Os extratos retirados dos textos das participantes, quadro XII, evidenciam com precisão a análise feita acima:

Quadro XII – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 5 retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

M-2 “... *Eu mesma, pessoa física mesmo assim, eu não tenho nada que diga assim, que eu fui discriminada. Por exemplo, porque eu vou mesmo à luta, eu vou mesmo á batalha, sabe? Agora, como eu digo a você, no geral existe... olha, existe discriminação às mulheres, existe violência doméstica, bota abaixo isso, ta aqui, que tiraram o pano e disseram: ó aqui existe mesmo. Então, agora nós **estamos** lutando por essa **ordem dos advogados** incluir mais mulheres... então some: sabe quantas conselheiras? Cinco conselheiras mulheres. São trinta e seis conselheiros e conselheiras só cinco, entendeu? Então, você acha o que isso. Precisa alguma resposta dizer se há? Então, é uma discriminação... **não sei** se eu digo: discriminação. Você acha que*

*uma **ordem** dos **advogados** onde só trinta por cento é composta de mulheres...”*

*M-16 “... mesmo porque nós **somos** pessoas que manipulamos com a lei, manuseamos a lei, aplicamos a lei, então temos obrigação de ter um espírito aberto, um espírito superior. Agora, o que nós vemos estampado nos jornais, é que a **sociedade** ainda precisa crescer um pouco mais pra respeitar a mulher profissional... é aquela estória que já lhe falei, na **minha** situação pessoal, no **meu** âmbito de atuação, dentro do poder judiciário, como um todo envolvendo advogados, magistrados, promotores, procuradores, no âmbito da minha vivência não existe discriminação...”*

Tabela 3f – Demonstrativo da Classe 6. Representa 40,2% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Variadas

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	homem	11	12	91,7	14,99
02	estão	09	09	100,0	14,69
03	elas	15	22	68,2	9,14
04	muita	07	08	87,5	8,08
05	grande	07	08	87,5	8,08
06	tem	16	25	64,0	7,81
07	mulher	29	55	52,7	7,80
08	partir	06	07	85,7	6,48
09	vai	04	04	100,0	6,19
10	poucas	04	04	100	6,19
11	vezes	07	09	77,8	5,80
12	são	09	13	69,2	5,22
13	maioria	05	06	83,3	4,93
14	pouquíssimas	03	03	100,0	4,60
15	masculina	03	03	100,0	4,60

Esta classe concentra o maior índice da variabilidade de discursos deste *Corpus*, mais de 40%, também é maior a diversidade de categorias de ofícios representados, ou seja, todas as áreas profissionais entrevistadas estão presentes neste grupo de discursos, à exceção da categoria Policiais Militares.

O raciocínio mais constante é a afirmação da discriminação generalizada no país e internamente na própria categoria profissional. As palavras principais destes extratos de discursos: **homem** associada à **maioria** e **masculina**, enquanto **pouquíssimas** associada à palavra **mulheres** é a representação

simbólica do significado deste contexto, como demonstra a Tabela 3f acima, através de elevados índices de frequência e Qui-quadrado.

As participantes citam várias experiências típicas de suas relações de trabalho, explicitando o tratamento desigual de gênero; Reconhecem a sobrecarga de trabalho imposta às mulheres e as adversidades comuns da dupla jornada de trabalho a que mulheres estão sabidamente submetidas e que muitas vezes são as causas da impossibilidade de ascensão feminina a cargos de destaque, relevantes. Consideram esse fato um potencial feminino, uma demonstração da capacidade de aglutinar atividades diversificadas e ainda assim ser produtiva.

É esclarecedora a observação de uma participante ** [M-8] pertencente à categoria Professoras Universitárias. Ela refere-se ao seu Centro de ensino (Direito), cujos profissionais são maioria masculina. No relato, a participante descreve a disparidade de status das mulheres naquele curso, estas não só não estão ocupando os cargos dominantes, apesar de serem cerca de 80% do Departamento daquela faculdade, como também estão na retaguarda, desenvolvendo atividades secundárias burocráticas, para exemplificar a participante diz: “as mulheres incomodam pouco”. De fato, o que é descrito como incômodo é a execução do trabalho de base realizado pelas mulheres num ambiente cujo comando é masculino, apesar da maioria massiva ser feminina, ou seja, um quadro típico de segregação ocupacional. Por esses motivos denominamos esta classe de **“PRECONCEITO EXPLÍCITO”**.

Quadro XIII – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 6, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

M-3 “... Nós percebemos que existe alguma discriminação. A **mulher** advogada ela também está segregada por um gueto ocupacional. Aqui mesmo, na Paraíba, nós não vemos muitas mulheres criminalistas, muitas **mulheres** que atuem como, por exemplo, com direito empresarial, em outras áreas científicas. Elas se concentram muito nas áreas de família, a gente vê que muitos cargos nunca foram ocupados por **mulheres...** é porque existe muito obstáculo à participação de mulheres nesses cargos, tudo pra ela é mais pesado que pro **homem** ela tem que enfrentar muito mais dificuldade... eu sou funcionária da assembleia legislativa desde 1981, por exemplo, a gente vê que muitos cargos nunca foram ocupados por mulheres... quanto à violência contra a mulher nós, aqui e acolá nos deparamos com, por exemplo, juiz conciliador que falou pra o agressor da mulher: o senhor tem que entender, faça um acordo. Quando eu escuto esse tipo de coisa me sinto insultada...”

M-17 “... Bom, é o seguinte o que você percebe é que quando você vai a um encontro, os arquitetos que estão na frente a **maioria é masculina**, você vê que são **poucas** as **mulheres** que atuam na parte de edificações e na parte de exteriores. Então eu sou uma das **poucas** que atua nesse mercado...”

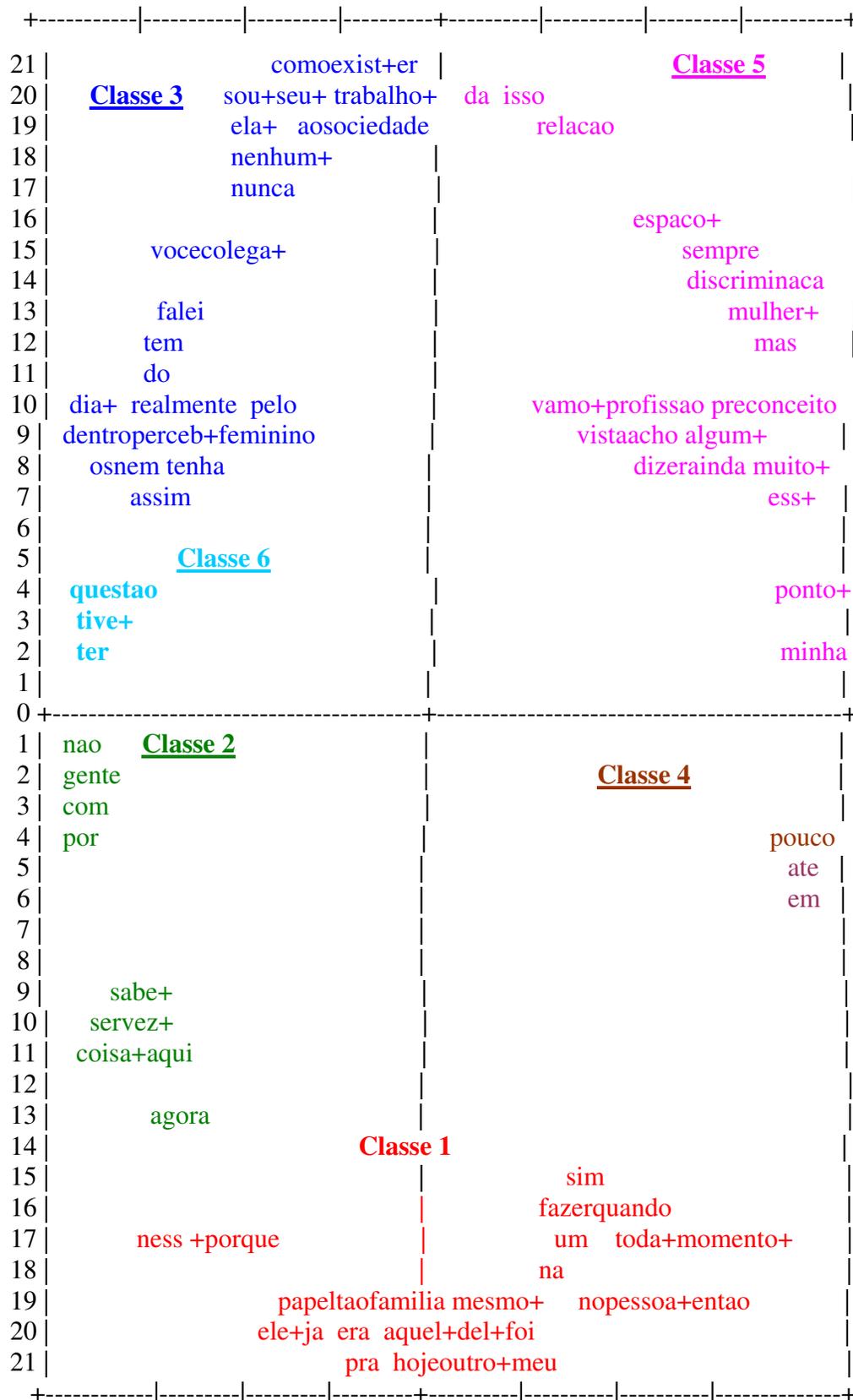
M-11 “... enquanto o **homem**, ele se preocupa só, não, eu sou, eu tou no comando, a minha obrigação é levar dinheiro pra casa e pronto, muitas vezes eles estão ausentes de família, de obrigações domésticas,

enquanto que a **mulher** ela trabalha pela manhã, trabalha a tarde e tem toda uma obrigação com filho, com casa, com tudo então ela sobrecarregada....”

M-18 “.... A **maioria** aqui dentro são **homens**. Ao nível nacional são **homens**. E pelo que eu sei, só deve ter umas dez gerentes **mulher** no Brasil, a **maioria** é **homem**. Elas tão espalhadas, mais no Sul. Aqui no nordeste, só tem em Salvador, são escriturários, recepcionistas, caixas, estão no começo do degrau. Não chegaram a cargos de chefia não. Mas, depende delas...”

M-8** “... Então, ainda é procurado, mas essas pessoas nessas condições não se preocupam com o que elas recebem aqui em termos de remuneração. Então é... as **mulheres** aqui acabam incomodando **pouca**, porque elas estão fazendo um trabalho, como alguns **homens** também, mas elas na sua grande **maioria** estão fazendo um trabalho que não é feito por uma boa parte dos professores **homens**. Ou seja, nós temos uma minoria aqui que carrega o piano e nessa minoria nós temos uma grande parte das mulheres que aqui estão...”

MAPA 2: ANÁLISE FATORIAL DE CORRESPONDÊNCIA: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO



DADOS ESTATÍSTICOS DO MAPA 2:

Eixo Horizontal: Fator 1: V.P. = .3281 - Poder Explicativo = 50.75 %

Eixo Vertical: Fator 2: V.P. = .3184 - Poder Explicativo = 49.25 %

Número de Pontos Encobertos = 17 dos quais 17 ficaram superpostos

Este mapa de análise fatorial por correspondência apresenta os graus de distância e oposições dos conjuntos de discursos sobre as crenças das participantes, acerca de suas experiências quanto à existência ou não, de discriminações nas relações de trabalho.

O primeiro eixo a apontar é o denominado **EXPERIÊNCIAS PASSADAS** (simbolizado pela cor vermelha), cuja oposição aos outros eixos é demonstrado por sua localização ao fim do quadrante inferior, isolado dos outros agrupamentos e representando discursos de relatos de vivências antigas e a não percepção de discriminação na atualidade.

O maior grau de oposição aos discursos presentes no eixo descrito acima é demonstrado pelo eixo Há **DISCRIMINAÇÃO MENOS COMIGO** (simbolizado pelas cores lilás e azul escuro), cujo discurso aponta a existência de discriminação entre as pessoas em geral (nível social), mas nega tê-la vivido (nível pessoal), não reconhecendo a própria condição de discriminado.

