

# Trabalho e gênero: elaborações discursivas sobre os papéis profissionais<sup>1</sup>

Raquel Pereira Belo<sup>1,2</sup> e Leoncio Camino<sup>II,3</sup>

<sup>I</sup> Universidade Federal do Piauí (Parnaíba, PI)

<sup>II</sup> Universidade Federal da Paraíba (João Pessoa, PB)

Nos últimos anos, a sociedade tem cada vez mais funcionado em função das diferentes padronizações elaboradas a respeito da caracterização dos papéis sociais, expressada por meio de diferentes conjuntos de ideias. No presente estudo, o conjunto de ideias focado foi o campo das profissões. Analisando a instauração das profissões em formatos masculinos e femininos, esperou-se conhecer as justificativas elaboradas socialmente a respeito das diferenças existentes entre os tipos de atividades concebidas como mais apropriadas para os homens e para as mulheres. Para isso, estabeleceu-se como finalidade conhecer as representações e ideologias elaboradas por parte dos profissionais que exercem atividades tidas socialmente como apropriadas ou não a seu gênero, uma vez que os discursos são formas de expressão das ideologias compartilhadas em determinado contexto. Por meio de entrevistas semiestruturadas, foram pesquisados profissionais de ambos os sexos de pedagogia e engenharia. Utilizando o ALCESTE e associando este primeiro resultado a uma análise semântica, observou-se que os repertórios produzidos pelos profissionais são perpassados pela ideia da *liderança* como elemento mais saliente ao se organizar as atividades em função do gênero. De forma geral, percebeu-se que os resultados são reveladores das representações a respeito dos papéis sociais de cada gênero no campo de trabalho.

Palavras-chave: Gênero, Trabalho, Preconceito, Discursos.

Gender and work: discursive elaborations on professional roles

In the last few years, society has been functioning increasingly due to different patterns elaborated on the characterization of social roles, expressed through different sets of ideas. In the present study, we focused in occupations. Analyzing the institution of occupations in male and female forms, we aimed at understanding socially elaborated reasons to justify differences between the types of activities conceived as more fit to men or women. In order to do this, was analyzed representations and ideologies elaborated by some professionals who have activities seen as socially appropriated or not to their gender, since discourses are forms of expressing shared ideologies in a given context. Through semi-structured interviews, we researched male and female professionals in pedagogy and engineering. Using ALCESTE and associating this first result to a semantic analysis, it was observed that the repertories produced by professionals have embodied the idea of *leadership* as the most prominent element when organizing activities accordingly to gender. The results reveal representations on the social roles of each gender in working.

Keywords: Gender, Work, Prejudice, Discourses.

## Introdução

O mercado de trabalho, constituindo-se como um ambiente tradutor das ideologias e representações construídas socialmente, apresenta em sua dinâmica elementos dessas realidades. Atualmente, apesar de todas as mudanças ocorridas no contexto social referentes ao preconceito contra a mulher, parece existir ainda um apego à ideologia que busca caracterizar as mulheres como menos capacitadas para determinados tipos de atividade. Essa ideia também existe em relação aos homens, mas nem sempre; neste caso, a lógica está relacionada a menor capacidade ou menor abertura para a liderança.

1 O presente estudo compreende parte da tese de doutorado de Raquel Pereira Belo, sob orientação de Leoncio Camino. Contou com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e os autores aproveitam para agradecer a instituição.

2 Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba e Professora Adjunta da Universidade Federal do Piauí.

3 Doutor em Psicologia pela Universidade Católica de Louvain (Bélgica) e Professor Emerito da Universidade Federal da Paraíba.

Entretanto, na maioria dos ambientes, a discriminação voltada às mulheres acontece de forma pouco hostil, caracterizando-se como um preconceito mascarado. É o que Heredia, Ramos, Sarrió e Candela (2002) definem como “teto de cristal”, utilizando a metáfora de que o impedimento existe, entretanto de uma forma que “não parece existir”. Em outras palavras: a invisibilidade das barreiras proporciona o desenvolvimento da dificuldade, uma vez que, “teoricamente”, homens e mulheres são iguais perante a lei e podem se desenvolver profissionalmente, desde que tenham a preparação necessária para isso.

Socialmente falando, de acordo com Bruschini (1985), desde cedo, a educação escolar reforça a diferença entre meninos e meninas, que são obrigados a corresponder a uma imagem imposta ao longo do desenvolvimento com a apresentação de estereótipos sexistas de profissões consideradas masculinas e femininas. Neste contexto, Fonseca (2000) defende que é notório e indiscutível que a seleção de pessoal nos postos da hierarquia trabalhista tem no gênero um dos primordiais componentes na formação dos perfis desenhados para cada cargo/posto. Percebe-se existir na empresa, por exemplo, uma espécie de consenso a respeito do que deva ser trabalho de homem e trabalho de mulher, uma vez que liderar não é visto como uma atividade “de mulher”, fazendo que poucas mulheres se encontrem em postos de chefia, tanto no interior das unidades fabris como nos escritórios da administração.

Assim, o processo de profissionalização, pode-se dizer, não é imune à influência do sexo, que está sempre produzindo novos arranjos ao levar mulheres a especialidades, funções ou categorias tidas como adequadas para sua condição de mulher (Simões & Amâncio, 2004). Contudo, este processo de normatização do papel sexual constrange apenas as mulheres, já que aos homens são oferecidos recursos simbólicos derivados de sua capacidade de exercer uma multiplicidade de papéis não possíveis para elas, que, mesmo tendo um emprego, exercem ainda atividades extensivas das atividades domésticas (Amâncio, 1993).

Desse modo, a divisão sexual do trabalho tem forte influência no processo de escolha vocacional, processo em que a condição de *feminilidade* ou de *masculinidade* assume papel de destaque e, especialmente para as mulheres, a discriminação resultante da participação em mundo do trabalho visto como não sendo seu obedece à concepção conservadora dos papéis de gênero (Cardoso, 1980). Observando os dados de Instituto Ethos/Ibope (2010), essa realidade se faz presente: a ocupação das mulheres nos cargos que compõem o quadro executivo foi de apenas 13,7%; na gerência, de 22,1%; 26,8% na supervisão; e 33,1% no quadro funcional.

