

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SERÃO AS PROFISSÕES RELACIONADAS COM
CRIANÇAS DESVALORIZADAS SOCIALMENTE?**

Maria Beatriz Gusmão

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de especialização em Cognição Social Aplicada

2019

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SERÃO AS PROFISSÕES RELACIONADAS COM
CRIANÇAS DESVALORIZADAS SOCIALMENTE?**

Maria Beatriz Gusmão

Dissertação orientada pela Doutora Sara Loureiro Cardoso (Sara Hagá)

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de especialização em Cognição Social Aplicada

2019

Índice

Introdução.....	8
Discriminação no Trabalho.....	8
Trabalhadores negros e de minorias étnicas.....	10
Mulheres.....	12
Trabalhadores adultos com mais de cinquenta anos.	13
Trabalhadores de orientação sexual e identidade de género minoritária.....	14
Profissões Relacionadas com Crianças.....	16
Desvalorização das Mulheres no Mercado de Trabalho.....	17
Diferenças ao nível salarial entre homens e mulheres.	18
Diferenças na progressão de carreira entre homens e mulheres.....	20
Diferenças na interpretação do comportamento quando é expressado por um homem ou por uma mulher	21
Discriminação contra mães trabalhadoras.....	21
Discriminação das profissões tipicamente femininas.....	22
Possíveis Explicações para a Discriminação de Género no Mercado de Trabalho ..	23
Perspetiva histórica da discriminação as mulheres no mercado de trabalho....	23
Fatores psicológicos que explicam a discriminação de género no mercado de trabalho.....	27
Fatores relativos à educação e formação das crianças e jovens que expliquem a discriminação de género no mercado de trabalho.	34
Estudo 1	36
Método.....	37
Participantes.	37
Procedimento.....	37
Material.	37
Resultados e Discussão.....	38
Profissões relacionadas com crianças vs. adultos e profissões tipicamente femininas vs. masculinas.....	38
Profissões relacionadas com crianças vs. adultos e prestígio percebido.....	39
Profissões tipicamente femininas vs. masculinas e prestígio percebido.	41
Pré-teste de material para o estudo 2.....	42
Estudo 2	44
Método.....	44
Participantes.	44
Procedimento.....	44
Material.	45

Resultados e Discussão	46
Estudo 3	51
Método	52
Participantes.	52
Procedimento.....	52
Material.	54
Resultados e Discussão.....	56
Cenário 1.	56
Cenário 2.	63
Discussão Geral	69
Limitações.....	72
<i>Follow up</i>	73
Conclusão	82
Referências	84
Anexo A: Lista de Profissões Usadas no Estudo 1.....	90
Anexo B: Material Usado no Estudo 2.....	93
Anexo C: Candidaturas <i>Filler</i> Usadas no Cenário 2 do Estudo 3	95

Resumo

A discriminação no trabalho tem sido profusamente estudada. Sabe-se que as mulheres, bem como as profissões tradicionalmente femininas, são prejudicadas relativamente aos homens em termos salariais e de progressão na carreira. No ensino português, a maioria das educadoras de infância são mulheres e à medida que a criança cresce vai tendo mais professores do género masculino. Será que profissões relacionadas com crianças, tal como as profissões tipicamente femininas são desvalorizadas relativamente a profissões relacionadas com adultos? No Estudo 1, 75 participantes avaliaram 68 profissões relativamente à tipicidade de género e ao relacionamento com crianças. Essas avaliações foram comparadas com dados de prestígio percebido recolhidos anteriormente. Os resultados sugerem que é mais difícil obter prestígio social através de profissões relacionadas com crianças (ou tipicamente femininas) do que com profissões relacionadas com adultos. No Estudo 2, 60 participantes avaliaram 6 textos de opinião supostamente escritos por profissionais muito ou pouco relacionados com crianças. Ao contrário do previsto, não se verificaram avaliações mais negativas para os textos de profissionais relacionados com crianças. No estudo 3, 90 participantes tomaram decisões em dois cenários. No primeiro, os participantes atribuíam uma bolsa de escrita criativa, escolhendo entre um candidato que se propunha escrever para um público-alvo infantil e outro para um público geral. No segundo cenário, seleccionavam 1 de 5 candidatos para um lugar de professor de apoio. Dos 2 candidatos relevantes, um tinha trabalhado previamente com crianças e o outro com jovens. Não se verificou desvalorização significativa do candidato relacionado com crianças em nenhum dos cenários. Discutem-se várias possibilidades de explicação para a inconsistência destes resultados e formas alternativas de testar a desvalorização das profissões relacionadas com crianças. Salientam-se implicações de uma eventual desvalorização para os trabalhadores e para o grupo-alvo destas profissões: as crianças.

Palavras-chave: discriminação no trabalho, desvalorização social, profissões relacionadas com crianças, desigualdade de género, perceções de carreira

Abstract

Workplace discrimination is an issue that has been thoroughly studied. Research shows that women, as well as typically female jobs, are socially devalued. In Portugal, pre-school educators are mainly women, and as the child gets older, they start to have more and more male teachers. Are children-related jobs, similarly to typically female jobs, devalued when compared to adults-related jobs? In Study 1, 75 participants evaluated 68 jobs regarding their gender typicality and relation with children. These ratings were then compared with previously collected prestige ratings. Results suggest that it's harder to obtain social prestige with children-related jobs (and with typically female jobs) when compared to adults-related jobs. In Study 2, 60 participants rated 6 texts supposedly written by workers with children- versus adults-related jobs. Contrary to our prediction, texts from authors in children-related jobs, compared to adult-related jobs, did not receive worse ratings. In Study 3, 90 participants made decisions in 2 scenarios. In the first one, participants awarded a creative writing scholarship, choosing between a candidate who proposed to write for children and another who proposed to write for a general audience. In the second scenario, participants selected one of 5 candidates for a position as a learning support teacher. Of the two relevant candidates, one had previously worked with young children and the other one with older youngsters. The child-related candidate was not depreciated in either scenario. Several possible explanations for these inconsistent results will be discussed, as well as alternative ways to test the hypothesis that children-related jobs are socially devalued. Possible implications of an eventual devaluation of child-related jobs for the professionals and for the target group of these jobs, namely children, will be considered.