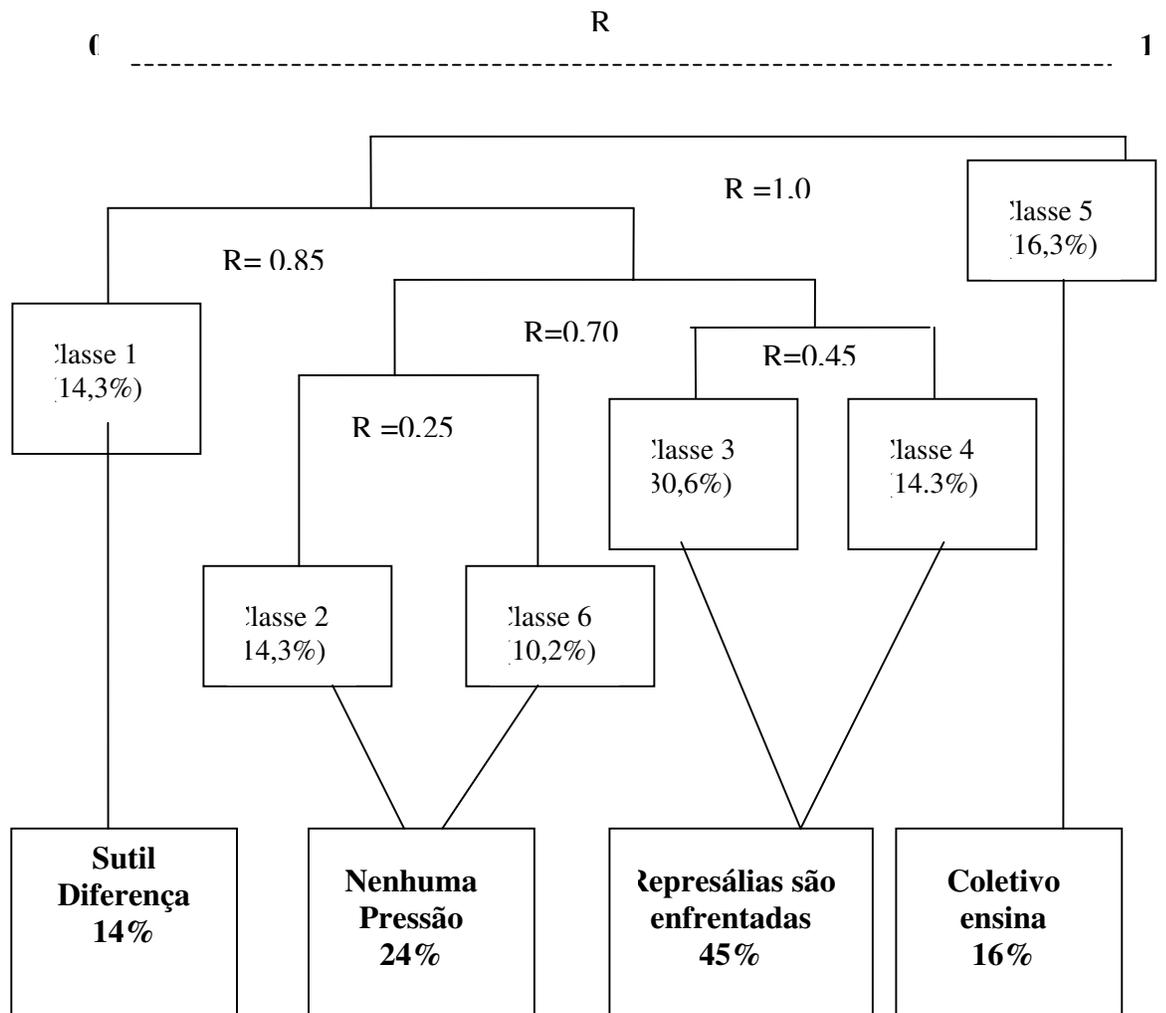
Entre os dois agrupamentos acima citados apresenta-se um eixo de discursos na posição intermediária, denominado **DISCRIMINAÇÃO INEXISTENTE** (simbolizado pelas cores verde e marrom) que concebe a discriminação como um dano real; são discursos que negam categoricamente sua existência hoje e, um outro agrupamento de discursos denominado **PRECONCEITO EXPLÍCITO** (simbolizado pela cor azul clara) cujos discursos são compostos por afirmações de existência da segregação sexista.

3.2.6.4.- SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO

O quarto *Corpus* denominado “**SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO**” diz respeito às percepções das participantes em relação às pressões externas, chantagens e outros tipos de atitudes intimidadoras que tenham sido vítimas nas relações de trabalho, especialmente nas situações de concurso para ascensão a cargos superiores. São analisadas aqui sensações de ameaças, de descrença na capacidade de realização do trabalho, de chantagens e outros tipos de chantagens, vivenciados em suas relações profissionais. A análise construída pelo *Alceste* não apresentou mapa de projeção de Análise fatorial para este *Corpus*.

O programa *Alceste* já citado, utilizado para análise, subdividiu os conteúdos dos discursos em seis classes de palavras distintas que posteriormente foram reagrupadas conforme as identidades temáticas formando assim os eixos centrais, representantes deste *Corpus*. Abaixo apresentamos as relações de distâncias estabelecidas entre as classes, na forma dendrograma:

Figura 4: Dendrograma representativo dos discursos do *Corpus* SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO, acrescido de categorias nominais atribuídas ao agrupamento de classes:



Primeiramente apontamos que o 4º *Corpus* acima, apresenta uma grande dispersão de vocabulários. Iniciando a explicação pela classe 5, observamos uma profunda separação desta em relação às outras classes, comprovada pelo grau de $R = 1,0$. Essa distância é mais forte em relação à classe 1, que por sua vez apresenta um grau de afastamento também elevado de 0,85 em relação às classes 2, 3, 4 e 6.

Em seguida, queremos ressaltar que as classes 2 e 6 possuem o mais alto grau de identificação de vocábulos deste conjunto de repertórios, cujo índice de proximidade é de $R = 0,25$ e, em segundo lugar, ressaltar que as classes 3 e 4 encontram-se unidas, embora em menor grau que as anteriores, mas também agrupadas, com um índice de $R = 0,45$; Sobre a representação de cada classe no discurso total do tema “**SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO**” notamos que pelo mesmo apresentar um número superior de classes no *Corpus* total deste tema, cada grupo de palavras individualmente (classes) aponta baixos percentuais de variabilidade de discursos, assim, as classes 1, 2, 4, 5 e 6 representam de 10% a 16% desta variação, cada uma, ficando apenas a classe 3 com um grau mais forte de 30%, da representação do conteúdo total deste *Corpus*.

A exemplo do que foi realizado nas análises dos *Corpus* anteriores, a partir da organização das classes do Dendrograma no programa *Alceste*, optamos por reagrupa-las em eixos, tomando como base os sentidos comuns apresentados pelos repertórios e as relações de proximidade das classes de palavras, também apresentadas pelo programa. Assim, a Figura 4, que foi constituída por seis classes a princípio, passa a ser descrita por quatro eixos.

Iniciamos o exame pelo eixo “**COLETIVO ENSINA**” pelo fato de ser o grupo de repertórios que toma maior distância dos discursos dos outros agrupamentos. Tal distância se dá em função do conteúdo único e diferenciado. Sua característica discursiva principal é a crença em um gerenciamento

compartilhado pelo grupo, fomentando por conseqüência, atitudes igualitárias entre gêneros. Interessante observar que a categoria profissional prototípica deste eixo é a de Gerentes, demonstrando ser esta uma crença mais forte entre aquele grupo de trabalhadoras.

Já no extremo esquerdo do Dendrograma, observamos o eixo “**SUTIL DIFERENÇA**” explicando 14% do discurso total. O aspecto central dos discursos é o reconhecimento de tratamentos de desigualdade, ainda que pequenos dirigidos às mulheres. Aqui também a categoria profissional mais típica é a de gerentes, ou seja, entre as participantes dessa área de atuação há um pequeno grupo que se sente pressionado por colegas de trabalho, mas de maneira muito leve, sem conseqüência maior em seu cotidiano. Esses repertórios definem em seu conjunto pouca importância a esses fatos.

No centro do Dendrograma, situam-se dois agrupamentos que apresentam grande semelhança de vocabulários: “**NENHUMA PRESSÃO**” E “**REPRESÁLIAS SÃO ENFRENTADAS**”, cujos índices de proximidade ($R = 0,25$ e $0,45$ respectivamente) confirmam a associação dos repertórios que os constituem. O eixo “**NENHUMA PRESSÃO**” que é constituído pelas classes 2 e 6 e justamente agrupa os discursos que negam com veemência qualquer tipo de prática com fundo de represália em suas relações de trabalho; Neste grupo de repertórios a palavra “consciência” aparece nas duas classes citadas, com um significado importante para a mulher no seu trabalho: deixa transparecer a idéia que ao desenvolver suas atividades laborais com “consciência” (significando ter certeza, clareza do que faz), a mulher torna-se em certo sentido, imune as pressões externas. As policiais militares são as que mais se fazem presentes no conjunto desses repertórios. O segundo eixo central deste Dendrograma, denominado “**REPRESÁLIAS SÃO ENFRENTADAS**”, com índice de 45%, ou seja, junta o maior índice do material coletado neste *Corpus*, nesse grupo de discursos contextualiza-se alguma crença na existência de pressões vividas pelas mulheres nas empresas. Porém, não se observa muita ênfase nas declarações,

aqui tais pressões são tidas como episódios incomuns, e que devem ser entendidos como barreiras a serem superadas. De modo geral essas ameaças são vistas como pouco importantes e circunstanciais.

A pertença das classes 3 e 4 ao agrupamento “**REPRESÁLIAS SÃO ENFRENTADAS**” não se dá no vazio. Ambas têm em comum a categoria de Professoras como protótipo da profissão e a palavra “talvez” indicada pelo *Alceste* como vocábulo significativo do contexto de seus repertórios.

Nas tabelas abaixo passamos a explicitar os conjuntos de repertórios configurados em cada classe, com seus respectivos índices de significância, quanto a frequências e Qui-quadrados.

Tabela 4a – Demonstrativo da Classe 1. Representa 14,3% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Gerentes

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	surpreendendo	06	06	100,0	38,35
02	masculino	06	06	100,0	38,35
03	sofre	04	04	100,0	25,02
04	sexo	04	04	100,0	25,02
05	quer	04	04	100,0	25,02
06	podia	04	04	100,0	25,02
07	gerenciar	04	04	100,0	25,02
08	esta	04	04	100,0	25,02
09	viés	04	04	100,0	25,02
10	administrativo	04	04	100,0	25,02
11	tinha	04	06	66,7	14,32
12	mãos	04	06	66,7	14,32
13	sido	04	06	66,7	14,32
14	você	08	22	36,4	11,29
15	dizer	04	10	40,0	6,01

Este conjunto de conteúdos discursivos é marcado pelo reconhecimento de alguns sinais sutis de tratamento desigual para com as mulheres, apenas de soslaio, como uma das participantes diz: como um **viés**. Este raciocínio significa que reconhecem alguns tipos de pressões formais, mas estas passam despercebidas para a maioria. Além deste, outro ponto enfatizado aqui é a desenvoltura da mulher nas funções caracterizadas por relações inter-pessoais. Mais uma vez, as participantes fazem questão de ressaltar a competência da mulher na dinâmica pessoal, valorizando o bom desempenho profissional da mulher e reforço confirmado pelos elogios do público ou dos próprios chefes.

As palavras marcadas em negrito aqui, representam o conteúdo deste grupo de repertórios e seus índices de significância apresentados em Qui-quadrado são altíssimos, chegando a $X^2 = 38$, quando o grau mínimo de significância desse identificador é de 3,84.