Diante dessas observações, o presente trabalho tem como objetivo focar as atitudes discriminatórias voltadas a homens e mulheres que exercem carreiras tidas socialmente como não apropriadas a seu gênero. Para isso, buscou-se conhecer tais atitudes preconceituosas na perspectiva da psicologia social-sociológica, em que o preconceito é situado nos processos de exclusão e inclusão social, procurando-se explicar as formas de discriminação a partir dos conflitos sociais e ideológicos que se desenvolvem em torno desses processos. Nessa corrente, Camino (1996) tem desenvolvido uma abordagem psicossociológica para análise das relações intergrupais em que o preconceito é definido como uma forma de relação intergrupala organizada em torno das relações de poder entre grupos, produzindo representações ideológicas que justificam a expressão de atitudes negativas e depreciativas, bem como a expressão de comportamentos hostis e discriminatórios em relação aos membros de grupos minoritários. Entre os processos cognitivos que se desenvolvem nesse tipo de relação social, destacam-se a categorização e a construção de estereótipos, inclusive no campo do trabalho.

## Repertórios interpretativos justificantes

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

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

Discursos discriminatórios elaborados socialmente permanecem moldando as ações dos indivíduos, entretanto a mudança na forma de expressão do preconceito de gênero, que é apresentado de uma forma sutil, mascarada, torna-o pouco reconhecível à primeira vista e leva tal ideia a se expressar de várias maneiras no contexto social. Em função dessa realidade, foram elaborados os *objetivos* deste estudo, que espera investigar os discursos elaborados socialmente a respeito das diferenças existentes entre os tipos de trabalhos tidos como mais apropriados para homens e mulheres, já que o trabalho, concebido por alguns autores (Bendassolli, 2009; Estramiana, 1992; Zanelli & Silva, 2008) como fonte de realização pessoal, elemento de apropriação da autonomia e central na constituição identitária dos indivíduos, foi ao longo da história se formalizando em *diferentes tipos de trabalho*. Essa formalização fez que o trabalho *produtivo* passasse a ser visto como masculino, e o trabalho doméstico, como feminino, já que *cuidar* é tradicionalmente uma ação da mulher. Tudo isso acabou sendo determinante para a construção das identidades no contexto social (Araújo & Scalón, 2005).

## Objetivo

O objetivo do estudo foi focar os papéis construídos a respeito do gênero nos contextos de trabalho caracterizados como masculino e feminino. Por meio dele, esperou-se saber como uma pessoa se sente *por dentro* ao exercer uma profissão que no contexto social é vista como “ajustando-se” ou “não se ajustando” ao seu gênero. Partindo-se de duas diretrizes – formação superior de escolaridade e atividades exercidas por profissionais de ambos os sexos –, foram escolhidos dois campos de trabalho: pedagogia e engenharia.

Pretendeu-se abordar prioritariamente os seguintes aspectos:

- a) Analisar de que maneira o gênero dos profissionais influencia na estruturação dos papéis no campo de trabalho das atividades consideradas socialmente mais apropriadas para mulheres ou para homens;

b) Investigar as impressões construídas por parte dos profissionais em relação à influência do gênero nas oportunidades de inserção e ascensão nessas atividades dentro do campo de trabalho.

## **Método**

### ***Amostra***

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

### ***Instrumento: entrevista***

Considerando que, para cada tipo de investigação, apresenta-se um método que responde às perguntas específicas formuladas pelo pesquisador, foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturada. Por meio de roteiros elaborados, buscou-se conhecer o universo de trabalho de cada profissional entrevistado, estabelecendo-se eixos norteadores a fim de alcançar os objetivos do estudo. Foram eles: a dinâmica do contexto de trabalho, a percepção da influência do gênero nas relações profissionais e as perspectivas de ascensão no campo de trabalho.

Para cada grupo de entrevistados, foi elaborado um roteiro de entrevista, como segue:

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

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

c) Engenheiras: 1) Você acha que no seu campo de trabalho as mulheres e os homens têm as mesmas oportunidades de ascensão? 2) Você acha que o contingente feminino dentro da engenharia tem sido bem aproveitado? 3) Você acha que de forma geral, em nosso país, há discriminação voltada para mulheres que exercem esta profissão? 4) Você sofreu ou sofre algum tipo de discriminação em seu campo de trabalho? 5) Fale sobre sua credibilidade construída dentro do ambiente de trabalho; 6) O fato de trabalhar em meio a uma maioria eminentemente masculina influencia na realização do seu trabalho em algum aspecto?

d) Engenheiros: 1) Você acha que no seu campo de trabalho as mulheres e os homens têm as mesmas oportunidades de ascensão? 2) Você acha que o contingente feminino dentro da engenharia tem sido bem aproveitado? 3) Você acha que de forma geral, em nosso país, há discriminação voltada para mulheres que exercem esta profissão? 4) Fale sobre a credibilidade

da engenheira construída em seu ambiente de trabalho; 5) Fale sobre o trabalho das engenheiras com quem você trabalha.

### **Procedimento**

As entrevistas foram realizadas nos ambientes de trabalho de cada profissional, sendo gravadas e posteriormente transcritas. Independentemente da situação, durante a abordagem, era perguntado a cada profissional se gostaria de participar. Caso aceitasse, o respondente tinha acesso a um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Para a análise dos dados, usou-se o ALCESTE (*Analyse Lexicale par Context d'un Ensemble de Segments de Texte*). Também foi realizada análise semântica, objetivando estruturar as falas produzidas por meio de orientações argumentativas.

### **Análise dos dados**

De acordo com Menandro (2004), o ALCESTE caracteriza-se não apenas por ser uma técnica, mas também por ser uma metodologia elaborada para investigar a distribuição dos vocabulários em determinado texto. O referido programa utiliza principalmente duas técnicas estatísticas: a classificação hierárquica descendente e a análise fatorial de correspondência. Essas técnicas facilitam o exame preciso de um grande número de dados, reconhecido no programa como *corpus*. No presente estudo, um *corpus* foi composto pelas respostas dos pedagogos e das pedagogas, e o outro, pelas respostas das engenheiras e dos engenheiros.

Para a análise semântica, a partir do material produzido pela amostra, inicialmente foi realizada uma leitura flutuante (Bardin, 2011) a fim de construir categorias temáticas a partir de suas significações.