Key words: work-place discrimination, social devaluation, children-related jobs, inequality, gender inequality, career perceptions

Agradecimentos

Antes de começar a descrever o meu trabalho do último ano, que culminou nesta dissertação, sinto que é necessário apresentar os meus agradecimentos a um conjunto de pessoas cujo apoio foi instrumental para a realização da mesma.

Em primeiro lugar quero agradecer à minha orientadora, Sara Hagá, por todo o apoio e disponibilidade prestada. Não podia ter pedido uma melhor orientadora.

Quero agradecer ao grupo do Write On por todas as sugestões, principalmente a Madalena Peixoto, João Santos e André Vaz a quem devo agradecer também a companhia em Évora durante a conferência da APPE.

Agradeço ao professor Leonel Garcia Marques pelos comentários e sugestões durante o seminário de tese que me deixaram mais confiante sobre o meu trabalho e para o apresentar a outras pessoas.

À Erica Hughes, agradeço a disponibilidade para me ajudar a perceber melhor estatística após ter mencionado vagamente que estava com dificuldades.

Ao Guilherme Correia e à Isabel Nobre que, apesar de estarem tão ocupados nas suas dissertações quanto eu, arranjaram sempre momentos para relaxarmos, esquecermos o trabalho e continuar projetos paralelos à dissertação.

Finalmente, quero agradecer ao João Rodrigues por toda a paciência, conselhos e amor que me ofereceu neste último ano, sem o qual certamente este trabalho não me teria sido tão prazeroso.

A todos, obrigada!

Serão as Profissões Relacionadas com Crianças Desvalorizadas Socialmente?

Este projeto pretende explorar como determinadas ocupações, nomeadamente ocupações relacionadas com as crianças, são percecionadas pela sociedade, tendo como comparação ocupações semelhantes, mas relacionadas com adultos. Uma vez que a eventual desvalorização de profissionais que trabalham com crianças nunca foi previamente estudada, é relevante considerar a investigação prévia sobre a desvalorização de profissões e de profissionais de modo a conhecer os métodos tipicamente utilizados e as conclusões que deles se retiram. Assim, para enquadrar os três estudos realizados neste projeto vou apresentar uma breve revisão das temáticas mais relevantes da literatura sobre discriminação no mercado de trabalho, focando-me primariamente nos alvos da discriminação (e.g. trabalhadores negros e de minorias étnicas, mulheres, trabalhadores mais velhos, e trabalhadores de orientação sexual e identidade de género minoritária). Finalmente, devido à relação próxima que existe entre as crianças e a mulher, ou melhor, o papel feminino normativo, considero igualmente relevante aprofundar na discriminação que este grupo social sofre a nível laboral, oferecendo justificações existentes na literatura, que podem ser usadas para explicar uma eventual desvalorização das profissões com uma grande relação com crianças. Assim, o que pretendo averiguar com este projeto é se estas profissões relacionadas com crianças são desvalorizadas quando comparadas com profissões semelhantes, mas relacionadas com adultos.

Discriminação no Trabalho

Pager, Bonikowski e Western (2009), ao escreverem sobre a sua conceptualização da discriminação, referem que “estudos empíricos muitas vezes descrevem a discriminação como uma decisão pontual. Investigação nas disparidades de contratação, por exemplo, consideram o papel da discriminação no momento da contratação inicial. Investigação nas disparidades salariais considera a discriminação no momento da decisão do salário. Na realidade, a discriminação pode ocorrer em múltiplos momentos decisivos nas relações de trabalho. Deste modo, mesmo episódios relativamente pequenos de discriminação – quando experienciados em vários intervalos de tempo e em vários contextos – podem ter efeitos substanciais no resultado final” (p. 2).

Assim sendo, podemos considerar que a discriminação no trabalho ocorre em vários momentos. Certos grupos sociais demonstram ter mais dificuldade no momento da contratação, sendo preteridos a outros grupos: empregadores americanos geralmente preferem trabalhadores

brancos a trabalhadores afro-americanos e latinos de competências semelhantes (Pager & Karafin, 2009; Pager, Western & Bonikowski, 2007). Do mesmo modo, as decisões de contratação tendem a favorecer homens, em relação a mulheres (Eagly & Karau, 2002; Firth, 1982; Glick, Zion e Nelson, 1988; Goldin, 1991; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001), mulheres trabalhadoras sem filhos em relação a mães trabalhadoras (Correll, Benard & Paik, 2007; Cuddy, Fiske & Glick, 2004), trabalhadores jovens em relação a trabalhadores mais velhos (Chou & Choi, 2011; Malul, 2009; Roessler, Neath, McMahon & Rumrill, 2007). Trabalhadores LGBT e trabalhadores com HIV-SIDA têm maior probabilidade de lhes ser negada a contratação com base na orientação sexual, na identidade de género ou na doença, bem como de serem despedidos do que trabalhadores heterossexuais, cisgénero e aparentemente saudáveis (De Sousa, Wesselmann & Ispas, 2017; Leonard, 1985; Sears & Mallory, 2014).