A partir das características expostas, propomos nomear esta categoria “**SUTIL DIFERENÇA**”. Abaixo apresentamos quadro com trechos de repertórios, extraídos do material coletado:

Quadro XIV – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 1, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO*:

*M-12 “... do ponto de vista conceitual da palavra discriminação, mas se a gente for pra o cotidiano, a gente verifica de forma sutil você tem um **viés** discriminatório, você sofre um **viés** discriminatório. Hoje mesmo eu peguei um grande amigo meu dizendo assim: “Você está nos **surpreendendo** do ponto de vista administrativo”, ou seja, eu podia ser uma grande profissional, podia ser uma grande política... Então de repente, o fato de eu ser mulher não podia ter o desempenho que tou tendo, segundo a avaliação dele, do ponto de vista de **gerenciar** um órgão... Então, de repente, pelo meu perfil eu poderia não atender às expectativas, então eu acho que quando ele colocou: você está nos **surpreendendo** do ponto de vista administrativo, mas também tem o **viés** aí... porque vários homens já **gerenciaram** e eu a primeira mulher...”*

M-18 “... Não, muito pelo contrário. Olhando do ponto de vista do cliente que eu atendo no dia-a-dia, ele se sente... Você sabia que eu

*sinto que o cliente, principalmente do sexo **masculino**, ele se sente melhor nas mãos de uma mulher **gerenciando**, do que do próprio homem... eu já recebi vários elogios inclusive pela capacidade de desenvolver certas situações, chegar ao final de certas situações que já tinha sido passada pelas mãos de outras pessoas de sexo **masculino**..”*

Tabela 4b – Demonstrativo da Classe 2. Representa 14,3% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Gerentes e Policiais Militares

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	momento	08	08	100,0	52,27
02	tudo	06	06	100,0	38,35
03	situação	04	04	100,0	25,02
04	graças	04	04	100,0	25,02
05	sempre	04	06	66,7	14,32
06	quem	04	06	66,7	14,32
07	deus	04	06	66,7	14,32
08	existe	04	06	66,7	14,32
09	qualquer	04	08	50,0	9,07
10	trabalho	02	04	50,0	4,34
11	todas	02	04	50,0	4,34
12	temos	02	04	50,0	4,34
13	profissional	02	04	50,0	4,34
14	consciência	02	04	50,0	4,34
15	mim	02	04	50,0	4,34

Neste grupo de discursos é marcante a negação de **qualquer** episódio próximo ao solicitado na entrevista. Ao invés de pressões sofridas, as participantes afirmam ter recebido elogios e outras atitudes motivadoras, especialmente dos chefes diretos (vide depoimento da participante M-15), referindo-se a relações estáveis e cooperativas com os mesmos, apontando para o reconhecimento de competências **profissionais** do gênero feminino nas relações de trabalho.

A presença das palavras **momento, tudo e graças**, que estão significativamente associadas aos discursos desta classe, com índices de proximidade muito elevados (X^2 acima de 52, 38 e 25 respectivamente), nos auxiliaram em sua compreensão acerca da aceitação incondicional da atual situação das mulheres nas Empresas. Estes dados se somarão aos da classe 6, como veremos mais adiante, na Tabela 4f.

Seguimos com a apresentação dos trechos das entrevistas que ilustram as análises.

Quadro XV – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 2, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO:

*M-16 “... Não, não. Eu acho que nós de modo geral, nunca passamos por **qualquer** situação não. Nunca passamos não. A partir do momento que nós ingressamos naquela atividade laborativa, existe todo um respeito e a partir dali nós somos tratadas como **profissional** competente, apta a exercer qualquer função...”*

*M-5 “... Olha, eu sempre tive a sorte e **graças** a Deus em primeiro lugar, que todas as minhas ações, que me confiaram, eu dei o melhor de mim para executá-las. E **graças** a Deus, sempre com sucesso. Também*

*quem não acreditasse pouco me interessaria. Existe uma coisa no ser humano que eu acho que é imprescindível que chama-se consciência crítica não é, então no **momento** que tu tem consciência que tu fez um trabalho que deu **tudo** de si, que se sacrificou, mesmo que a coisa não der certo...”*

*M-15 “ ...Não ao contrário, meus chefes fazem **questão** de ensinar... Pode contar com ele e ele vai me ajudar a correr **tudo** do jeito que é pra ser, não tenho do que reclamar não...”*

Tabela 4c – Demonstrativo da Classe 3. Representa 30,6% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Professoras

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	Tipo	10	10	100,0	25,24
02	Sim	08	08	100,0	19,75
03	Verdade	06	06	100,0	14,49
04	Foi	10	14	71,4	12,81
05	passsei	04	04	100,0	9,45
06	mundo	04	04	100,0	9,45
07	diversas	04	04	100,0	9,45
08	direito	04	04	100,0	9,45
09	acolá	04	04	100,0	9,45
10	problema	04	04	100,0	9,45
11	vezes	10	16	62,5	9,15
12	coisa	10	16	62,5	9,15
13	talvez	08	12	66,7	8,37
14	represália	06	08	75,0	8,08
15	homens	06	10	60,0	4,53

Neste conjunto de discursos cujo índice de representação do total de repertórios desse *Corpus* é o maior (30%), há uma tendência em afirmar a presença de algum tipo de ameaça ou represália, porém percebem-se nas entrelinhas, certo cuidado nas palavras, como se as participantes não quisessem assegurar enfaticamente que fatos desse tipo acontecem – as palavras **talvez**, **às vezes** e **acolá**, denotam este traço; Observe-se no Quadro XVI, que as palavras estão sempre associadas a relatos que minimizam os efeitos negativos dos episódios, com justificativas para tais atitudes: Por exemplo consideram-se

tais situações como típicas das relações hierárquicas daquela realidade profissional, não como um problema de relação de gênero no trabalho.

A seqüência de textos a seguir (Quadro XVI), extraídos das entrevistas com as participantes, nos faz notar que seu sentido se assemelha muito aos da classe 4 explicitada a seguir, inclusive confirmando o desenho cunhado pelo *Alceste*, como pode ser visto no Dendrograma (Figura 4 acima).

Quadro XVI – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 3, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO:

M-3 “... **Sim. Represália** como eu já falei, eu já... Diversas vezes, Tanto como advogada como é mesmo a gente que atua em direito de família, aqui e **acolá** você tem que de repente, pedir a prisão civil de um pai inadimplente com a prestação de alimentos aos filhos à ex-mulher. Então assim eu... já me disseram diversas vezes que eu poderia amanhecer com a boca cheia de formiga. Esse tipo de coisa; Mas não me atemoriza em nada não.... Enquanto presidenta do Conselho dos direitos da mulher, a gente aqui e **acolá**, quando encaminha ou assessora uma vítima de violência então, os homens nos culpam...

M-8 “... Olha, das pouquíssimas **vezes** que eu pude perceber isso, eu pude também atribuir a um digamos, em razão das pessoas de quem partiu é, eu pude atribuir a um despeito. Na verdade eu não tenho tido esse problema, nenhuma **represália** não, mas assim, **talvez** tipo assim descaso como você diz e tal, mas não na verdade um descaso, **sim** uma manifestação que denota realmente despeito...

M-4 “... **Talvez** assim o que a gente tenha é por que, aquelas histórias, a gente não consegue agradar a todo mundo e ainda mais quando a gente ta num determinado cargo que a gente tem que tomar determinadas decisões.... É, mas esse tipo de coisa a gente ainda sente da sociedade, mas da corporação não. **Talvez** por quê na corporação, todo mundo caminha junto, então, na corporação internamente ninguém me julga por eu ser mulher ou não, mas **sim** pelo processo de capacitação que eu passei, pelos cursos que eu já tive que fazer pra chegar aqui.

Tabela 4d – Demonstrativo da Classe 4. Representa 14,3% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Professoras

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	colegas	10	10	100,0	66,82
02	enfrentar	08	08	100,0	52,27
03	coragem	06	06	100,0	38,35
04	fosse	06	06	100,0	38,35
05	alguns	06	08	75,0	26,22
06	sentir	04	04	100,0	25,02
07	ver	04	04	100,0	25,02
08	homem	08	16	50,0	19,92
09	gente	12	38	31,6	15,16
10	ela	04	06	66,7	14,32
11	deles	04	06	66,7	14,32
12	agora	04	06	66,7	14,32
13	poder	06	12	50,0	14,24
14	raro	02	04	50,0	4,34
15	talvez	04	12	33,3	4,05

Como no conjunto de repertórios da classe 3 acima, este agrupamento de vocabulários reproduz incertezas quanto as justificativas dadas às experiências de intimidações vivenciadas nas relações de trabalho, além disso, tais situações são apontadas como **raras**. Mais uma vez a palavra **talvez**, é usada nos discursos e apresenta índice significativo de X^2 .

Este contexto também evidencia as palavras: **enfrentar**, **coragem** e **colega**, as quais constituem vocabulário exclusivo dessa classe (100%).

Observar os altos índices de Qui-quadrado que comprovam a forte associação destes vocábulos com a classe e, representa a tônica de afronta percebida nas atitudes dos próprios parceiros de profissão, quanto às pressões percebidas. Esses relatos descrevem situações de ameaças com fundo de confronto contra a participante ou de descrença na realização de seu trabalho. Tais episódios são reconhecidos apenas como provocações inoportunas exercidas por **alguns** colegas, mas passíveis de serem suplantados.

Em seguida, demonstramos o quadro com os extratos dos repertórios que exemplificam nossa análise:

Quadro XVII – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 4, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO:

M-6 “... **Colega** também, muito **raro** viu, porque infelizmente... o cargo limita as pessoas... Veja, não especificamente, agora já senti como se fosse um desafio, será que ela agüenta entendeu, **algumas** pessoas assim querendo desafiar mesmo. **Talvez** por ser mulher, eu já senti realmente, **alguns** alunos, a gente sente no cargo, por ocupar o cargo, **alguns** alunos querendo assim **enfrentar** pra ver se a gente consegue. **Alguns colegas** também, **talvez** por ser mulher mesmo. Porque a gente pode pensar assim, se fosse um homem que tivesse aqui, não teria coragem de dizer tanto e se a gente reage então, muda completamente entendeu. A reação deles é diferente. É como se fosse pra provocar, pra ver até onde a gente tem **coragem de enfrentar**, isso eu já senti, até tive que colocar **colega** pra fora daqui de dentro da sala, com educação, mas dizendo, tive que dizer: “porque você ta fazendo, quem é

*você pra fazer isso.” eu digo: “Eu sou a diretora desse Centro e você, por favor, se retire dessa sala”. Mas foi **colega**, inclusive de departamento que quis **enfrentar**, acho que por se achar muito homem, mas em outro nível não, acho que é pra testar mesmo se a gente consegue **enfrenta-lo**”.*

*M-3 “...**Eles** dizem que as mulheres **deles** estão mais fortalecidas e estão conseguindo lutar contra **eles** por nossa causa, mas nós não decidimos por ninguém; Nós conscientizamos... Ninguém pode impor a uma mulher que ela deve reagir agora contra aquele homem. Ela realmente deveria, mas se ela não tem condições. Só ela pode encontrar esse potencial dentro dela... Agora realmente, sempre existe uma tendência, principalmente masculina, à retaliação.”*

Tabela 4e – Demonstrativo da Classe 5. Representa 16,3% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Gerentes

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	gestão	06	06	100,0	32,76
02	compreensão	06	06	100,0	32,76
03	coletiva	06	06	100,0	32,76
04	ter	06	08	75,0	21,95
05	onde	06	08	75,0	21,95
06	vou	04	04	100,0	21,37
07	quero	04	04	100,0	21,37
08	fracasso	04	04	100,0	21,37
09	questão	06	10	60,0	15,55
10	será	04	06	66,7	11,86
11	sucesso	04	06	66,7	11,86
12	sinto	04	06	66,7	11,86
13	ocupando	04	06	66,7	11,86
14	nossa	04	06	66,7	11,86
15	surpresa	02	04	50,0	3,46

Nesta classe se expressa um discurso bastante diferenciado dos expressados nas classes anteriores, desse mesmo *Corpus*. Aqui, cria-se um contexto semântico de auto-referencia bastante proeminente – vide as palavras **vou**, **sinto**, **nossa**, com ênfase centrada na atribuição de responsabilidade dos sucessos e insucessos dos trabalhos desenvolvidos pelo grupo daquela empresa referida, isto é, ressalta-se a **gestão coletiva**, compreendendo-se que esse tipo de administração produz efeito entre colegas e tem conseqüências positivas nas

trocas relacionais de gênero. Neste sentido, está claro o motivo pela qual intitulamos este eixo de “**COLETIVO ENSINA**”. Abaixo, apresentamos o quadro com relatos selecionados a partir do maior índice de associação destes com a classe enfocada, que ilustram nossas análises.

Quadro XVIII – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 5, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO:

M-12 “... Não numa disputa de braço, que eu tenha que ser melhor do que o homem, o gestor que me antecedeu, não, não passa pra mim essa questão. Até porque a **compreensão** que a gente tem de gestão é que tem que ter uma gestão participativa e democrática, onde as pessoas se coloquem como sujeito do processo de administração, e a partir dessa **compreensão** de gestão, a gente trabalha com todos os atores que compõem a organização, então eu não me **sinto** o sucesso da minha gestão... Passa o seguinte: o **fracasso** e o sucesso será fruto da ação **coletiva**, que eu possa desenvolver. Eu **vou** ter que ter essa capacidade de coordenar essa ação coletiva. Agora também quero dizer como mulher, que eu não abro mão da, do meu perfil de mulher. Aí eu não **vou** ta ocupando o espaço que a mulher ta ocupando, então vai ser uma coisa... Eu quero ser a mulher que ta ocupando esse espaço, resultado de uma ação **coletiva** de milhares de mulheres e milhares de homens também, entendeu. Que acreditaram na **nossa** proposta também...”