## **Resultados**

Tanto com o ALCESTE como com a análise semântica, os resultados dizem respeito às análises sobre o conjunto de respostas dos profissionais da pedagogia e da engenharia, de ambos os sexos. Vale salientar que as análises foram realizadas em conjunto, uma vez que o objetivo de conhecer as representações e ideologias a respeito da relação gênero  $\times$  trabalho partiu da ideia de que ambos os sexos vivenciam o compartilhamento de tais concepções.

### **Corpus pedagogos e pedagogas**

As entrevistas realizadas com os profissionais da pedagogia foram analisadas em conjunto, resultando em apenas um *corpus*, que ficou constituído por cinco classes distintas entre si – compostas pela representação contextual de cada grupo de palavras (como pode ser observado na Figura 1, que apresenta o dendrograma com os dados da análise). Esperou-se por meio das respostas dadas conhecer: (a) a percepção das oportunidades de ascensão na profissão, (b) a concepção da existência de discriminação em função do gênero e a (c) compreensão da influência do gênero na construção da credibilidade profissional no ambiente de trabalho.

A maior parte das UCes (unidade de contexto elementar) significativas da Classe 1 (“Estranhamento/deslocamento”) focou na compreensão que esses profissionais têm da percepção de pais, alunos e das pessoas em geral acerca do trabalho realizado por eles. De forma mais detalhada, observa-se que a palavra *enxergar* aparece em dois aspectos: “as pessoas não conseguem *enxergar* que o pedagogo é capaz de *enxergar* as necessidades de seus alunos,

especialmente das crianças”. Vale salientar que este último sentido apareceu com peso maior na fala dos respondentes. O termo *acho* foi também citado fazendo referência à forma como os entrevistados percebem a visão da clientela sobre o trabalho que realizam. Por fim, a expressão *diferente* foi mencionada fazendo referência à capacidade que o pedagogo precisa ter para trabalhar com *diferentes* faixas etárias e também para ressaltar que as mulheres são *diferentes* nesse sentido, pois contam com sensibilidade.

Figura 1: Dendrograma do corpus pedagogos e pedagogas

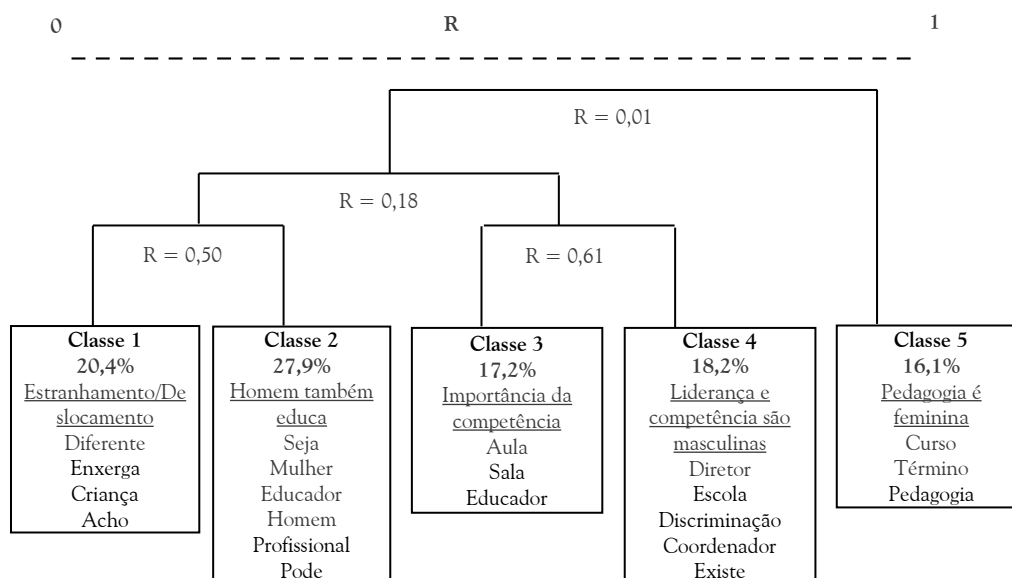


Tabela 1: Demonstrativo da Classe 1 (20,4%)

Palavra significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Diferente	05	20,5
02	Enxerga	05	20,5
03	Criança	05	12,1
04	Ach+	08	11,9
		15	
Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Sex 1	18	10,0
02	Car 1	19	9,7
03	Inst 2	17	5,1

Sexo: 1 = Homem, 2 = Mulher; Instituição: 1 = Pública, 2 = Privada; Cargo: 1 = Coordenador, 2 = Supervisor, 3 = Professor, 4 = Diretor Geral.

Quadro 1: Exemplo de discurso da Classe 1

Sujeito 03 (pedagogo): “Com relação à preferência, porque eles *acham*, pelo menos ao que eu vejo, eles *acham* que o homem é um pouco insensível, ele não consegue *enxergar* com os olhos de uma *criança*, e aí existe um drama também, porque como eu falei para você... em questão de ocupar espaço, eu não faço distinção de gênero, a questão é capacidade, e as pessoas não *enxergam* desta forma, elas *enxergam* que o homem não tem sensibilidade, ele não consegue, como eu falei... não consegue *enxergar* com os olhos de uma *criança*, ele não consegue ter a linguagem de uma *criança*”.

Neste mesmo eixo do dendrograma, está a Classe 2, “Homem também educa”. A noção guia desta classe é que homens podem desempenhar as atividades que cabem ao profissional da pedagogia tão bem quanto mulheres, porque o que vai contar é a capacidade, e não o gênero do profissional. A expressão *educador* aparece relacionada com as palavras *profissional*, *homem* e *mulher* ao se comentar que os requisitos necessários ao bom *educador* não passam pela questão de ser *homem* ou *mulher*, mas, sim, pela capacidade do profissional. O termo *profissional* aparece ainda quando é dito que a sociedade, de forma geral, tem dificuldade em aceitar o homem como *profissional* da pedagogia, acreditando que ele não *pode* fazer bem este trabalho.

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

Palavra significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Sej+	08	22,5
02	Mulher	17	18,1
03	Educador+	06	16,5
04	Homem	14	10,8
05	Profission+	09	10,8
06	Pod+	09	9,1
Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Car_04	07	3,9

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

**Quadro 2:** Exemplo de discurso da Classe 2

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

Em outro eixo do dendrograma, encontra-se a Classe 3, “Importância da competência”, que apresenta um agrupamento de respostas que têm como linha central a capacidade do pedagogo de saber se colocar como profissional, como educador, apesar de ainda ser visto de forma diferente na sala de aula.