Outro momento bastante suscetível de ocorrer discriminação é o momento da decisão salarial: existem diferenças salariais entre trabalhadores de minorias étnicas e trabalhadores brancos (Corcoran e Duncan, 1979; Pager, Bonikowski & Western, 2009; Pager & Karafin, 2009; Pager et al 2007), entre homens e mulheres (Cejka & Eagly, 1999; Eagly & Karau, 2002; Green, 2003), entre mães trabalhadoras e mulheres sem filhos (Correll et al, 2007; Gash, 2009), entre trabalhadores de orientação sexual e identidade de género minoritária e trabalhadores heterossexuais (De Sousa & Olson, 2018; De Sousa et al, 2017; Sears & Mallory, 2014), entre pessoas com e sem deficiência (Baldwin & Johnson, 1994; Johnson & Lambrinos, 1985).

Existem outros momentos onde a discriminação ocorre: ao nível da promoção, sabe-se que esta é muitas vezes negada a mulheres em prol de trabalhadores masculinos igualmente qualificados (Glick et al, 1988; Heilman, 2001; Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari, 2011), o chamado telhado de vidro, que define uma barreira que impede mulheres de progredir na carreira do mesmo modo que os homens (Acker, 2009). O mesmo acontece com mães trabalhadoras, que são preteridas em termos da promoção em relação a mulheres sem filhos por serem percebidas como não tendo o trabalho como prioridade, mas sim os filhos, algo que não acontece com pais trabalhadores (Correll, et al, 2007; Cuddy et al, 2004). Ocorre também frequentemente com trabalhadores de orientação sexual e identidade de género minoritária (De Souza, Wesselmann & Ispas, 2017; Ragins & Cornwel, 2001; Sears & Mallory, 2014), com trabalhadores de etnias minoritárias (Corcoran & Duncan, 1979) e com adultos mais velhos (Chou & Choi, 2011; Roessler et al, 2007).

No que toca à oferta de educação e formação dos trabalhadores para fazerem o trabalho, empregadores parecem ter menor interesse em formar mães trabalhadoras, em oposição a

mulheres trabalhadoras sem filhos (Cuddy et al, 2004). As pessoas acreditam que trabalhadores com deficiência obrigam a maiores custos para a sua formação, sendo estes também preteridos em relação a trabalhadores sem deficiência (Johnson & Lambrinos, 1985), e que trabalhadores mais velhos são mais lentos e têm mais dificuldades a aprenderem novas competências, bem como estando menos interessado em desenvolver essas novas competências (Chou & Choi, 2011; Malul, 2009). Corcoran e Duncan (1979) acrescentam que as empresas não pagam a formação de mulheres ou de candidatos negros com a mesma frequência com a que pagam a de homens brancos.

Relativamente às várias formas de assédio no trabalho, verifica-se que este é muito mais frequente em trabalhadores homossexuais, bissexuais e transgénero do que trabalhadores heterossexuais e cisgénero (De Souza et al, 2017; Sears & Mallory, 2014). Shaw, Chan e McMahon (2012) referem que ser mulher ou ser mais velho implica um maior risco de assédio. Nesse estudo, Shaw e colaboradores estudaram a interação entre o género, raça, idade, indústria onde trabalham, tamanho da empresa e presença ou ausência de doença física ou mental e encontraram cinco grupos de trabalhadores cujas características tornam o assédio mais provável. Descobriram que o trabalhador com maior probabilidade de sofrer de assédio no trabalho é uma mulher hispânica ou nativa americana com desordens comportamentais e idade igual ou superior a 35 anos. Os restantes englobam um conjunto de características consideradas minoritárias, como por exemplo não ser de raça branca e sofrer de debilidades físicas ou comportamentais.

Para estudar se determinada ocupação é desvalorizada socialmente é importante estudar o que já se sabe acerca de outras profissões e grupos de profissionais desvalorizados pela sociedade. Assim sendo, nas próximas 4 secções, focar-me-ei na análise da literatura existente sobre esta temática.

Trabalhadores negros e de minorias étnicas.

A literatura sugere que a raça do trabalhador continua a afetar as oportunidades de trabalho de modo muito significativo nos Estados Unidos (Pager et al, 2009). Os autores afirmam que não é surpreendente que assim seja visto que a ilegalização da discriminação racial, nos Estados Unidos, apenas ocorreu nos anos 60. Greenwald e Banaji (1995) verificaram a existência de associações mentais que a população tem entre pessoas negras e conceitos negativos, como a agressividade (Devine, 1989, cit. por Greenwald & Banaji, 1995), mesmo quando as pessoas obtinham uma pontuação baixa numa escala que testa o preconceito direto contra a população

negra. Mais recentemente, Cuddy, Fiske e Glick (2008) também reportam a existência de atitudes negativas contra negros, como a incompetência e a violação da ética de trabalho que se tende a atribuir às pessoas negras. Pager e colaboradores (2009) afirmam que as diferenças raciais no local de trabalho continuam a ser uma das maiores formas de desigualdade econômica.

Cancio, Evans e Maume (1996) e Neal e Johnson (1996) verificaram que homens brancos ganham 10% a 20% mais do que homens negros. Cancio e colaboradores (1996) argumentam que trabalhadores brancos e negros têm maior probabilidade de serem pagos de igual modo no início das suas carreiras, mas as avaliações que recebem dos seus empregadores e superiores vão encaminhando-os para posições que ou promovem mobilidade ou estagnação. Por seu lado, Neal e Johnson (1996) afirmam que a maioria das diferenças salariais que prejudicam os trabalhadores negros podem ser explicadas pela diferença das capacidades entre brancos e negros. Essa diferença, por sua vez pode ser explicada pelas diferenças no estatuto socioeconômico e pelo ambiente escolar das crianças brancas e negras.