Tabela 4f – Demonstrativo da Classe 6. Representa 10,2% da variabilidade total do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Policiais Militares

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	chefe	06	06	100,0	56,24
02	dificuldades	06	08	75,0	39,92
03	serviço	04	04	100,0	36,70
04	são	04	04	100,0	36,70
05	aquilo	04	04	100,0	36,70
06	vai	08	16	50,0	33,05
07	fazer	06	10	60,0	30,14
08	trabalha	04	06	66,7	22,24
09	humanos	04	06	66,7	22,24
10	tenha	04	08	50,0	15,06
11	você	06	22	27,3	9,02
12	enfrenta	02	04	50,0	7,21
13	papel	02	04	50,0	7,21
14	consciência	02	04	50,0	7,21
15	militar	02	04	50,0	7,21

Para este grupo de conteúdo discursivo a tendência é ser positiva frente à questão explanada. Percebe-se que o tema central – pressão sofrida pelas mulheres, nas relações de trabalho, - é minimizado como algo longe da realidade atual; Ao invés disso, coloca-se em relevância as carências administrativas e de recursos **humanos** que caracterizam instituições públicas em geral; Valoriza-se a autocrítica das profissionais em suas produções e a solidariedade demonstrada pelos chefes, quando estes as apóiam. Percebe-se aqui, uma tendência a

valorizar a persistência das participantes na resolução de problemas do cotidiano da empresa.

Como afirmamos acima, na explicação da Tabela 4b, há uma associação íntima dos repertórios desta classe com a classe 2. Ambos os contextos se agrupam formando um só eixo e têm a categoria de policiais militares como protótipos mais representativos destes repertórios (vide Figura 4). Neste sentido, atribuímos a este agrupamento a denominação de “**NENHUMA PRESSÃO**”.

Quadro XIX – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 6, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* SENTIMENTOS DE PRESSÃO NO TRABALHO:

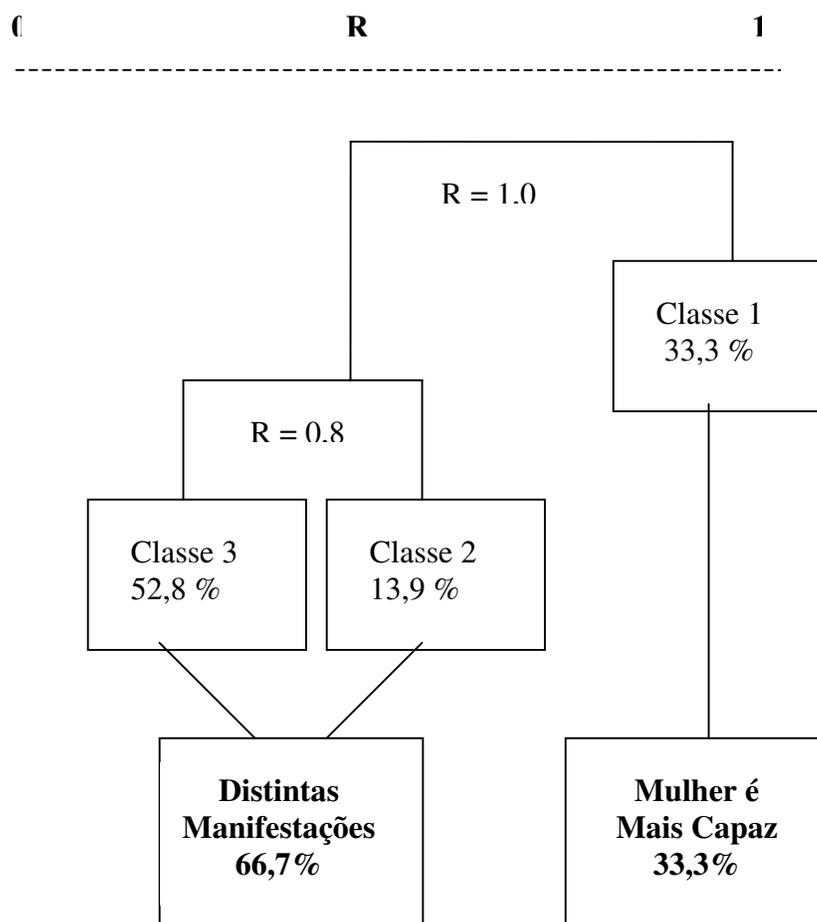
M-9 “... Porque a gente que trabalha no serviço público de uma maneira geral, tem que aprender a administrar dificuldades, trabalhar sem papel, sem impressora e às vezes sem efetivo humano. Eu que trabalho na burocracia da polícia militar, então a gente enfrenta essas dificuldades de material e também de recursos humanos... Aí isso também estressa e o **chefe** maior acha que você tem capacidade de fazer **aquilo** ali, que vai sair, mas não tem condição humana de fazer com que **aquilo** ali saia, as dificuldades são essas...”.

M-5 “... Mesmo que a coisa não der certo, não importa os comentários, ou palavras isoladas de a ou, b ou, c. O importante é que você tenha essa **consciência** de que você deu o melhor de você pra realizar **aquilo**, se não realizou, com certeza, você vai tentar novamente e vai tentar conseguir...”

3.2.6.5.- PROBLEMAS TRAZIDOS PARA O TRABALHO:

O quinto *Corpus* denominado **PROBLEMAS TRAZIDOS PARA O TRABALHO** diz respeito aos questionamentos acerca de impressões das participantes quanto à existência de dificuldades no trabalho, vividas em decorrência de conflitos familiares com filho (a), marido, mãe, etc., levados à empresa. São analisadas aqui as opiniões das mulheres entrevistadas, quanto ao gênero que mais transfere essas preocupações para o ambiente profissional e as razões desses fatos. O programa de análise *Alceste* constituiu quatro classes distintas de palavras. Apresentamos abaixo o Dendrograma que representa tais classes com suas respectivas distâncias relacionais internas:

Figura 5: Dendrograma representativo dos discursos do *Corpus* PROBLEMAS TRAZIDOS PARA O TRABALHO, acrescido de categorias nominais atribuídas ao agrupamento de classes:



Observa-se na figura acima que o *Corpus* desta temática, foi dividido em apenas três classes distintas, sugerindo pouca dispersão de vocabulários, isto é, na análise de aproximação de contextos lexicais semelhantes, realizada pelo *Alceste*, evidenciou-se uma topografia de discursos distribuídos por um número de classes reduzido, apesar das mesmas terem sido dispostas com grande distância entre si.

As distância a que nos referimos são demonstradas pelo grau de relação R, que neste caso, apresenta a classe 1 constituída de discursos mais diferentes em comparação com os outras classe, simbolizado por R =1,0, enquanto as

classes 2 e 3 formam outro conjunto de repertórios mais próximos entre si, representado por $R = 0,8$.

A maior representatividade deste *Corpus*, ao nível de frequência, é demonstrada pela classe 3, composta por mais da metade dos repertórios analisados, seguida da classe 1 com 1/3 desta representação e por último a classe 2, composta por quase 14% da variabilidade dos discursos deste tema.

Seguindo, a mesma estratégia utilizada nas análises do *Corpus* anteriores, passamos a descrever as relações estabelecidas entre classes, a partir de agrupamento das mesmas em eixos de significados comuns. Neste sentido, a Figura 5, nos apresenta 2 agrupamentos distintos. Iniciando pelo agrupamento denominado “**MULHER É MAIS CAPAZ**”, observamos com clareza, ênfase voltada à apreciação positiva da mulher, por considerá-la competente ao desenvolver tantas atividades simultaneamente. Porém, não podemos deixar de notar que tal apreciação não leva as participantes a uma reflexão crítica das relações de gênero no trabalho, na qual expressem, por exemplo, que a característica apreciada neste contexto é própria da sobrecarga de afazeres atribuídos à mulher, que por sua vez, a aprisiona impedindo sua evolução na empresa, como demonstrado no primeiro estudo realizado, descrito no capítulo 3.1; Ou, por outro lado, exigir participação mais efetiva da mulher na ocupação de cargos altos, ou ainda constatar as desigualdades permanentes, citadas pelas próprias participantes em momentos anteriores de suas entrevistas.

O segundo eixo deste *Corpus* agrupa duas classes distintas (Tabelas 5b e 5c) e apresenta um grau de identidade interno, demonstrado pela proximidade das classes na Figura 5. Observamos nesse eixo um conjunto de repertórios que remete ao que denominamos “**DISTINTAS MANIFESTAÇÕES**” que juntos conjugam quase 70% da variabilidade do discurso total deste *Corpus*. Os repertórios comungam mesma idéia: Os dois gêneros podem manifestar em

proporção idêntica seus conflitos familiares, mas se distinguirão nas formas de expressão desses problemas.

Ressaltamos que as distâncias manifestadas entre classes e, a identificação de palavras próprias de cada classe deste *corpus*, podem ser observadas e confirmadas no mapa de análise fatorial nº 3, apresentado na página 177 deste trabalho.

Observamos também neste eixo um discurso (Tabela 5b) de conteúdo bastante estereotipado da mulher – maior sensibilidade e alto grau emocional – associado a um caráter positivo nas falas destacadas, portanto não visto como um problema para a mulher nas relações de trabalho. Sabemos que aqueles não são valores cultuados pelos chefes, como analisado no primeiro estudo, capítulo 1.3, ao escolherem pessoas de sua empresa para ocupar cargo de chefia, ao contrário estes atributos são vistos como negativos, uma justificativa para a não escolha da mulher para ascender a um cargo maior.

Passamos a seguir, à descrição de vocábulos constituintes de cada classe presente na Figura 5, com as 15 palavras que apresentaram índices de significância mais alto dentro do conjunto de palavras deste *Corpus*, com seus respectivos indicadores de frequências e Qui-quadrados:

Tabela 5a – Demonstrativo da Classe 1. Representa 33,3% da variabilidade do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: gerentes, advogadas.

	Palavra Significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	tem	14	16	87,5	27,2
02	já	08	08	100,0	18,0
03	deixar	08	08	100,0	18,0
04	tudo	10	12	83,3	16,2
05	nenhuma	06	06	100,0	13,09
06	aglutinar	06	06	100,0	13,09
07	vida	06	06	100,0	13,09
08	existe	06	06	100,0	13,09
09	tradicionalmente	04	04	100,0	8,47
10	ordem	04	04	100,0	8,47
11	aqueles	04	04	100,0	8,47
12	esposa	04	04	100,0	8,47
13	precisa	04	04	100,0	8,47
14	super	04	04	100,0	8,47
15	grande	04	04	100,0	8,47

Este contexto reúne uma série de repertórios que demonstram uma posição muito segura frente ao problema apresentado: A mulher é percebida como mais poderosa que o homem. Esta atribuição enfaticamente expressada demonstra certa admiração por tal potencialidade, na medida em que atribui às mulheres competências outras além das típicas aos homens. Outra atribuição deste grupo de discursos é o reconhecimento taxativo da maior responsabilidade feminina pelos afazeres domésticos e de realização das atividades profissionais,

em relação à masculina. Um exemplar muito ilustrativo desse raciocínio é o relato da participante M-10: “Eu acho que isso aí é uma **grande** conquista da vida da mulher”, referindo-se ao fato da mulher conciliar tantas atividades como um ganho, sem sequer expressar desgaste.

Por essas características entendemos que podemos nomear este eixo de **MULHER É MAIS CAPAZ**, explicitado na Figura 5.

São exemplos prototípicos deste contexto as palavras destacadas: **super**, **grande**, **aglutinar** e **tradicionalmente**, como pode ser observado nos discursos que se seguem:

Quadro XX – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 1, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* PROBLEMAS TRAZIDOS PARA O TRABALHO:

M-16 “... Mesmo porque o homem quase não tem problema pra levar. Porque a mulher do mundo moderno ta conseguindo fazer. É essa **super**-mulher, que é dona de casa, mãe, esposa, quando chega ainda olha tudo, pra deixar tudo em ordem...”

M-10 “... Aí é onde eu acho que a mulher ganha, por que ela tem essa capacidade de **aglutinar** tudo; ela tem a capacidade de ser mãe, dona-de-casa, esposa e entrar no mercado de trabalho. Eu acho que isso aí é uma **grande** conquista da vida da mulher. Como **tradicionalmente**, ela tem que ficar em casa tomando conta dos filhos e ela colocou um grito de vitória com relação ao mercado de trabalho, ela conseguiu **aglutinar** tranqüilamente. O homem não. O homem **tradicionalmente**, não é aquele que toma conta dos filhos lá em casa.