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

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

Palavra significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Aula	09	47,9
02	Sala	08	35,9
03	Educ+	06	7,6
Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Inst_1	11	11,7
02	Car_2	05	6,9

Instituição: 1 = Pública, 2 = Privada; Cargo: 1 = Coordenador, 2 = Supervisor, 3 = Professor, 4 = Diretor Geral.

**Quadro 3:** Exemplo de discurso da Classe 3

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

Unida com a Classe 3 está a Classe 4, “Liderança e competência são masculinas”, que aparece composta por um repertório que pontua a discriminação voltada aos homens na área da pedagogia, ao mesmo tempo em que pontua uma conquista de credibilidade, caso realizem um trabalho de boa qualidade. A expressão *discriminação* aparece relacionada ao termo *existe* ao ser relatada a dinâmica dos profissionais homens da pedagogia. Além dessas relações, os termos *coordenador*, *diretor* e *escola* aparecem relacionados, pois, quando se encontram nos cargos de *diretor* e *coordenador*, os pedagogos têm boa aceitação dentro da *escola*.

Tabela 4: Demonstrativo da Classe 4 (18,2%)

Palavra significativa		Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Diretor+	06	06	28,6
02	Escola+	07	12	14,8
03	Discriminação	05	08	11,4
04	Coordenador	05	08	11,4
05	Exist+	07	14	11,1
Variável		Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Sex_1	15	59	5,5
02	Inst_2	15	63	4,0

Sexo: 1 = Homem, 2 = Mulher; Instituição: 1 = Pública, 2 = Privada.

Quadro 4: Exemplos de discurso da Classe 4

<p>Sujeito 02 (pedagogo): “Mas ainda <i>existe</i> esta <i>discriminação</i>, como <i>existe</i> contra negros, contra homossexuais, infelizmente ainda é muito marcante isso. Já, já, eu mesmo, mais relacionado, quanto à empresa em que trabalho, eles não têm nenhuma <i>discriminação</i>, tanto é que nós temos várias pessoas trabalhando nesta área, inclusive como supervisor, que eu sou... você percebe que às vezes, quando se mandam as correspondências para uma <i>escola</i>, se diz assim: à <i>diretora</i> ou à <i>coordenadora</i> pedagógica. Eu não posso afirmar e nem vou julgar que isso é <i>discriminação</i>, mas que <i>existe</i> uma diferença, isso <i>existe</i>”.</p> <p>Sujeito 03 (pedagogo): “Quando a gente vai conversar com algumas pessoas, alguns pais, quando a gente se coloca como profissional desta área, as pessoas se sentem mais seguras e aí se sentem mais à vontade, porque é como se a gente tivesse assim... Não, não, em nenhum momento eu me sinto assim de uma forma que eu possa, assim, até dizer assim, meio ameaçado por conta da maioria, não, muito pelo contrário, eu acho que é uma relação assim muito boa, e eu me sinto como se fosse assim”.</p>
--

Por fim, em um eixo oposto do dendrograma, está a Classe 5, “Pedagogia é feminina”, que faz referência à realidade do curso de pedagogia com relação aos alunos homens. As palavras *curso* e *pedagogia* são citadas juntas ao fazer referência às características do curso no que diz respeito a alunos e alunas, bem como às diferenças existentes entre ambos no decorrer e até o *término* do curso.

Tabela 5: Demonstrativo da Classe 5 (16,1%)

Palavra significativa		Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Curso	09	11	39,8
02	Termin+	05	05	27,4
03	Pedagog+	10	19	23,5
Variável		Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Sex_2	13	34	19,3

Sexo: 1 = Homem, 2 = Mulher.

Quadro 5: Exemplo de discurso da Classe 5

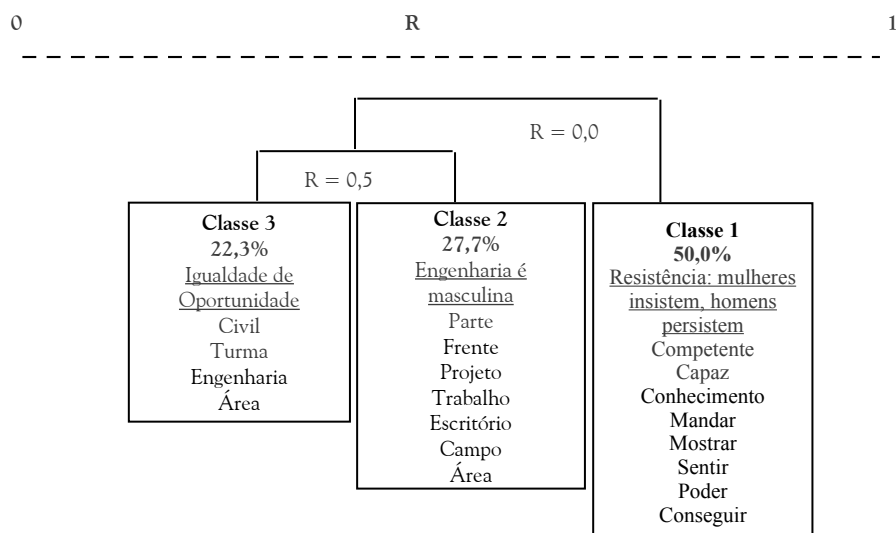
<p>Sujeito 09 (pedagoga): “Não é apenas as mulheres que podem alcançar um nível mais elevado só porque é mulher, embora a <i>pedagogia</i>, a gente percebe que são na maioria as mulheres que têm este <i>curso</i>... Lamentavelmente eu acredito que sim, até porque, quando eu estava fazendo o <i>curso</i> de <i>pedagogia</i>, entraram para fazer o <i>curso</i> cinco homens, apenas dois <i>terminaram</i> o <i>curso</i> junto com toda a turma, e alguns alunos que vinham pagar cadeiras com a gente”.</p>
---

### Corpus engenheiras e engenheiros

Das entrevistas realizadas com os profissionais de engenharia, resultou o segundo *corpus*. As respostas também foram analisadas em conjunto, resultando em apenas um *corpus*, constituído por três classes distintas entre si. Por meio das entrevistas, esperou-se conhecer a percepção desses profissionais da dinâmica do contexto de trabalho no universo da engenharia no que concerne à existência de discriminação em função do gênero. A análise resultou em três eixos distintos de palavras significativas, como pode ser observado na Figura 2.