Devine e Baker (1991) verificaram que a percepção que as pessoas têm de indivíduos negros é muito associada às subcategorias “pessoas de gueto” e “pessoas que dependem de ajudas sociais”, com atributos como “pobre”, “hostil” e “preguiçoso”, atributos esses que não são desejáveis no local de trabalho. Verificou-se inclusive que as subcategorias de “homem de negócios” e “atleta” estão muito mais afastadas da categoria “negro” do que “pessoas de gueto” e “pessoas que dependem de ajudas sociais”. Pager e colaboradores (2009) referem que os empregadores geralmente preferem trabalhadores brancos a afro-americanos e latinos de competências semelhantes. Os autores adiantam inclusive que a probabilidade de um homem negro, sem cadastro, ser chamado para uma entrevista não é maior que a de um homem branco que acabou de sair da prisão. Pager e Karafin (2009) reportam que a maioria dos empregadores expressam visões negativas das características dos homens negros em contexto laboral. Apesar de menos de metade desses empregadores reportar observações congruentes com a sua expectativa, o estereótipo mantém-se, indicando que as pessoas, em vez de alterarem o estereótipo que fortemente associa trabalhadores negros a incompetência, criam um sub-estereótipo que permite considerar este trabalhador em específico como competente enquanto mantém o estereótipo negativo sobre trabalhadores negros (Pager & Karafin, 2009).

Se considerarmos candidatos de outras etnias, Booth, Leigh e Varganova, em 2012, enviaram mais de 4000 candidaturas falsas para trabalhos de baixo rendimento na Austrália. Essas candidaturas apenas variavam no nome do candidato, que agia como um indicador da etnia. A Austrália é um país que recebe um elevado número de imigrantes. Ainda assim, candidatos

chineses e do médio Oriente tinham de submeter o dobro das candidaturas relativamente a candidatos com o nome anglo-saxónico para receberem o mesmo número de chamadas para entrevistas. Os resultados deste estudo sugerem que a discriminação étnica ou racial não tenha decrescido desde 1986 até 2007. Corroborando tal afirmação, Roberts, Swanson e Murphy (2004) demonstram que trabalhadores de minorias étnicas continuam a reportar momentos de discriminação com muito maior frequência do que trabalhadores brancos.

Mulheres.

Apesar de não haver nenhuma época histórica a mulher não tenha trabalhado (mulheres de estatuto socioeconómico mais baixo sempre trabalharam, e era o trabalho doméstico feminino, não pago, que permitia que os homens pudessem passar o dia no trabalho sem preocupações familiares e domésticas), apenas na década de 40 foram banidas as leis nos Estados Unidos que impediam as mulheres casadas de ingressar na força laboral (Goldin, 1991, 2006). Desde então, a desigualdade de género no trabalho tem vindo a diminuir. Recentemente, esses esforços igualitários têm vindo a estagnar (Antonczyk, Fitzenberger & Sommerfeld, 2010) e, em média, mulheres recebem 80% do salário de um homem na mesma posição. Green constatou o mesmo em 2003, e acrescenta que mulheres em posições de liderança continuam a receber um salário menor do que homens na mesma posição. Apesar dos homens constituírem 43% da população de trabalho americana, eles possuem entre 95% a 97% das posições de supervisor sénior, vice-presidência e quadros superiores (Green, 2003). Este padrão de desigualdade surge também nos campos profissionais que intuitivamente são atribuídos a mulheres, onde os homens têm maior facilidade em subir para posições administrativas (Acker, 2009).

A desvalorização do trabalho feminino é talvez melhor explicada quando considerado o papel do observador (sejam eles colegas ou empregadores). Quando dois atores, de géneros diferentes, exibem o mesmo comportamento, este é interpretado de modo diferente, congruente com os estereótipos de género, os quais referirei mais tarde. Por exemplo, conversas de telefone frequentes no local de trabalho são vistas como desleixo no caso de uma mulher exibir esse comportamento, mas de produtividade no caso de ser um homem (Taylor, Fiske, Etcoff & Ruderman, 1978). Os mesmos autores referem que as pessoas assumem alguém tomar um momento de espera e reflexão antes de tomar uma ação importante como diagnóstico de passividade e incerteza quando é uma mulher, mas de prudência quando é um homem. Se os comportamentos masculinos são mais facilmente interpretados como adequados ao local de

trabalho do que os das mulheres (mesmo quando é o mesmo comportamento), é fácil perceber como a subida para posições de poder é mais rápida para eles do que para elas.

Adicionalmente a ocupação de cargos de liderança parece ser altamente associada ao papel masculino (Eagly & Karau, 2002; Imhoff, Koch & Flade, 2018). Atributos tidos como tipicamente masculinos e atributos tidos como necessários para ocupar um papel de liderança são idênticos: assertividade, dominância, competência, orientação para objetivos, etc. (Cejka & Eagly, 1999; Eagly & Karau, 2002; Eagly & Steffen, 1984; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001). Esses mesmos atributos não são normalmente encontrados, ou mesmo encorajados, quando se avalia uma mulher de acordo com o estereótipo de género (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001).