Então, quando isso precisa acontecer, eles sentem e reclamam. Nós não reclamamos porque a gente já tem isso como natural. Com certeza o homem. A mulher tem condição de **aglutinar** tudo sem problema **nenhum**, ela tem hora pra tudo e dá certo pra tudo. O homem não tem essa tradição, de maneira nenhuma. Eu admiro isso nas mulheres. Você jamais vê uma mulher dizendo assim, no ambiente de trabalho: “Eu tou morta de cansada, porque tive que deixar o menino no colégio”. De maneira **nenhuma**, não há essa reclamação. O homem sim quando ele sai da rotina que precisa deixar o menino no colégio, pra ele já é uma coisa que ta atrapalhado a vida no dia-a-dia ...”

M-3 “...O homem não; O homem ele é escravizado por aquela postura fria, tecnicista, robotizada. De que ele não tem. Pode a casa tá caindo abaixo, mas ele não tem **nenhum** problema familiar, por quê? Porque a mulher que ficou em casa ou, que está no trabalho, ela é que suporta toda a carga, inclusive dos ajustes financeiros, pra que a família não perca o seu padrão de vida. Eu diria que a postura masculina é individualista, egoísta não, é cega...”

M-9 “... Depende do grau de envolvimento que cada um deles dá aos filhos, à sua casa, independente do... Agora sinceramente, a mulher tem mais porque a responsabilidade sempre cai mais; você vai trabalhar fora aí você tem que aprender a administrar casa, trabalho, filhos, você vai ter que ir se desdobrando cada vez mais, essa tarefa sempre cai pra mulher, ela tem que ser perfeita em tudo que vai fazer, é a **super**-mulher...”

Tabela 5b – Demonstrativo da Classe 2. Representa 13,9% da variabilidade do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Empresárias e Gerentes

	Palavra significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	dividir	06	06	100,0	49,58
02	pela	06	06	100,0	49,58
03	consegue	06	08	75,0	28,10
04	acredito	04	04	100,0	26,26
05	colegas	04	04	100,0	26,26
06	nossos	04	04	100,0	26,26
07	natureza	04	04	100,0	26,26
08	gente	08	16	50,0	22,43
09	muito	08	18	44,4	18,74
10	abertas	04	06	66,7	15,24
11	dentro	04	06	66,7	15,24
12	transparecer	02	04	50,0	4,62
13	proporção	02	04	50,0	4,62
14	ficar	02	04	50,0	4,62
15	enganar	02	04	50,0	4,62

A observação das seis palavras: **nossos**, **dividir**, **natureza**, **abertas**, **transparecer** e **enganar** cujo Qui-quadrado é bastante elevado indicando altíssimo grau de associação à classe e frequência de pertença à classe igual a 100% em sua maioria, nos permite destaca-las como a alma destes discursos. Percebemos aqui inicialmente, uma forte atribuição à mulher trazendo mais problemas de casa para o trabalho, no entanto, aprofundando a análise

desses repertórios observamos uma elaboração no sentido de justificar o fato do assoberbamento da mulher como para desculpá-las de serem reconhecidas como produtora de tais conflitos – neste contexto apontar a mulher, não significa culpabilizá-la, mas trata-se de reconhecer positivamente uma capacidade emocional aguçada na qual a expressão de suas preocupações estão expostas enquanto o homem, é visto como alguém que preserva seus sentimentos e por isso são observados como trazendo menos problemas para o trabalho; Nas entrelinhas, estão querendo responsabilizar o homem também na mesma **proporção**. Os exemplos abaixo ilustram nossas afirmações:

Quadro XXI – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 2, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* PROBLEMAS TRAZIDOS PARA O TRABALHO:

M-13 “... Às vezes, o homem consegue **enganar** mais. Vou ser bem sincera, ele consegue ser superficial, embora ele esteja imbuído do problema, ele vem, fica lá, não produz. As mulheres conseguem **transparecer**, elas transmitem mais o problema, você consegue ler rapidamente isso, pela ação, extravasa, diz à colega, divide com alguém não é, então se torna mais evidente a questão da mulher, mas o homem ele traz também na mesma proporção, agora ele consegue ser mais discreto, **enganar** mais a gente, como dirigente a gente ver... as mulheres são mais abertas, dizem mais. Agora, já que elas dizem mais, eu acho que elas trazem mais porque se envolvem muito mais com os afazeres domésticos, por exemplo, problemas de filho doente, de casa, absorvem mais o lar. Os homens conseguem se desprender mais rapidamente...”

M-17 “...Bom, a mulher pela **natureza** dela, ela é uma pessoa que conversa muito... a gente ta muito mais pra **dividir**, as **nossas** estórias, os **nossos** momentos, as **nossas** emoções, então a gente leva realmente para o trabalho mais que o homem...”

Tabela 5c – Demonstrativo da Classe 3. Representa 52,8% da variabilidade do *Corpus*. Categorias profissionais prototípicas: Professoras Universitárias

	Palavra significativa	Frequência Classe	Frequência <i>Corpus</i>	Percentual Classe %	Qui-Quadrado
01	talvez	16	16	100,0	18,41
02	mesmo	14	14	100,0	15,55
03	assim	18	20	90,0	15,39
04	mas	20	24	83,3	13,49
05	sei	12	12	100,0	12,88
06	trazem	08	08	100,0	8,05
07	todos	06	06	100,0	5,86
08	pode	06	06	100,0	5,86
09	quanto	06	06	100,0	5,86
10	vem	06	06	100,0	5,86
11	mais	26	40	65,0	5,39
12	vezes	10	12	83,3	5,39
13	são	10	12	83,3	5,39
14	mulheres	34	58	58,6	4,09
15	homens	12	16	75,0	4,08

Este contexto reúne um grupo de palavras importantes significativamente: **talvez**, **pode**, **às vezes**, **todos** e **mas**, quase todas com índice de 100% de pertença à classe, o qual denota que são palavras exclusivas desta classe e, Qui-Quadrados elevados demonstrando alta associação a esta classe. De uma maneira geral, estas falas não apontam ser um ou outro gênero responsável por trazer mais problemas de casa para o trabalho. A tônica se volta para afirmações inconclusas sobre a questão, tanto o homem

quanto a mulher podem fazê-lo em diferentes momentos; Por outro lado, as demonstrações dessas atitudes são percebidas variando conforme os traços de personalidade individuais (explosivos/as) e modos de lidar com as dificuldades cotidianas de cada um/a. Neste sentido, pelo fato dos discursos dessa classe se aproximarem muito aos da classe 2 (Tabela 5b), propomos que as duas formem um eixo único, denominado “**DISTINTAS MANIFESTAÇÕES**” (Figura 5). A seguir apresentamos alguns trechos das entrevistas, nos quais baseamos as análises:

Quadro XXII – Coletânea de Exemplos de Discursos da classe 3, retirados das entrevistas e referente ao *Corpus* PROBLEMAS TRAZIDOS PARA O TRABALHO:

M-4 “... Eu acho que a mulher ela deixa transparecer **talvez** mais, assim. Aí vem essa questão da mulher, da sensibilidade, mas eu na prática... os homens trazem viu. Os trabalhos assim, as coisas de casa, problemas, dificuldades, tanto quanto as mulheres. **Talvez** a forma de expor é que a mulher detalha mais, ela é mais sensível, **mas** eu creio que o homem também traz problemas de casa pro trabalho....”

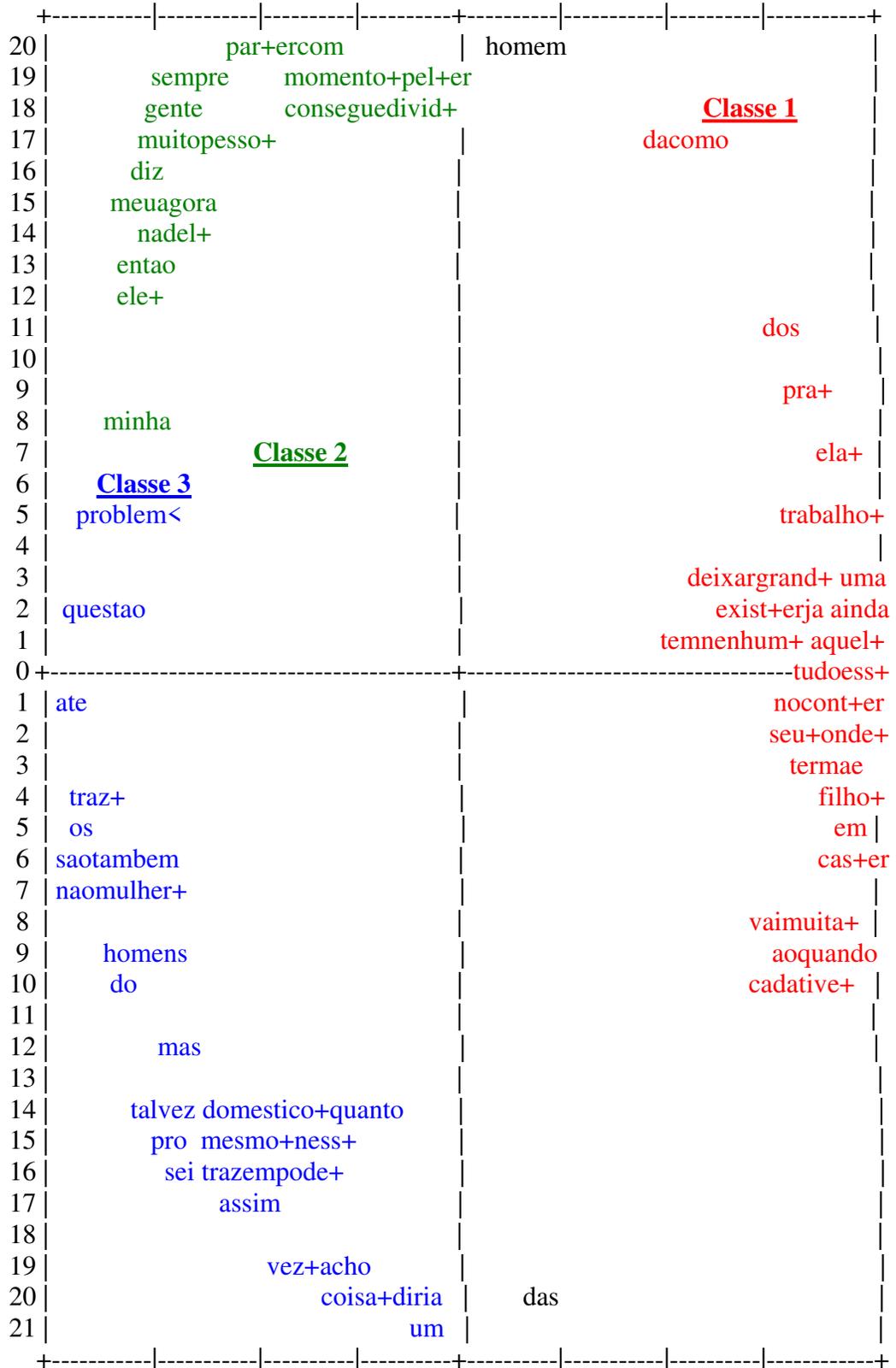
M-6 “... **às vezes** a gente vê a mulher talvez seja mais explosiva, quando ela ta com um problema ela demonstre mais, **mas** aí a gente diz: ah trouxe problema de casa, mas **às vezes** também os homens são **explosivos** e **pode** ser até um problema de casa. Eu não sei, eu não **poderia** lhe precisar se seria mais os homens ou as mulheres, eu acho que eu estaria sendo machista se eu dissesse que são mais elas. Eu acho que elas demonstram **talvez**, mais, **mas** eu tenho visto cenas de homens assim que são mais fortes do que de mulheres, de **explosões**, de reações, mesmo em cargos de comando, eu até diria assim: se fosse mulher não

teria feito isso, inconscientemente, inconsciente não, **mas** lá pra gente a gente diria isso. Eu não sei qual traria não, acho que é a mesma coisa...”

M-14 “... Eu acho que **todos** dois trazem só que a mulher, o problema dela é mais manifesto. Sempre vai ser uma questão do filho, da empregada e o homem não, ele traz de outra forma, **às vezes** através do alcoolismo, através do mau humor. Ele **pode** ir pro trabalho e não produzir nada, enquanto a mulher **pode** até ter vindo, mesmo com os problemas e ter produzido. Então só muda a manifestação das dificuldades, do problema, mas **todos** dois trazem. Igualmente, só muda a manifestação... Muitas **vezes** o homem vem pro trabalho, ele ta de mau-humor, ele senta lá, ele é fechado às vezes a mulher é mais aberta, e ele traz os mesmos problemas que, talvez mais que as mulheres. Apesar das mulheres serem mais evidentes...”