Figura 2: Dendrograma do corpus engenheiras e engenheiros



A primeira classe deste *corpus*, “Resistência: mulheres insistem, homens persistem”, ressaltou, de forma geral, as experiências no contexto de trabalho como engenheiras. A palavra *competência* aparece relacionada a *sentir* ao se comentar que, em alguns momentos, as mulheres se *sentem* discriminadas em um ambiente masculino, até mesmo quando demonstram maior *competência*; aparece relacionada também a *consegue* ao se comentar que a mulher, quando estuda e se especializa, *consegue* competir com os homens e se tornar igual. *Competência* e *consegue* se relacionam também ao se expor que o salário dos homens nesta área ainda é maior, não porque eles são mais *competentes*, mas porque *conseguem* se colocar melhor diante do empregador, e a *competência* da mulher está em se adaptar melhor e ter mais disponibilidade. *Competência* apareceu ao ser relatado que, como estagiária mulher, as ordens dadas não são aceitas, por não existir uma credibilidade de sua *competência*.

A palavra *capaz* aparece relacionada a *pode*, *mandar* e *mostrar* quando é comentado que, no campo da engenharia, muitas vezes a *capacidade* da mulher é questionada por não se acreditar que ela *pode mandar* em um grande número de homens que estão como subordinados. Neste caso, *mostrar* que é *capaz* aparece como um desafio. Os termos *consegue*, *mandar* e *pode* também aparecem relacionados à expressão *conhecimento* ao ser comentado que, no ambiente com muitos homens, aqueles que não têm um nível de educação maior não *conseguem* aceitar que a mulher com maior *conhecimento* *pode mandar* neles.

Tabela 6: Demonstrativo da Classe 1 (50,0%)

Palavra significativa	Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01 Compet+	13	14	11,5
02 Capaz	09	09	9,6
03 Conhecimento	07	07	7,4
04 Mand+	07	07	7,4
05 Mostr+	07	07	7,4
06 Sent+	07	07	7,4
07 Pod+	09	10	6,9
08 Consequ+	12	16	4,5
Variável	Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01 Sex 2	63	91	44,9

Sexo: 1 = Homem, 2 = Mulher.

**Quadro 6:** Exemplo de discurso da Classe 1

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

No eixo contrário ao da Classe 1, está a segunda classe, “Engenharia é masculina”, composta, no geral, por repertórios que demonstram a existência de uma divisão dentro da engenharia para homens e mulheres, o que ocasiona diferenças no caminho de ambos na escolha das atividades. Analisando os discursos, observa-se que a palavra *escritório* aparece como a *parte/área* da engenharia onde as mulheres aparecem, visto que a maioria trabalha na *parte* de *projetos*. O termo *campo* é citado como a *área* da engenharia em que as mulheres dificilmente *trabalham* e, quando *trabalham*, sofrem certa discriminação, visto que *campo* neste sentido é a parte da engenharia em que se necessita liderar grupos formados por homens com baixa escolaridade – homens “rústicos” – e estar à *frente* do trabalho.

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

Palavra significativa		Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Part+	14	20	21,1
02	Frente	08	09	18,0
03	Projeto+	09	11	17,5
04	Trabalh+	20	39	17,4
05	Escritório	07	08	15,2
06	Campo	09	13	12,4
07	Área	10	20	5,8
Variável		Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Sex 1	25	39	36,8

Sexo: 1 = Homem, 2 = Mulher.

**Quadro 7:** Exemplos de discursos da Classe 2

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

A Classe 3, “Igualdade de oportunidades”, próxima da Classe 2 no dendrograma, apresenta em sua constituição a elaboração de que o número de mulheres na engenharia é reduzido não em função da discriminação, mas pelo pequeno número de mulheres que ingressam no curso. O termo *engenharia* é citado sempre para ressaltar que nas suas diversas *áreas*, tanto na *engenharia civil* como nas demais (elétrica, por exemplo), as *turmas* na universidade são sempre formadas em sua maioria por homens, ocasionando um campo de trabalho masculino. A palavra *civil* é citada também fazendo referência ao próprio campo da construção *civil*, que é um campo fechado para mulheres, já que é formado exclusivamente por trabalhadores com pouca instrução para ser comandados.

**Tabela 8:** Demonstrativo da Classe 3 (22,3%)

Palavra significativa		Frequência Classe	Frequência Corpus	Qui-quadrado
01	Civil	13	16	36,5
02	Turma	06	06	21,9
03	Engenharia	09	20	7,0
04	Área+	08	20	4,2

### Quadro 8: Exemplo de discurso da Classe 3

Sujeito 07 (engenheiro): “É a mesma coisa. Não, não. Você vê assim que a quantidade de mulheres é bem menor, acho que vinte por cento de *engenharia civil* dá, em geral dá isso, mas não tem preconceito, não. Eu só consigo ver este preconceito em obras, mestre de obra, o tocador de obra”.

## Análise semântica

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

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

As respostas categorizadas em função das falas dos entrevistados resultaram em algumas orientações argumentativas, relacionadas ao tema *liderança*. Observando o Quadro 9, ficou clara, por meio das entrevistas das engenheiras e dos engenheiros, a colocação de certa dificuldade feminina em se impor no campo de trabalho que apresenta numericamente uma maioria masculina. Esta maioria, de acordo com as entrevistadas, aparece como a preferência das empresas privadas, visto que as engenheiras são de fato consideradas menos competentes quando se considera o aspecto de coordenar e delegar tarefas. Outro aspecto saliente nas elaborações foi a relação da engenheira com os “peões” nos canteiros de obras. De acordo com os depoimentos, elas são consideradas, pelos colegas e empregadores, incapazes não apenas de liderar os pedreiros, mas, principalmente, de conquistar o respeito diante deste grande grupo, o que ocasiona as experiências de discriminação.