A discriminação contra mulheres ocorre também mais frequentemente quando a mulher trabalhadora tem um ou mais filhos. Após terem um filho, as mulheres passam a ser percecionadas como menos competentes, tanto em relação às outras mulheres como em relação ao seu próprio passado (Cuddy et al 2004). Neste estudo, os autores demonstraram que as pessoas têm uma grande preferência, não apenas em contratar, mas também em promover ou educar mulheres trabalhadoras que não tenham filhos. Correll e colaboradores (2007) verificam igualmente que, geralmente, mães trabalhadoras são avaliadas 10% mais negativamente do que mulheres trabalhadoras sem filhos, e que as pessoas mostram preferir contratar mulheres sem filhos na maioria das vezes. No estudo de Correll e colaboradores (2007), os participantes recomendavam que as mães trabalhadoras que eram candidatas a um dado trabalho iniciassem esse trabalho com um salário 7.4% menor do que candidatas do género feminino, sem filhos. (Correll et al, 2007).

Trabalhadores adultos com mais de cinquenta anos.

Adultos mais velhos são considerados adultos com mais de cinquenta anos, mas essa definição não é igual em todos os trabalhos e artigos sobre esta discriminação, e muitas vezes muda consoante ao sector em estudo (Chou & Choi, 2011). Malul (2009) inclusivamente comenta que a partir dos cinquenta anos começa a ser mais difícil para um trabalhador arranjar emprego, mas que essa idade tem vindo a decrescer, dificultando a contratação de pessoas cada vez mais jovens.

A discriminação no local de trabalho para com adultos mais velhos pode ser encontrada quer a nível institucional quer a nível interpessoal. No que toca ao nível institucional, exemplos desta discriminação são verificados em momentos de contratação, formação, promoção e despedimento

(Bendick, Brown & Wall, 1999; Malul, 2009; Roessler et al, 2007). Simon (1996, cit. por Chou & Choi, 2011) afirma que trabalhadores entre os cinquenta e cinco e os sessenta e quatro anos recebem apenas um terço das oportunidades de treino de competências do que os adultos entre os trinta e cinco e os quarenta e quatro anos. Em termos de discriminação interpessoal, trabalhadores mais velhos têm maior probabilidade do que trabalhadores mais jovens de sofrer micro-agressões que incluam atitudes e comportamentos discriminatórios nas interações sociais diárias (Roberts, Swanson & Murphy, 2004).

Malul (2009) identifica as crenças estereotípicas sobre o desempenho e as capacidades dos adultos mais velhos como a causa de discriminação ao nível da contratação. Bendick e colaboradores tinham já defendido este argumento em 1999, mencionando que esses estereótipos negativos relativamente aos trabalhadores mais velhos poderiam pesar mais do que as suas eventuais competências e qualificações. Existe a crença de que os trabalhadores mais velhos são mais lentos a aceitar novas tecnologias e a adaptar-se às mudanças tecnológicas necessárias no trabalho (Bendick et al, 1999; Malul, 2009), bem como estarem menos interessados em receber formação (Malul, 2009). Acredita-se também que os trabalhadores mais velhos têm uma maior probabilidade de se ausentarem, magoarem, ficarem doentes ou incapacitados de trabalhar (Bendick et al, 1999).

Trabalhadores de orientação sexual e identidade de género minoritária.

A discriminação sentida pelos trabalhadores de orientação sexual e identidade de género minoritária é por vezes diferente da experienciada pelos restantes trabalhadores. Primeiramente, porque essas características estigmatizantes não são evidentes no aspeto de uma pessoa. Com bastante frequência estes trabalhadores preferem manter a sua orientação sexual e identidade de género secreta de modo a evitarem discriminação (De Sousa et al, 2017; Sears & Mallory, 2014). Sears e Mallory, em 2014, conduziram uma pesquisa extensiva sobre a discriminação sentida por estes trabalhadores e verificaram que, no geral, apenas 25% dos trabalhadores de orientação sexual minoritária se sentiam confortáveis em revelar a sua orientação sexual no trabalho. Ao se considerar apenas os participantes bissexuais dos estudos considerados, apenas 6% estava confortável em revelar a sua orientação sexual a todos os colegas, em comparação com 38% dos homens e mulheres homossexuais. Quase metade dos respondentes bissexuais (48%) e 23% dos homossexuais revelaram não estarem confortáveis de todo que se soubesse a sua orientação sexual. Uma grande percentagem de respondentes transgénero comentou temer pela sua segurança caso os seus colegas de trabalho tivessem conhecimento da sua identidade de género.

No entanto, a orientação sexual e identidade de gênero serem mantidas em segredo não isenta os trabalhadores de consequências negativas devido a essas características (De Sousa et al, 2017; De Sousa & Olson, 2018): trabalhadores LGBT sentem menor satisfação no trabalho, menor ligação à empresa, têm menos oportunidades de subir na carreira e são menos produtivos do que os trabalhadores heterossexuais (Sears & Mallory, 2014). Mesmo mantendo a sua identidade em segredo, estes trabalhadores podem ser igualmente vítimas de tipos de discriminação mais subtil, como a ostracização. Por exemplo, se a organização ou empresa onde trabalham não tiver leis rígidas contra a discriminação homofóbica ou transfóbica, ou se os trabalhadores sistematicamente se referirem ao parceiro de um colega heterossexual como “marido” ou “mulher”, mas como “parceiro” ou “colega de casa” ao parceiro de um colega homossexual, tal poderá promover um clima hostil para o trabalhador mesmo que não seja abertamente discriminado (De Sousa et al, 2017).

Mas também existe discriminação aberta. A literatura sobre a discriminação com base na orientação sexual tem sistematicamente encontrado um padrão de discriminação contra pessoas LGBT. Tem sido reportada e documentada em questionários de autorrelato, estudos de campo e estudos experimentais. Podemos inclusivamente perceber a gravidade da situação através do número de casos no tribunal e queixas administrativas, locais e estatais (Sears & Mallory, 2014). Discriminação contra pessoas homossexuais, bissexuais e transgênero traz consequências negativas a nível da saúde, salários, oportunidades de trabalho, produtividade no local de trabalho e satisfação no trabalho (De Sousa et al, 2017; De Sousa & Olson, 2018; Raggins & Cornwell, 2001; Sears & Mallory, 2014).