MAPA 3: PROJEÇÃO DE ANÁLISE FATORIAL DE CORRESPONDÊNCIA DO TEMA:

PROBLEMAS TRAZIDOS PARA O TRABALHO



DADOS ESTATÍSTICOS DE MAPA 3:

Eixo Horizontal: fator 1: V.P. =.3329 - poder explicativo: 58.59 %

Eixo Vertical: fator 2: V.P. =.2353 - poder explicativo: 41.41 %

Número de Pontos Encobertos = 13, dos quais 13 estão superpostos

O mapa de projeção de análise fatorial impresso na página anterior, apresenta os graus de proximidade e oposição apresentados nos discursos das participantes acerca de suas impressões quanto à existência de dificuldades no trabalho, vividas em decorrência de conflitos familiares e, levados à empresa, ressaltando qual gênero mais apresenta esse comportamento. Nesta projeção apresentam-se dois eixos de discursos opostos: Primeiro, ocupando o lado esquerdo do mapa está o eixo **AMBOS TRAZEM PROBLEMAS** (simbolizado pelas cores verde e azul) o qual reflete a visão de que os dois gêneros sentem igualmente os conflitos, mas se distinguem na forma de expressão. É importante aqui a reflexão de que tal visão limita a análise crítica da mulher profissional sobre as múltiplas jornadas e alimenta as barreiras de ascensão profissional. E segundo, o eixo oposto **MULHER É MAIS CAPAZ** (simbolizado pela cor vermelha) ocupando o quadrante direito do mapa, constituído por discursos em que ressalta as habilidades e as competências femininas em detrimento às habilidades masculinas. Tais apreciações são demonstradas pelo acúmulo de atividades simultâneas exercidas pelas mulheres.

Neste sentido, fica claro a divisão de opiniões a que cada grupo de discursos representa, tomando cada um, posições frontalmente contrárias.

VI – ANÁLISES CONCLUSIVAS

VI.- ANÁLISES CONCLUSIVAS

Como afirmamos anteriormente, o processo de globalização, intensifica as relações sociais entre diversos grupos e culturas em escala mundial e, crescem os conhecimentos e o respeito aos diversos valores próprios de cada grupo social. Mas, em geral, podemos afirmar que esse processo tem características profundamente ambivalentes, pois se por um lado, leva os grupos humanos a um afrouxamento das suas fronteiras culturais e ao compartilhamento de valores pós-modernos (Inglhehart, 1977; 1994), por outro lado, tem feito emergir um significativo aumento das pressões pela manutenção de valores próprios e de concepções tradicionais. No que se refere ao gênero, tema central de nosso trabalho podemos afirmar que como resultado deste processo contraditório, as concepções tradicionais de gênero, base dos processos discriminatórios contra as mulheres, vêm tomando novas formas, que, se aparentemente, parecem indicar a ausência de discriminação, encontram-se, de fato, sustentadas por processos ainda discriminatórios.

Estudos realizados no Brasil sobre o racismo (Camino e col. 2001; 2004), têm constatado que as pessoas não só não se assumem como racistas, mas tendem a avaliar mais positivamente as pessoas de cor negra que as pessoas de cor branca. Nosso estudo sobre a discriminação de gênero no trabalho, constata também os administradores de empresas públicas e privadas na Paraíba, não somente não assumem a existência de discriminação em relação as mulheres, como que suas avaliações da qualidade profissional das mulheres, apresentam caráter positivo e elogioso. Numa primeira constatação observa-se, que os homens deste estudo consideram em sua grande maioria (73%), que, não existe diferença de tratamento quanto ao gênero no que concerne o trabalho. E mais, quando solicitamos aos nossos entrevistados, falarem acerca das preferências de gênero, para ascensão a cargos de chefia, quase 90%, não faz distinção. Mas esta visão, disseminada pelos nossos entrevistados, não fica só na negação da desigualdade. De fato, quando pedimos aos administradores

homens, expressar, em forma de associação livre, sua idéia sobre a mulher trabalhadora, observa-se que praticamente 70% dos entrevistados utilizam, de forma expressiva, adjetivos positivos e elogiosos, sejam traços psicológicos (delicada, zelosa, sensível, etc.) sejam atributos dirigidos à capacidade profissional da mulher (competente, decidida, empreendedora, etc.). Trata-se aqui, de uma clara demonstração de “atitudes politicamente corretas”.

De fato as novas formas de atitudes discriminatórias estão tomando um caráter sutil, mascarado, que as torna, pouco reconhecíveis à primeira vista, apesar de que as estatísticas apresentadas no capítulo 3 provam que, as desigualdades entre mulheres e homens ao nível de funções e salários permanecem com muita força, apesar do amplo espaço alcançado pelas profissionais.

Podemos nos perguntar se mulheres bem sucedidas na suas profissões acreditam nestes elogios? De fato, o sucesso delas, poderia indicar ausência de discriminação. Mas, a grande maioria de nossas entrevistadas reconhece a existência de preconceito explícito no trabalho. Só 22% dos discursos poderiam ser interpretados como negando a existência geral de tal preconceito e, 26%, embora reconheça a existência do preconceito em geral, não lembra de tê-lo sofrido.

Mesmo, aceitando a existência de uma discriminação geral no trabalho, nossas entrevistadas não têm tanta certeza disto quando se fala especificamente da preferência de gênero para a ascensão. Assim, quando se analisa o discurso das mesmas sobre o tema, percebe-se que 25% deste discurso destina-se a afirmar a existência de um contexto legal, que proíbe a discriminação e, 36% do discurso mostra a existência de mudanças no passado, ou de perspectivas boas no futuro. Só em 40% do discurso se reconhece a existência clara de discriminação nos processos de ascensão no trabalho. Se, no que concerne à existência de discriminação geral, parece existir um forte consenso entre nossas

entrevistadas, quanto à existência real de discriminação no trabalho, ao serem abordadas mais explicitamente, sobre os processos de ascensão no trabalho, as opiniões ficam bem mais divididas.

Acreditamos que, parte do problema aparece no debate sobre o que se considera na sociedade critério para a ascensão no trabalho. Assim 46% dos homens que entrevistamos, afirmam utilizar como critérios para a ascensão a cargos de chefia, a maior identificação com a empresa e, a experiência e responsabilidade demonstradas na empresa, pelos/as candidatos/as aos cargos. Já 24% consideram como critério, a competência individual e a qualificação para o serviço, enquanto que 26% consideram os conhecimentos gerais ou específicos como determinantes para a escolha.

Quando nossas entrevistadas falam das características positivas que levam as mulheres a ascender no trabalho, o discurso delas aparece como dividido. Assim quase 60% das falas das participantes se refere as características citadas pelos homens, a identificação com a empresa, a competência, o conhecimento. Elas acreditam “que a mulher só ocupa espaço se for através do conhecimento”, “se gosta do que faz”, “se olha primeiro a competência”... Mas 40% do discurso se constitui pelo que nos denominamos de **Diferencial feminino como Valor**. Isto significa que vêem como essencial, o lado sensível da mulher. A frase de uma de nossas entrevistadas sintetiza claramente este pensamento.

*Às vezes se pensa, às vezes pode até pensar: não, por ela ser mulher, por ela ser mais feminina, por ela ser mais dócil, é difícil ela comandar. Eu acho que isso é o contrário; Eu acho que por ela ser mais dócil, por ela ser bem feminina, por ela ser **sensível**, por ela ter aquele aspecto de delicadeza que lhe é peculiar, da própria personalidade, ela exerce esse poder de comando com muito mais maestria que o homem.*

Quando afirmamos que 40% do discurso de nossas entrevistadas, no que concerne às características que levam ao sucesso profissional das mulheres, se concentra nas qualidades femininas e, que 60% do discurso se concentra em qualidades gerais como competência, conhecimento e identificação com a empresa, não estamos falando de dois tipos de entrevistadas: umas que falam do geral e outras que falam do feminino. Estamos falando de dois discursos diferentes que coexistem praticamente em todas as entrevistadas. Elas precisam ser femininas, sensíveis, delicadas por um lado e, competentes e muito dedicadas à sua profissão por outro lado. E, como uma delas colocou claramente, estes dois aspectos podem se integrar, confundem-se mesmo.

Podem mesmo se integrar? São percebidos por toda a sociedade como coisas que podem se confundir? Os administradores homens podem ser politicamente corretos, quando avaliam as qualidades das mulheres para o trabalho, afirmando que elas são tão competentes quanto os homens para ocuparem cargos de chefia, mas quando perguntados por quê, de fato, existem muitos mais homens nas chefias que mulheres, suas respostas já nos dão certa pista para nosso estudo. De fato, só 38% dos homens entrevistados reconhecem a existência de preconceito e discriminação contra as mulheres, enquanto que 45% acham que as mulheres não possuem as qualificações requeridas ou não possuem qualidades masculinas, tais como, coragem, determinação ou interesse pelo poder político. Em outras palavras, embora tenham afirmado inicialmente que, as mulheres são maravilhosas, os administradores entrevistados quando contrastados com a desigualdade real que existe nos cargos de chefia, terminam por confessar que as mulheres são maravilhosas, mas não tão maravilhosas quanto os homens.

Por que não são tão maravilhosas? Precisamente pelo fato de serem femininas, sensíveis delicadas, planejadas para a maternidade e para o cuidado da família. Isto fica claro, quando os administradores homens devem dizer qual gênero traz mais problemas do lar para o trabalho e por que faz isto? A grande

maioria (70%) afirma que as mulheres são incapazes de separar problemas domésticos do espaço profissional, precisamente porque são mulheres (gráfico 6, página 79). No fundo o que estão afirmando é que as qualidades femininas não se adaptam às competências profissionais, exigidas nos cargos de chefia. O compromisso com o lar, que “faz parte da natureza da mulher”, tolheria o compromisso profissional.

O que pensam as mulheres profissionalmente bem sucedidas sobre isto? Os discursos de nossas participantes expressam certas contradições: As nossas entrevistadas tanto, podem negar que trazem mais problemas do lar ao trabalho que os homens, afirmando que os homens, como são menos expressivos, enganam mais seus sentimentos, como podem assumir sua condição de mãe e suas preocupações com os filhos mostrando, ao mesmo tempo, a sua enorme capacidade de conciliar os diversos aspectos. É neste contexto, que aparece a imagem da super-mulher: mãe e trabalhadora exemplar. Agora este tipo de imagem certamente não elimina sentir pressões no trabalho. Pelo contrário, a partir desta imagem de super-mulher as pressões são vividas seja como represálias, seja como enfrentamentos.

Estas análises nos permitem pensar que, o grave desta situação, não é o fato dos chefes à primeira vista serem elogiosos e positivos com suas colegas profissionais e, posteriormente, apontarem a mulher como maior responsável por trazer problemas de casa para o trabalho, mas sim, o fato de elegerem como critérios de escolha profissional para ascender, “qualidades” reconhecidamente masculinas, enquanto as “qualidades” femininas são ignoradas. Portanto, apesar de elogiarem as características ditas femininas, elegerão para ascender características hegemonicamente vistas como masculinas.

Quando os administradores falam das mulheres como “sobrecarregadas ou emotivas e responsáveis pelo lar” ao tentarem justificar o fato das mulheres trazerem mais problemas de casa para o trabalho, expressam, na verdade, um

profundo estereótipo sobre a mulher, estereótipo que pressupõe a naturalização da dupla jornada de trabalho feminina, classicamente praticada pelas mulheres trabalhadoras. Esta forma “natural” de ver a mulher termina por desqualificá-la como profissional competitiva, recriando a desigualdade no interior das relações de gênero e trabalho e comprometendo a ascensão das mulheres.

O preconceito aqui, se manifesta na substantivação da produção do trabalho da mulher. Podemos ver que, a valorização de padrões comportamentais femininos são compatíveis, aos modelos de conduta reconhecidos e valorizados socialmente e, que a desigualdade de gêneros é uma realidade, explicada com base em relações de dominação entre os sexos.

Vemos que as mulheres bem sucedidas que entrevistamos, embora, lutem corajosamente contra o preconceito e a discriminação, pela maneira que assumem, juntamente, tanto seu lado feminino e, suas responsabilidades com o lar, como seu lado profissional e seus interesses pelo trabalho, terminam de alguma maneira, não só reforçando o estereótipo existente como introjetando o conflito no seu próprio interior.