No contexto de trabalho da pedagogia, a lógica da *liderança* também apareceu como um elemento na organização dos papéis profissionais. Entretanto nesta, uma profissão concebida como feminina e exercida em sua grande maioria pelas mulheres, o argumento da maior familiaridade masculina com a direção, quando elaborado, pontuava sua menor facilidade com as questões educacionais. Tal ideia justifica a ausência masculina nas salas de aula, que são ocupadas quase em sua totalidade pelas mulheres. Como pode ser observado no Quadro 10, nas entrevistas das pedagogas e dos pedagogos, foi ressaltada a diferença da demanda de homens e mulheres dentro da profissão, visto que, existindo uma natural aptidão das mulheres para o trato com as crianças, a pedagogia tornou-se um campo de fato feminino. De forma geral, quanto às características do contexto profissional, um comentário presente entre os profissionais foi a respeito da conquista da credibilidade masculina na pedagogia, o que gera uma sensação de superação quando se tem boa colocação dentro da profissão. No Quadro 10, são apresentados exemplos dos discursos elaborados pelos profissionais de pedagogia.

**Quadro 9:** Conjunto de discursos – *liderança* (engenheiras e engenheiros)

Mercado de trabalho	Discriminação no ambiente de trabalho	Caracterização profissional em função do gênero
	<p>Sujeito 1 (engenheira): “Quando você vai atrás, algumas empresas ainda preferem homem porque, <i>ah, mas</i>, porque assim, ainda tem aquela coisa assim de que a mulher não, sei lá, não tivesse capaz, capacidade... Vou dar o exemplo da minha, engenharia civil, para você estar em uma obra lidando com, sei lá, com centenas de peões homens, você sempre tem alguns, algumas empresas eles acham que a mulher não é capaz disso não seria o braço forte para lidar com este tipo”.</p>	
<p>Sujeito 2 (engenheira): “Quer dizer, é um ambiente de minoria, mas é como eu lhe digo, a competência, a sua, se você se especializa, o que conta, a mulher consegue competir com o homem na inteligência, na competência e na qualidade do trabalho dela, agora, claro que vai ser muito mais fácil para um homem arranjar um emprego, ter cargos de liderança do que uma mulher”.</p>		<p>Sujeito 2 (engenheira): “Normalmente, o engenheiro, ele corre muito, o engenheiro que, digo assim, o engenheiro supervisor dono da construtora, ele não se atém a detalhes de organizar projeto, organizar obra, ver o custo disso, o custo daquilo. Normalmente a engenheira ela, fica no escritório e toma conta de todos os custos de todas as obras”.</p>
	<p>Sujeito 4 (engenheira): “Naquele tempo, ainda havia muito pela parte do operacional, por exemplo, mestres, os encarregados eles ainda não se sentem bem, não se sentiam muito à vontade... então naquele tempo eu, como estagiária, por exemplo, às vezes ia dar uma ordem, não adiantava, eles perguntavam ao engenheiro, eles não aceitavam, como se eu não tivesse competência para isso”.</p>	<p>Sujeito 4 (engenheira): “Na área privada, atualmente, não há mais esse tipo de rejeição. Pelo contrário, conheço empresas que estão preferindo as mulheres pelo grau de responsabilidade delas, elas, apesar de terem família, isso tudo, mas elas têm um senso de responsabilidade maior. Então eu conheço muitas, estão dando preferência nos escritórios a mulheres pelo senso de responsabilidade”.</p>
<p>Sujeito 1 (engenheiro): “A quantidade de mulheres é bem menor, acho que vinte por cento de engenharia civil dá em geral, mas não tem preconceito, não. O pessoal de projeto, o pessoal que faz, em áreas de projeto, tem mulheres, normal”.</p>	<p>Sujeito 1 (engenheiro): “Em obra é bem complicado... para ser engenheiro de obra, é difícil, muito, mulher ser aceita. O pessoal da obra é mais peão, assim, não aceita tanto mulher, acha que ela não tem voz ativa. E o empresário, o dono da construtora, acha que só quem consegue botar moral no peão é homem, e a mulher naturalmente vai se afastando”.</p>	
<p>Sujeito 2 (engenheiro): “No trabalho de escritório, é igual para todo mundo, não tem diferença”.</p>	<p>Sujeito 2 (engenheiro): “Acho que o homem tem mais porque tem mais facilidade para tratar com as pessoas de baixa classe, que é o pessoal que trabalha em obra. Geralmente, esse pessoal, eles têm receio de trabalhar com mulher porque acham que a mulher é muito mandona, caso de respeito mesmo. Pro pessoal de classe mais baixa, são mais difíceis de tratar”.</p>	
<p>Sujeito 3 (engenheiro): “Eu acredito que hoje em dia, talvez não em termos de campo mesmo de trabalho, na construção civil de campo, na execução mesmo, talvez ainda seja um pouco problemático para a mulher, devido talvez ao trabalho pesado que seja, está dentro do campo, lidar com trabalhador, mais rústico. Mas sinto que tem aumentado muito hoje: eu tenho colegas que são engenheiras, que estão trabalhando, trabalham muito na parte de projetos”.</p>		
<p>Sujeito 4 (engenheiro): “Talvez na engenharia rodoviária, que é mais, é um trabalho mais pesado, talvez exista alguma restrição de algumas empresas em colocar a mulher na frente de trabalho, por causa das intempéries, essas coisas desse tipo”.</p>		