Ragins e Cornwell (2001) afirmam que esta discriminação é mais frequente em contextos laborais maioritariamente heterossexuais e sem políticas anti-discriminatórias. Badget, Lau, Sears e Ho (2007) reviram 50 estudos sobre a discriminação laboral contra trabalhadores LGBT e verificaram que entre 16% a 68% dos respondentes reportaram ter experienciado discriminação no local de trabalho. Verifica-se que, nos Estados Unidos, 56% de respondentes que reportaram sofrer discriminação baseada na sua orientação sexual, sendo que 38% destes reportaram que essa discriminação tinha ocorrido nos últimos cinco anos (Sears & Mallory, 2014). Badget et al. (2007) reportaram que 41% destes trabalhadores afirmaram ter sido assediados no local de trabalho. Sears e Mallory (2014) afirmam inclusivamente que a forma de discriminação mais sentida pelos trabalhadores LGBT era o assédio, experienciado por 35% dos seus respondentes. A segunda forma de discriminação, segundo estes autores, sentida por 16% dos respondentes é o despedimento devido à orientação sexual ou à identidade de género. Badget e colaboradores

(2007) reportaram que entre 7% a 24% dos trabalhadores heterossexuais afirmaram ter observado discriminação contra colegas homossexuais, enquanto no artigo de Sears e Mallory (2014) os números sobem para entre 12% e 30%. As pessoas transgénero sofrem de uma percentagem ainda maior de discriminação no trabalho: variando entre 52% e 78% dos respondentes nos artigos revistos (Sears e Mallory, 2014).

Ao se comparar diferenças salariais, tanto Badget et al (2007) como Sears e Mallory (2014) verificaram que homens homossexuais ganham menos 10% a 32% do salário de homens heterossexuais igualmente qualificados.

Hebl, Foster, Mannix e Dovidio (2002) afirmam que a discriminação interpessoal é aparente na relação entre empregado e empregador. No seu estudo, os empregadores eram percebidos como estando mais nervosos, hostis e menos interessados nos participantes na condição de estigma (a utilização de um boné a dizer “*Gay and Proud*”) do que na condição sem estigma (“*Texan and Proud*”). As pessoas também tendem a avaliar trabalhadores heterossexuais como mais virtuosos, honestos, simpáticos, altruístas, instruído e mais capazes do que trabalhadores homossexuais, pelo menos ao nível do ensino (De Sousa & Olson, 2018). Tais resultados indicam que, apesar da dificuldade na contratação ser um problema para os trabalhadores LGBT, existem ainda comportamentos mais subtis de discriminação que são mais difíceis de notar e, consequentemente, mais difíceis de servirem de suporte para uma queixa legal.

Profissões Relacionadas com Crianças

Um dos interesses de investigação do laboratório onde estou integrada é estudar como é que a população geral perceciona a criança enquanto categoria social. O foco deste projeto é verificar se profissões relacionadas com crianças são desvalorizadas relativamente a profissões semelhantes, mas relacionados com adultos. Com esta revisão da investigação sobre discriminação nos últimos anos, verifica-se que pouco ou nada foi estudado sobre profissionais com um grande relacionamento com crianças, nem se estes são desvalorizados ou discriminados em relação a profissionais de ocupações semelhantes, mas com um menor relacionamento com crianças. Neste âmbito, podem ser comparadas, a título de exemplo, ocupações como professor do ensino primário, professor do ensino secundário e professor universitário, ou ator de espetáculos infantis e ator de teatro, em termos da valorização social de cada um desses profissionais.

É possível observar uma grande semelhança entre a mulher, enquanto categoria social, e as crianças. Primeiramente, faz sentido recordar que as mulheres são desvalorizadas a nível laboral,

por se considerarem menos adequadas do que os homens para muitos trabalhos (Heilman, 2001). A mulher tende a ser percebida como possuindo mais atributos para cuidar de crianças e como sendo mais adequada para um papel de cuidadora. Em Portugal, como exemplo, verifica-se que a esmagadora maioria das educadoras de infância e das professoras primárias são mulheres e, há medida que o aluno vai ficando mais velho, vai tendo progressivamente mais professores masculinos, até chegar à universidade, onde a percentagem de docentes masculinos é superior à percentagem de docentes femininos. Sabendo que a mulher é desvalorizada em contexto laboral, e havendo mais mulheres a trabalharem com crianças, faz sentido considerar que profissões relacionadas com crianças são desvalorizadas. Podemos observar estes dados na Figura 1.