Portanto, ao refletirmos sobre o trabalho desenvolvido por mulheres, é essencial analisarmos a construção social e simbólica a que está submetida a divisão de tarefas. Esta construção social regula, tanto as escolhas de profissão (ainda hoje existem profissões masculinas e profissões femininas), como o pagamento oferecido aos dois gêneros. De fato, as profissões femininas são, em geral, menos bem remuneradas. Portanto, deve-se considerar a relação que a divisão sexual do trabalho mantém tanto com a dimensão da produção - base material – como com a dimensão da cultura – base simbólica - (Kergoat, 1997).

Os lugares diferenciados dos homens e das mulheres, nos espaços públicos e privados, bem como nas atividades de trabalho, são fruto da construção social da diferença de gênero. Essa construção compreende uma série de símbolos, representações, normas e práticas elaboradas coletivamente a partir das diferenças biológicas de cada um dos sexos. A divisão do trabalho entre os homens e as mulheres não representa uma simples divisão de tarefas,

mas significa uma diferenciação de tarefas (Telles, 1997) assentada em uma distribuição desigual de status, na qual a dimensão de gênero é o elemento chave.

Acreditamos que, entender e respeitar as diferenças, é a melhor forma de convivência e do exercício da cidadania.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ADORNO, T. W., FRENKEL-BRUNSWIK, E., LEVINSON, D. & SANFORD, R, N. *The authoritarian personality*, New York: Harper & Row. 1950.

AGOUSTINOS, M. E WALKER, I. *Social Cognition: an integrated introduction*. London, Sage. 1995.

AHMED, S. *Differences that matter: Feminist Theory and Posmodernism*. EUA: Cambridge Press, 1998

ALCESTE - *Manuel d'utilisation*. Tolouse: Image. 2002.

ALLPORT, G.W. *The nature of prejudice*, Cambridge, MA, Addison-Wesley. 1954.

ÁLVARO J. L. E GARRIDO. *A Psicologia Social: Perspectivas psicológicas e sociológicas*. Madrid, McGraw-Hill. 2003.

ARIÈS, P. e DUBY, G. *História da Vida Privada – da Europa Feudal à Renascença*. (Machado, M. L Trad.). Vol.II. S.Paulo: Companhia das Letras, 1991.

AZERÊDO, S. Gênero e a Diferença que ele faz na Pesquisa em Psicologia. Em: *Cadernos Pagu*. Vol. 11, pg. 47-54. 1998

BARSTED, L.A. Mulheres, direitos humanos e legislação: Onde está a nossa cidadania. Em: *Mulher brasileira é assim*. Saffioti, E. e Muñoz-Vargas, M. (Org.). pg. 231-269. Ed. Rosa dos Tempos, S.Paulo. 1994

BLAY, E. A. *Trabalho Domesticado*. S.Paulo, Ed. Ática, 1978.

- BILLIG M. Prejudice, categorization and particularization: from a perceptual to a Rethorical approach. Em: *European Journal of Social Psychology*, 15, 79-103. 1985.
- BILLIG M. *Ideology and opinions: Studies in Rethorical Psychology*. London, Sage. 1991.
- BEAUVOIR, S. *O Segundo Sexo*. R. Janeiro, 1949
- BOWSER, B. P. Racism in the modern world comunity. Em: B. P. Bowser (Org.) – *Racism and Anti-racism in World Perspective*. California, Sage, 27 – 45. 1995
- BRAIDOTTI, R. Organs Without Bodies. Em: *Nomadic Subjects*. New York, Columbia University Press, pp. 41-56. 1994.
- BREWER, M.B. A Dual Process Model of Impression Formation. Em: Srull, T.K. e Wyer, R.S. (eds.) - *Advances in Social Cognition*. 1, Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1-36. 1988
- BROWN, R. *Prejudice: its social psychology*. Oxford: Blackwell Publishers. 1995
- BRUNNER, J. S. On perceptual Readiness. *Psychological Review*, 64, 123-152. 1957
- BRUSCHINI, C. e SORJ, B. *Novos Olhares - Mulheres e relações de gênero*. Marco Zero, S. Paulo, 1994.
- BRUSCHINI, C. e UNBEBAUM, S.G. (Orgs.) *Gênero, Democracia e Sociedade Brasileira*. FCC: Ed. 34. S.Paulo. 2002.

- BRUSCHINI, C. e LOMBADI, R. Trabalho Feminino – Séries Históricas.
Publicado no site da Fundação Carlos Chagas, pesquisado em maio de 2005.
- BUTLER, J. *Gender in Trouble: Feminism and the Subversion of Identity* -
Routledge. N.York. 1990.
- BUTLER, J. *Bodies That Matter*. Routledge. N.York. Estados Unidos 1993
- CADERNOS PAGU. Karla A. Besa (Org.) Vol. 11, Edit. Fapesp/Unicamp.
1998.
- CAMINO, L. E ISMAEL, E. A Psicologia Social e seu papel ambíguo no estudo
da violência e dos processos de exclusão social. Em: L. de Souza e Z.
Araújo (Orgs.) *Violência e Práticas de exclusão*. Casa do Psicólogo. 43–
56. 2004
- CAMINO, L., DA SILVA, P., MACHADO, A. As novas formas de expressão
do preconceito racial no Brasil: Estudos exploratórios. Em: M E. O.
Lima e M. E. Pereira (orgs.) *Estereótipos, Preconceitos e
Discriminação: Perspectivas teóricas e Metodológicas*. Salvador,
EDUFBA. Cap. 5, 121-140. 2004.
- CAMINO, L. E ISMAEL, E. O papel da Psicologia nos processos de exclusão
social. Em: A. M. C. Guerra, L. Kind, L. Afonso e M. A. M. Prado
(Orgs.) *Psicologia Social e Direitos Humanos: desafios locais e
internacionais*. Belo Horizonte, Edições do Campo Social. 185–200.
2003.

- CAMINO, L., da SILVA, P., MACHADO, A. e PEREIRA, C. A Face Oculta do Racismo no Brasil: Uma análise Psicossociológica. Em: *Revista de Psicologia Política*. 1 (1), 13-36, 2001.
- CAMINO, L. Psicologia e Direitos Humanos. Em: Conselho Federal de Psicologia (Org.) *Psicologia, Ética e Direitos Humanos*. 2ª Edição. São Paulo, Casa do Psicólogo, 41- 65. 2000.
- CAMINO, L. e PEREIRA C. O papel de Psicologia na construção dos Direitos Humanos: Análise das teorias e práticas psicológicas na discriminação ao homossexualismo. *Revista Perfil*. 13(13), 49-69. 2000.
- CANTOR, N. E MISCHEL, W. Prototypes in Person Perception. *Advances in Experimental Social Psychology*, 12: 3-51. 1979
- CAPPELLIN, P. A Valorização do Trabalho Feminino: Contextualizando as Ações Positivas. Em: *Revista Estudos Feministas* 1(4), 159-170, 1996.
- CASTAN, N. O Público e o Particular. Em: Ariès, P. e Duby, G. (Orgs.) *A História da Vida Privada – Da Renascença ao Século das Luzes*. Vol. III, pg. 413-424, Trad. Feist, H., Companhia das Letras. S.Paulo, 1991.
- CHODORROW, N. *The Reproduction of mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: University of California Press, EUA. 1978.
- COMPARATO, F.K. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 3ª edição. S.Paulo. Ed. Saraiva. 2003
- CORRÊA, M. Do Feminismo aos Estudos de Gênero no Brasil: Um exemplo Pessoal. Em: *Cadernos Pagu* (16), p.13-30, 2001.

- CORRÊA, M. Uma Pequena Voz Pessoal. . Em: Cadernos Pagu, Vol. 11, p. 43-46 1998.
- COSTA, A.O.; BARROSO, C. e SARTI, C. Pesquisa sobre Mulher no Brasil do Limbo ao Gueto. *Cadernos de Pesquisa*. N. 54. FCC. S.Paulo. Agosto de 1985.
- De LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. Em: Holanda, H. B. (Org). *Tendências e Impasses – O Feminismo como crítica da cultura*. Rio de Janeiro. Ed. Rocco, 1994.
- DOISE, W. - *Levels of Explanations in Social Psychology*. Cambridge, Paris, Cambridge University Press. 1986
- DOLLARD, J., DOOB, L., MILLER, N., MOWRER, O. E SEARS, R
Frustration and Aggression. New Haven, CT, Yale University Press. 1939
- DUBY, G. *Idade Média, Idade dos Homens – Do Amor e outros ensaios*. Companhia das Letras, S.Paulo. 1998.
- DUCKITT, J. Psychology and prejudice. A historical analysis and integrative framework. *American Psychologist*, 47(10), 1182-1193. 1992.
- FRIEDAN, B. *A Mística Feminina*. Petrópolis, Ed. Vozes, 1971.
- GILLIGAN, C. *In a Different Voice*. Harvard University Press. EUA. 1982
- HAMILTON D. L. E TROLIER, T.K. Stereotypes and Stereotyping: An Overview of the Cognitive Approach. Em: Dovidio, J.F. e Gaertner, S.L.

(eds.) *Prejudice, Discrimination and Racism*. Orlando, Fl: Academic Press, 127-163. 1986.

HARRAWAY, D. Um Manifesto para os Cyborgs: Ciência, Tecnologia e Feminismo Socialista na Década de 80. Trad. Francisco Lopes Jr. Em: *Tendências e Impasses – O Feminismo como Crítica da Cultura*. Hollanda, H. B. (Org.). Ed. Rocco. R.Janeiro, 1994.

HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e Relações de Gênero. Em; *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 4(7) pp.5-27. 1998

HOBSBAWM, E.J. *A Era dos Impérios – 1875-1914*. Trad. Sieni Campos e yolanda Steidel. 3ª edição. Ed. Paz e Terra. R. Janeiro, 1988.

HOLANDA, A. B. *Dicionário Aurélio Eletrônico*. Versão 3.0. Ed. Nova Fronteira, R.Janeiro, 1999.

HOLLANDA, H. B. (Org.) *Modernismo e política*. Ed. Rocco. R.Janeiro, 1994.

INGLEHART, R. (1977). *The silent revolution*. Princeton: Princeton University

INGLEHART, R. (1994). Modernización y post-modernización: La cambiante relación entre el desarrollo econômico, cambio cultural y político. Em J. D. Nicolás & R. Inglehart (Orgs.), *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos* (pp. 157-170). Madrid: Fundesco

IRIGARAY, L. *The Sexo Which is not one*. ithaca: cornell university press. eua. 1985.

- ISMAEL E. Nas Empresas Todos Têm as Mesmas Chances, Contanto que Sejam Homens. *Revista Psicologia Política*. 3(6), 289-302. S.Paulo. 2003.
- ISMAEL E., e CAMINO L. A Pesquisa Em Psicologia: Sua Prática, Aspectos Éticos e Sociais. *Revista da Unjpe*. 1(2), 36-45. 1997
- ISMAEL E., MACIEL C. e CAMINO, L. O Conhecimento Do Outro: Explicações Em Termos De Cognição Social. Em: CAMINO, L. (Org.) *O Conhecimento do Outro e a Construção da Realidade Social: Uma Análise da Percepção e da Cognição Social*. (pp. 59-120). João Pessoa: Editora Universitária da Ufpb. 1996.
- JONES, J. M. *Prejudice and Racism*. Reading, Massachussets: Addison-Wesley. 1972
- JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO – Artigo: Direitos Femininos, publicado em 17/05/05.
- KATZ D. E BRALY K.W. Verbal streotypes and racial prejudice. Em E.E. Maccoby. T.M. Newcomb e E. L. Hartley (Eds.) *Readings in Social Psychology*. New York, Holt, Rinehart e Winston, 40-46. (Publicação original de 1933) 1958
- KERGOAT, D. Por Una Sociología de las Relaciones Sociales. Del Análisis crítico de las categorias dominantes a una nueva conceptualización. Em: HIRATA H. e KERGOAT, D.(Org.) *La División Sexual del Trabajo Permanencia y Cambio*. Argentina: Asociación Trabajo y Sociedad, 1997.