**Quadro 10:** Conjunto de discursos – *liderança* (pedagogos e pedagogas)

Mercado de trabalho	Discriminação no ambiente de trabalho	Caracterização profissional em função do gênero
<p>Sujeito 1 (pedagoga): “É porque a minoria é homem, aí fica essa, não dão tanta credibilidade como a gente, acham que a mulher tem mais jeito, sabe como é? Isso eu já vi... Acho que as oportunidades são as mesmas se você quer fazer o trabalho com a equipe, se você quer trabalhar”.</p>		<p>Sujeito 1 (pedagoga): “Eu acho que as oportunidades são as mesmas, se você quer coordenar, fazer o trabalho com a equipe, se você quer trabalhar... quando eles trabalham, às vezes até melhor que a gente, isso aí não tem deixado a desejar, pelo menos os que eu conheço”.</p>
		<p>Sujeito 4 (pedagoga): “Tem muito assim, é, homens que fazem maravilhosamente bem, porque, por exemplo, para ser um administrador escolar, quer dizer, um homem, se ele escolher administrar no curso de pedagogia, ele tem muito mais competências... coordenador homem, é normal você encontrar, coordenador, supervisor, o especialista. Agora para educação infantil, para a regência mesmo da sala de aula, aqui no Nordeste e aqui na Paraíba, não é muito comum... ele vai lidar com a parte administrativa da escola, mas aquele corpo-a-corpo com o aluno, o professor, o pai, ele não vai, a maioria dos homens.”</p>
<p>Sujeito 2 (pedagogo): “Se você for analisar, eu acho que ainda nós vemos muitos poucos homens com formação nesta área. É tanto que, em determinados cursos de pedagogia, hoje, a nível de universidade federal ou outras instituições privadas, você vê poucos ainda, talvez não chegue a vinte por cento”.</p>	<p>Sujeito 2 (pedagogo): “Eu acho que ainda existe muito preconceito... Eu nunca tive na minha vida como educador, como coordenador, eu tenho já vinte e quatro anos nesta área, nunca tive que eu tenha percebido um momento que eu tenha sido discriminado pelo fato de ser homem”.</p>	
	<p>Sujeito 3 (pedagogo): “Eu acho que existe preconceito dependendo da faixa etária em que ele queira atuar. Eu acho que quando o homem quer atuar em uma faixa etária menor, o Fundamental I, eu acho que ele sofre um pouco de preconceito em relação a isso, mas, quando já se atinge as idades de adolescente, eu acho que não existe muito preconceito, não. Existe, sim, a questão da capacidade de cada um, de oportunidade de cada um, mas se for educação infantil, Fundamental I, aí eu vejo”.</p>	<p>Sujeito 3 (pedagogo): “Eu acho que quando uma pessoa depara com um homem em uma coordenação atuando dentro desta área, eu acho assim que as pessoas se sentem mais seguras, porque é como se a gente abraçasse a parte teórica de uma forma muito mais forte do que como a mulher abraça, porque a conversa de uma mãe para uma coordenadora, uma conversa bastante informal, porque uma começa a falar da família da outra, e já esta situação com um homem como coordenador, esse tipo de diálogo ele não vai existir, o diálogo existe totalmente direcionado para a criança e o que é que a gente pode fazer para”.</p>
	<p>Sujeito 1 (pedagogo): “Há muita discriminação ainda... Em uma escola propriamente, esta relação, ela é um pouco destrutiva. Infelizmente, a comunidade escolar, a sociedade, ela pensa essa relação de educação, um pedagogo, um diretor de escola, um coordenador, ela pensa a partir do sexo, na cabeça deles, do povo, essa construção, ela é uma construção singular, construção de gênero mesmo, de mulher. O espaço é feminino, a professora, a tia, essa coisa vai se construindo de uma forma muito perversa”.</p>	

## Discussão

Por meio da análise léxica, foi possível observar que, de forma geral, os discursos dos profissionais de pedagogia (de ambos os sexos) demonstram uma ênfase em diferenciar homens e mulheres na carreira pedagógica. No grupo de todos os profissionais de engenharia, as três classes resultantes da análise do ALCESTE expressaram as diferenças existentes entre homens e mulheres no exercício da profissão. Disto, conclui-se que, assim como na pedagogia, a ideia de uma determinação do gênero para escolha e realização profissional dentro da engenharia esteve presente nos comentários realizados pelos profissionais entrevistados de ambos os sexos.

Por meio da análise semântica, foi possível perceber, ainda de forma mais detalhada, que as percepções construídas pelos profissionais a respeito de suas profissões demonstram um apego aos estereótipos sociais. As afirmações feitas pelos pedagogos evidenciaram uma divisão interna das atividades, e, mesmo com a profissão sendo considerada eminentemente feminina, essa divisão assegura aos homens um maior *status*, já que às mulheres cabe o ensino das crianças e aos homens, os cargos de coordenação. A formação em pedagogia possibilita ao profissional exercer as atividades de sala de aula apenas no Nível Fundamental (já que a partir do Nível Médio tais atividades devem ser exercidas pelos especialistas de cada disciplina: professores com formação em matemática, biologia, geografia etc.) e também executar as atividades de supervisão, coordenação e direção para qualquer nível. Dessa forma, é nos cargos de direção que se encontra a pequena demanda masculina existente na pedagogia, sendo esta organização justificada pela ideia de que apenas as mulheres possuem aptidão nata para os cuidados infantis, enquanto os homens possuem maior facilidade para a liderança.

Já no contexto da engenharia civil, as mulheres, em menor número, acabam tendo dificuldades até para se colocar em seu ambiente de trabalho. Existe também uma divisão interna que coloca as mulheres nos ambientes de escritório e os homens, nos canteiros de obras. A justificativa para a divisão vem do julgamento de que, sendo as mulheres mais detalhistas, pacientes e organizadas, ao mesmo tempo que têm dificuldades de liderar um grande número de homens (peões, mestre de obras, estagiários), elas se adequam melhor ao ambiente fechado dos escritórios. Nessa divisão, é possível perceber que a diferença nos dois ambientes é o aspecto da liderança, visto que, nos escritórios, as mulheres acabam sendo lideradas, ao contrário do que acontece com os engenheiros, que estão no campo. Como defendem Simões e Amâncio (2004), o processo de profissionalização não é imune à influência do sexo.

Percebe-se assim que, no contexto da profissão tida como eminentemente feminina, os homens são discriminados nas atividades com menor *status* e acabam sendo vistos como mais aptos aos cargos de maior *status*, inclusive passando maior segurança a sua clientela quando ali se encontram. Quando se conhece o histórico da pedagogia, nota-se que o processo de feminização da profissão docente refere-se ao ensino das séries iniciais. Elementos como amor às crianças, abnegação e delicadeza são priorizados até hoje para o exercício da educação infantil, sendo todos considerados naturais às mulheres e constituindo-se como pré-requisitos necessários à atuação na área. Entretanto, para o exercício dos cargos de direção e coordenação, a atuação masculina acaba, na maioria das vezes, aparecendo como preferência (Louro, 1989).