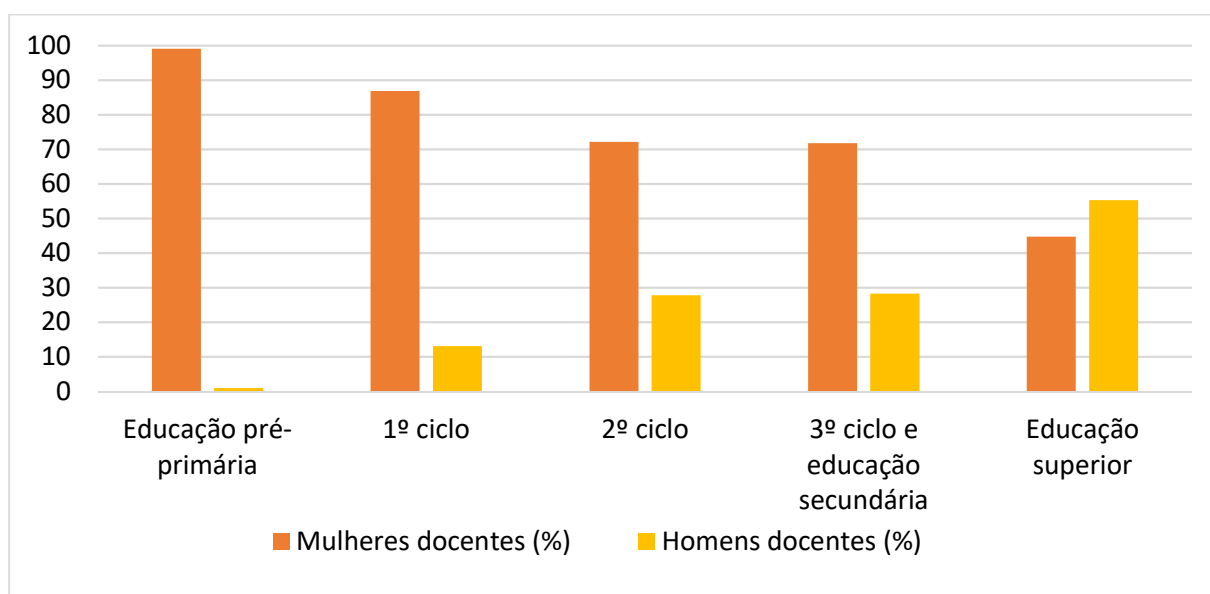


Figura 1. Percentagem de mulheres e homens no sistema educativo português em 2017 (Pordata, 2017a, 2017b, 2017c).

Desvalorização das Mulheres no Mercado de Trabalho

Atendendo à relação entre atributos tipicamente femininos e a facilidade em trabalhar com crianças que se assume que as mulheres têm em relação aos homens, faz sentido considerar a discriminação laboral contra mulheres mais profundamente, evidenciando explicações para essa discriminação que constam na literatura e que podem também explicar uma eventual desvalorização das ocupações com uma grande relação com crianças.

Evidências de desvalorização da mulher no no mercado de trabalho incluem diferenças ao nível salarial (Green, 2003) e da progressão de carreira, dificuldade em aceitar mulheres em posições de liderança (Heilman, Block & Martel, 1995) e também diferenças na interpretação do

mesmo comportamento quando expressado por uma mulher ou por um homem (Heilman, 2001). Também se verifica na penalização de mães trabalhadoras (Cuddy et al, 2004) e, ao considerar as profissões em si, a discriminação contra mulheres está presente na desvalorização das profissões tipicamente femininas, em comparação com as profissões tipicamente masculinas (Glick, Wilk e Perreault, 1995). De seguida vou expor com mais detalhe estes cinco fatores.

Salários.

Relativamente a diferenças no salário, Green (2003) constata que mulheres em posições de supervisão com a mesma formação e experiência dum homem na mesma posição continuam a receber um salário menor. Antonczyk, Fitzenberger e Sommerfeld (2010) adicionam que a diferença salarial entre homens e mulheres tem vindo a diminuir nos países industrializados. No entanto, em muitos deles essa diminuição tem vindo a estagnar e, em média, as mulheres ainda ganham menos 20% do que os homens na mesma posição. A Figura 2 permite uma boa visualização dessas diferenças.