- KRONBERGER, N. e WAGNER, W. Palavras-chave em contexto: análise estatística de tetos. Em: M.W. Bauer e G. Gaskell (Orgs.). *Pesquisa qualitativa com teto, imagem e som: um manual prático*. (pp.416-441). Petrópolis: vozes. 2002
- LIPPMAN, W. *Public Opinion*. New York, Mc Millan. 1922
- MAC DONALD, A. P. JR., HUGGINS, J., YOUNG, S. E SWATSON, R. A. Attitudes toward homosexuality: Preservation of Sex morality or the double standard? *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 40, 161. 1973
- MACIEL, C., BRANDÃO, C., ISMAEL, E. & CAMINO, L. Desenvolvimento Das Explicações E Expectativas De Crianças E Jovens No Que Concerne Às Desigualdades Sócio-Econômicas. Em: *Revista Psicologia Reflexão e Crítica*, 9 (2), 383-401, 1995.
- MANIS, M. *Cognitive Processes – Basic Concepts in Psychology*. Wadsworth Publishing Company. EUA. 1966.
- MCCONAHAY, J.B. Modern Racism, ambivalence, and the modern racism scale” in J.F. Dovidio & S.L. Gaertner (Eds.) *Prejudice, Discrimination, and Racism*, New York, Academic Press.1986. Petrópolis: vozes. 2002
- MENANDRO, M. C. SMITH Gente Jovem Reunida: Um Estudo de Representações Sociais da Adolescência / Juventude a Partir de Textos Jornalísticos. Tese de Doutorado defendida no Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo. 2004.

MT – Ministério do Trabalho do Brasil – Assessoria Internacional. *Programa Nacional de Direitos Humanos. Brasil, Gênero e Raça: Todos pela Igualdade de Oportunidades*. Brasília: Ed. do Ministério do Trabalho, 1998.

NOGUEIRA, C. Feminismo e discurso de gênero na psicologia social. *Revista Psicologia e Sociedade*; v.13, n.1, p.107-128, Jan-Jun, 2001.

Página da Internet - www.cddc.vt.edi/feminism acessado em outubro/2003

Página da Internet - www.dieese.org.br acessado em julho/2002

Página da Internet - www.ibge.org.br acessado em agosto/2001, julho, 2003, maio, 2005.

Página da Internet - www.fcc.org.br acessado em fevereiro/2005

Página da Internet - www.nemge.cjb.net acessado março/2005

Página da Internet - www.nucleomulher.ufrgs.br acessado em março/2005

Página da Internet - www.pucrio.br acessado em março/2005

Página da Internet - www.redeh.org.br acessado em julho/2004

Página da Internet - www.ufba.br/redor acessado em março/2005

Página da Internet - www.ufba.br/neim acessado em março/2005

Página da Internet - www.usp.br/prp/nucleos acessado em março/2005

Página da Internet - www.unicamp.pagu.br pesquisado em Julho/2002

Página da Internet - www.usp.br/prp/nucleos pesquisado em março/2005

Página da Internet - www.womenshistory.about.com acessado em março/2005

PETTIGREW, T. F. E MEERTENS, R. W. Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 203-226. 1995

PERROT, M. *Mulheres Públicas*. Ed.Unesp. S.Paulo. 1998

POTTER J. E WETHERELL M. *Discourse and Social psychology*. London, Sage. 1992

PINTO, C. R. *Uma História do Feminismo no Brasil*. Ed. Fundação Perseu Abramo, S.Paulo, 2003.

RAGO, M. Usos e Limites da Categoria Gênero. Em: *Cadernos Pagu*. v.11, p. 89-98, 1998

REINERT, M. Une Méthodologie D'analyse des Données Tetuelles et Une Application: Aurélia de Gérard de Nerval. *Bulletin de Méthodologie Sociologique*. v.26, 24-54. 1990.

REVISTA ESTUDOS FEMINISTAS. V.8 N.2, 2000.

ROCHA, M.I. *Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios*. ABEP, NEPO/UNICAMP, CEDEPLAR/UFMG, S.Paulo, Ed. 34. 2000

ROKEACH, M. *The open and closed mind*. New York, basic Books.1960

- ROSCH, E. E MERVIS, C.B. Family Resemblances: Studies in the Internal Structure of Categories. *Cognitive Psychology*, 7: 573-605. 1960. 1975
- RUNCIMAN, D. G. *Relative Deprivation and Social Justice*. London, Routledge and Kegan Paul. 1966
- SAFFIOTTI, H. – *A mulher na sociedade de classes: Mito e Realidade*. Petrópolis, vozes, 1976.
- SAFFIOTTI, H. e MUÑOZ-VARGAS, M. *Mulher Brasileira é assim*. Ed. Rosa dos Ventos. S.Paulo, 1994.
- SAFFIOTTI, H. Os Menores têm dois Sexos. Em: MADEIRA, F.R. (Org.). *Quem Mandou Nascer Mulher – Estudos sobre crianças e adolescentes pobres no Brasil*. R.Janeiro, Ed. Rosa dos Tempos, 1997.
- SCHIENBIRGER, L. *O Feminismo mudou a Ciência?* Trad. Raul Fiker. Ed. EDUSC, S.Paulo, 2001.
- SCHUMAHER, S. *Revista Abre alas*. Publicada pela Ong Redeh - Rede de Desenvolvimento Humano, R.Janeiro, 2000.
- SCOTT, J. Gênero: Uma categoria Útil de Análise. Trad. Guacira Lopes. Em: *Revista Educação e Realidade*, v.20, n.2, 1995.
- SCOTT, J. W; KAPLAN, C. and KEATES, D. *Transitions, Environments, Translations*. Routledge. New York. 1997.
- SECORD, P.F., BEVAN, W. E KATZ, B The Negro Stereotype and Perceptual Accentuation. *Journal of Abnormal of Social Psychology*, 53: 78-83. . 1956

- SHARPE, P. *Adapting to Capitalism: Working Women in the English Economy:-1700-1850*. St. Martin Press. Inc., Nova Iorque, 1996.
- SHERIF, M. e SHERIF, C. W. *Social Psychology*. New York, Harper and Row. 1969.
- STANGOR, C. E LANGE, J. Mental Representations of Social Groups: Advances in Understanding Stereotypes and Stereotyping. Em: Zanna, M. (ed.) - *Advances in Experimental Social Psychology*, Waterloo, Academic Press, 357-415. 1994
- STEPHAN, W. G. Intergroup Relations. Em: G. Lindzey e E. Aronson (Eds.) *The Handbook of Social Psychology*. New York, Random House. II. 599-658. 1985
- SWAN, T. *O que é Lesbianismo*. Col. Primeiros Passos. Ed. Brasiliense, S.Paulo, 2000.
- TAJFEL, H.. *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*. Cambridge, Cambridge University Press. 1981.
- TAJFEL, H. Experiments in Ingroup Discrimination. *Scientific American*, 223: 96-102. 1970.
- TAJFEL, H.. e WILKES, A.L. Classification and Quantitative Judgment. *British Journal of Psychology*, 54: 101-114. 1963.
- TARNAS, R. *A Epopéia do Pensamento Ocidental para Compreender as Idéias que moldaram nossa visão de mundo*. Trad. Beatriz Sidou. Ed. Bertrand, R.Janeiro, 2000.

- TELLES, L.F. Mulher, Mulheres. Em: PRIORE, M. *História das Mulheres no Brasil*. S.Paulo, Ed. Contexto, 1997
- TILLY, C. *La Desigualdad Persistent*. Argentina: ed. Manancial, 2000.
- VAN DIJK, T. A. *Ideology: A multidisciplinary approach*. Londres, Sage. 1998.
- VEYNE, P. O Império Romano. Em Ariés, P. e Duby, G. (Org.) *A História da Vida Privada. Do império romano ao ano Mil*. V.I, p.19-224, Ed. Schwacz, S.Paulo, 1990.
- WETHERELL, M. *Identities Groups and Social Issues*. Califórnia, The Open University . 1996.
- YZERBYT, V., ROCHER S. & SCHADRON, G. Stereotypes as Explanations: A subjective Essentialistic View of Group Perception.. Em: Spears, R., Oakes, P., Ellemers, N., Haslam, A.S. *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*. Blackwell, Oxford Cambridge, EUA., 51-71. 1997
- ZABLUDOVSKY, G. E AVELAR, S. Empresarias y Ejecutivas em México y Brasil. Facultad de Ciências Políticas y Sociales, UNAM, San Angelo, México, 2001.

A N E X O S

ANEXO 1

ROTEIRO DE ENTREVISTA - PRIMEIRO ESTUDO

- 1ª) Que idéias lhe vêm a mente quando pensa na Mulher Trabalhadora?
- 2ª) Como o senhor vê a capacidade de realização de trabalho do homem e da mulher no trabalho, nesta empresa?
- 3ª) No caso de escolha para ascensão profissional nesta empresa, quem o senhor escolhe para ascender profissionalmente?
 - Explicitar os motivos para a escolha no caso masculino e feminino.
- 4ª) A que o senhor atribui o fato de ter mais homens que mulheres ocupando cargos de chefia nas empresas?
- 5ª) Quem o senhor considera trazer mais problemas de casa para o trabalho?
 - Explicitar os motivos para a escolha no caso masculino e feminino

ANEXO 2

DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA
SEGUNDO ESTUDO

PROFIS-SÃO	FUNÇÃO/TITULAÇÃO	INSTITUIÇÃO	INSTRUÇÃO	RENDA	IDADE	RAÇA
Profes. Univers.	* Membro Consuni	UFPB	Pós-Graduação	\$ 4.000,	64	Morena
Advog.	Presid. Associ.	OAB	Graduação	\$ 6.000,	49	Branca
Advog.	Presid. Consel.	OAB	Pós-Graduação	\$ 1.800,	49	Negra
Policial	Major - Chefe	PM	Graduação	\$ 2.400,	35	Branca
Policial	TenCor. Chefe	PM	Graduação	\$ 3.000,	37	Branca
Profes. Univers.	Diretora Centro	UFPB	Graduação	\$ 5.000,	52	Branca
Policial	Capitã – Chefe	PM	Graduação	\$ 3.000,	36	Negra
Profes. Univers.	Diretora Centro	UFPB	Pós-Graduação	\$ 4.000,	53	Branca
Policial	Capitã – Chefe	PM	Graduação	\$ 2.000,	36	Mestiça

Engenh. Civil	Presid. Sindica.	Profissio. Liberal	Graduação	\$ 3.000,	47	Branca
Engenh. Agrôn.	Deleg. Federal	Autarquia Federal	Pós-Graduação	\$ 2.500,	42	Branca
Advog.	Gerente Execut.	Autarquia Federal	Graduação	\$ 3.500,	39	Branca
Profes. Univer.	Diretora Centro	UFPB	Pós-Graduação	\$ 7.000,	49	Branca
Adminis-tradora	Gerente Geral	Banco	Graduação	\$ 2.000,	37	Branca
Advog.	Desem-Bargad.	Tribunal Justiça Pb	Pós-Graduação	\$ 10.000	47	Branca
Arquit.	Arquite.	Profissio. Liberal	Pós-Graduação	\$ 6.000,	38	Branca
Bancária	Gerente Geral	Banco	Graduação	\$ 4.000,	40	Branca
Bancária.	Gerente Geral	Banco	Graduação	\$ 4.500,	41	Branca
Empres.	Proprie-tária	Profissio. Liberal	Graduação	\$ 6.500,	40	Branca

* Conselho de Professores/as da Universidade – Entidade representante de Professores/as na Reitoria

ANEXO 3

ROTEIRO DE ENTREVISTA – SEGUNDO ESTUDO

Dados Sócio-demográficos:

Profissão / Cargo ou função que ocupa:

Renda:

Escolaridade:

Idade:

Raça:

Estado Civil:

1- Quais características devem ter uma pessoa que ocupa um cargo de destaque – comando, chefia, direção – em sua profissão?

2 – Agora pensando sobre as mulheres que estão trabalhando e se destacando em seus ofícios hoje em dia, que qualidades, aptidões, habilidades ou características em geral você acha que estas possuem e que as levaram a se destacar profissionalmente?

3 - Você acha que mulheres e homens têm as mesmas oportunidades de ascensão no trabalho? Por quê?

4 - Você acha que há preferência por um gênero, para ascensão de cargo no trabalho? Por quê?

5 - A que você atribui o seu sucesso profissional, já que atualmente está ocupando um cargo de comando?

6 - Você sofreu algum tipo de discriminação em seu processo de ascensão no trabalho? De que Tipo?

7 - Você acha que há discriminação de mulheres, em situação de trabalho em nosso país?

8 - Que causas você apontaria para este quadro?

9 - E no seu trabalho há discriminação, de um modo geral?

10 - Você poderia apontar alguma (s) prática(s) diferente(s) das que existem, para uma maior aceitação de mulheres em cargos de comando?

11 - A que você atribui o fato de mulheres ganharem em média, 30% menos que homens, em geral no Brasil?

12 - Quem traz mais problemas de casa para o trabalho? Por quê?

13 - Por ser mulher e exercendo esta função, você já sofreu alguma represália, ameaça, descrença em sua capacidade de produção? Como?

14 - Por que você escolheu esta área de atuação em sua profissão?