Por outro lado, as profissionais que trabalham em um ambiente de maioria masculina são de fato excluídas dos ambientes que necessitam de liderança e que representam os altos postos na profissão. Em Carvalho (2007), que objetivou conhecer as oportunidades de trabalho e a dinâmica do relacionamento entre os profissionais da engenharia, foram entrevistadas estudantes da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), que comentaram quanto é comum nos editais aparecer exposta a preferência por estagiários do sexo masculino, além de, não muito raro, serem feitas por parte dos colegas alegações sugerindo que as mulheres podem

fazer uso de seus atributos de feminilidade/sensualidade para conquistar espaço profissional. Somam-se a isso os diversos comentários referentes à coesão e à superioridade numérica dos homens, ocasionando às mulheres um custo por “invadir” um espaço caracterizado como masculino, aparentemente não disponível para elas. Disto, conclui-se que as oportunidades de trabalho são diferentes para homens e mulheres dentro dos espaços caracterizados como mais adequados ao gênero oposto, apesar de na maioria das vezes se fazer referência a uma igualdade de oportunidades, como defendem Heredia et al. (2002).

De forma geral, conclui-se, a partir dos resultados, que a hierarquia trabalhista tem no gênero um dos primordiais componentes na formação dos perfis desenhados para cada cargo/posto, como propõe Fonseca (2000). No presente estudo, foi possível observar uma adesão à ideia do que é próprio para cada gênero e quais características podem ser atribuídas às mulheres e aos homens. Tais ideias estão construídas em um sistema tradicional de atribuição de papéis e aparecem articuladas de uma maneira que os próprios respondentes não percebem: mesmo nos discursos nos quais existe a defesa pela igualdade, o preconceito está presente. Assim, pode-se dizer que esteve presente neste estudo a crença na *natureza* e na *cultura* para a definição das habilidades profissionais.

## Conclusão

Diante dos resultados encontrados no estudo que compõe a presente pesquisa, a elaboração das ideias preconceituosas relativas à divisão dos papéis profissionais em função do gênero prioriza as relações de poder entre os grupos e demonstra não apenas os aspectos culturais e ideológicos dentro dos grupos trabalhados, mas, sobretudo, as ideologias que justificam as diferenças sociais entre homens e mulheres.

Buscando realizar uma análise dos conteúdos trazidos pelos respondentes de ambos os sexos e classe profissional, as produções verbais demonstraram que as relações intergrupais desenvolvidas nos contextos da pedagogia e da engenharia se estruturaram de forma similar ao perpetuarem uma ideologia socialmente construída relativa ao domínio masculino. Dessa maneira, as mulheres, compondo um grupo socialmente *minoritário*, vivenciam isso em sua realidade de trabalho, da mesma maneira que os homens refletem seu *status* de grupo *majoritário* nos mais diversos contextos de trabalho de que façam parte.

Analisando os discursos elaborados em uma perspectiva societal (Camino, 1996), nas relações intergrupais comentadas, pôde-se perceber que as relações assimétricas de poder entre os grupos sugeriram atitudes negativas em relação aos membros do grupo minoritário (aqui, as mulheres), por serem membros desse grupo. Portanto, as regras sociais que regem as ideias referentes à divisão social do trabalho repetiram-se claramente pelos repertórios discursivos dos entrevistados de ambos os sexos, o que demonstra o enraizamento do tecido ideológico societal nos diversos conjuntos intergrupais dentro da sociedade (Camino, 1998). Esse enraizamento faz parte de um processo maior, em que as ideias se corporificam nos diversos cenários sociais, fazendo que essas ideias, uma vez elaboradas, sejam constantemente reelaboradas por meio de novas formas e novos discursos, buscando, a cada vez, novas justificativas para explicar os fenômenos sociais.

O *tecido ideológico societal* é expressado por meio das instituições (em sua infraestrutura) e das crenças (em sua superestrutura). Dessa maneira, são construídas, expressadas e justificadas as relações de preconceito, com categorias e representações que mudam de acordo com a situação em que se realiza o processo de categorização, visto que não são representações nem categorias constantes. Além disso, representações e categorias não são processos puramente cognitivos, com estruturas internas que se relacionam com estímulos externos, mas

constituem, na verdade, processos cognitivos que se fundamentam em teorias, crenças e opiniões construídas socialmente na história.

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

## Referências

- ALCESTE. (2002). Manuel d'utilisation. Tolouse: Image.
- Amâncio, L. (1993). Stereotypes as ideologies: the case of gender categories. *Revista de Psicologia Social*, 8 (2), 163-70.
- Araújo, C. & Scalón, C. (2005). Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In C. Araújo & C. Scalón (Orgs.), *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bendassolli, P. (2009). *Psicologia e trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bruschini, M. C. A. (1985). *Mulher e trabalho: uma avaliação da década da mulher*. São Paulo: Nobel.
- Camino, L. (1996). Uma abordagem psicossociológica no estudo do comportamento político. *Psicologia & Sociedade*, 8 (1), 16-42.
- Camino, L. (1998). *O preconceito contra negros e índios na sociedade brasileira*. [Manuscrito não publicado]
- Cardoso, I. (1980). *Mulher e trabalho: discriminações e barreiras no mercado de trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Carvalho, M. G. de (2007). Gênero e tecnologia: estudantes de engenharia e o mercado de trabalho. *Anais do Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: comparações Brasil-França* (v. 1, 1-12). São Paulo e Rio de Janeiro.
- Chizzotti, A. (2006). *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Petrópolis: Vozes.
- Estramiana, J. L. Á. (1992). *Desempleo e bienestar psicológico*. Madri: Siglo Veintiuno.
- Fonseca, T. M. G. (2000). *Gênero, subjetividade e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M. & Candela, C. (2002). Más allá del "techo de cristal": diversidad de género. *Revista Del Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales*, 40, 55-67.
- Instituto Ethos/Ibope (2010). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. Relatório de Pesquisa. Recuperado de <http://www.ethos.org.br>.
- Louro, G. L. (1989). Magistério de 1º grau: trabalho de mulher. *Educação & Realidade*, 14 (2), 31-39.
- Menandro, M. C. (2004). *Gente jovem reunida: um estudo de representações sociais da adolescência/juventude a partir de textos jornalísticos*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória.
- Pinto, J. P. (2004). Sobre discurso feminista em publicações: a política do grupo transas do corpo. *Estudos Feministas*, 12, 106-114.
- Simões, J. & Amâncio, L. (2004). Gênero e enfermagem: um estudo sobre a minoria masculina. *Sociologia*, 44, 71-81.
- Zanelli, J. C. & Silva, N. (2008). *Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

### Endereço para correspondência

quelbelo@hotmail.com, leocamino@uol.com.br

Recebido em: 17/02/2012

Revisado em: 30/07/2012

Aprovado em: 11/08/2012