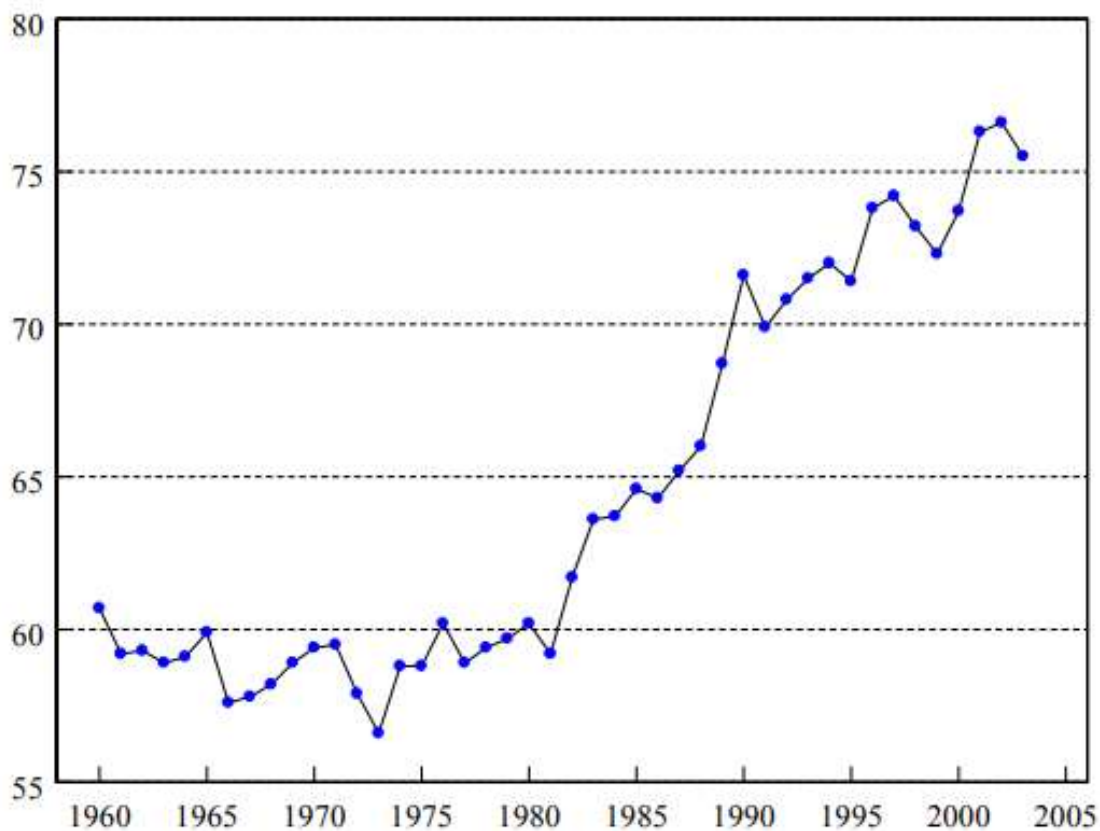


Figura 2. Percentagem dos ganhos médios das mulheres em comparação com o dos homens nos Estados Unidos da América desde 1960 até 2003 (Goldin, 2006)

Em Portugal, e apenas há quatro anos, estas diferenças não são menos chocantes. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (n.d.) mostra que em 2015 a remuneração mensal base das mulheres é 16.7% menor do que a dos homens e a diferença é mais acentuada quando se considera o ganho mensal médio (o das mulheres 19.9% inferior ao dos homens) que contém outras componentes do salário como compensações por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios.

Esta diferença salarial é maior nos níveis de qualificação mais elevados. A Figura 3 ilustra essa diferença.

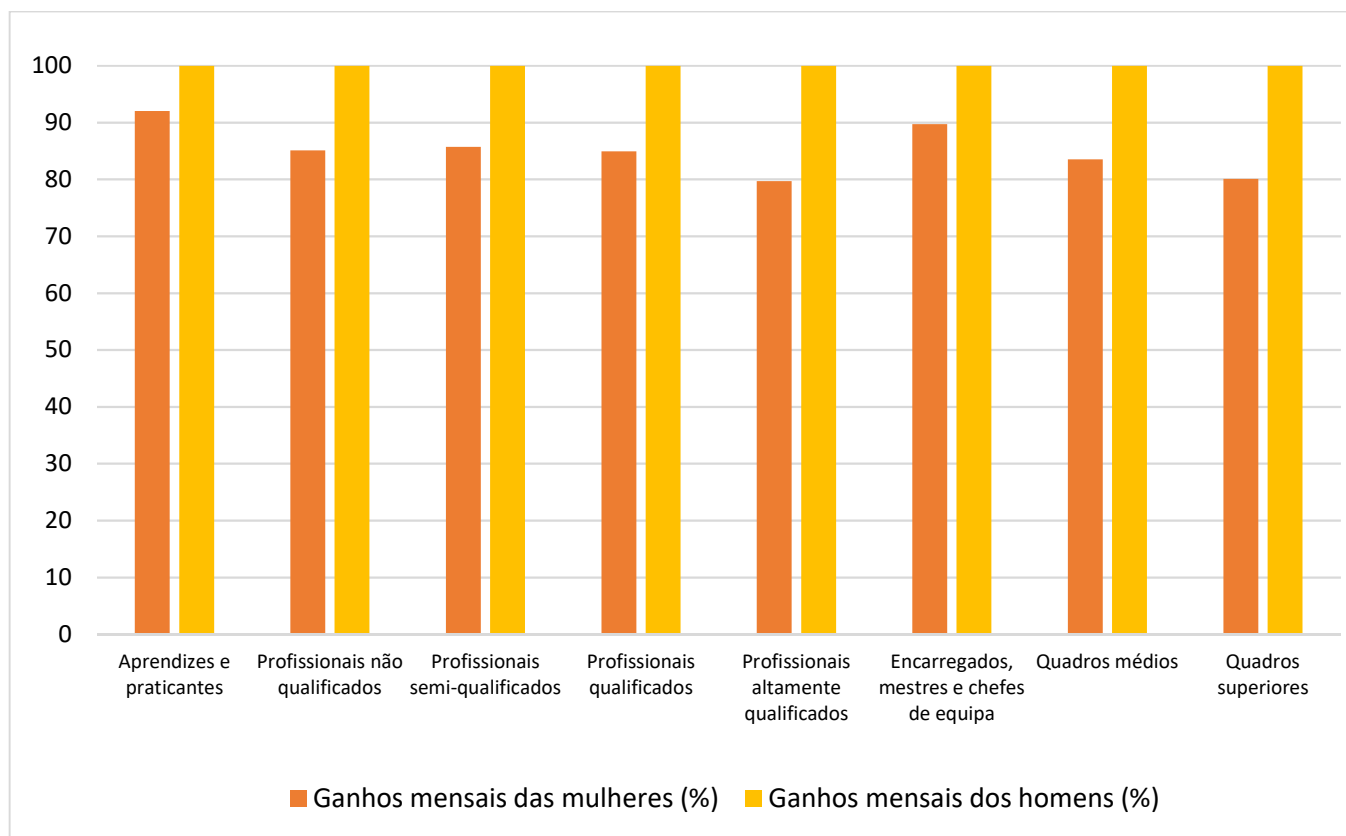


Figura 3. Ganhos mensais médios entre homens e mulheres por nível de qualificação em 2015 (A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, n.d.)

Nota-se que nos níveis de qualificação mais elevados existe uma maior discrepância entre os ganhos mensais médios dos dois sexos. No entanto, não é algo unicamente presente nesses níveis: começa já desde as profissões menos qualificadas, indicando que é uma dificuldade que as mulheres sofrem desde o início da sua carreira. As disparidades salariais são também maiores nos níveis de escolaridade superior (Figura 4).

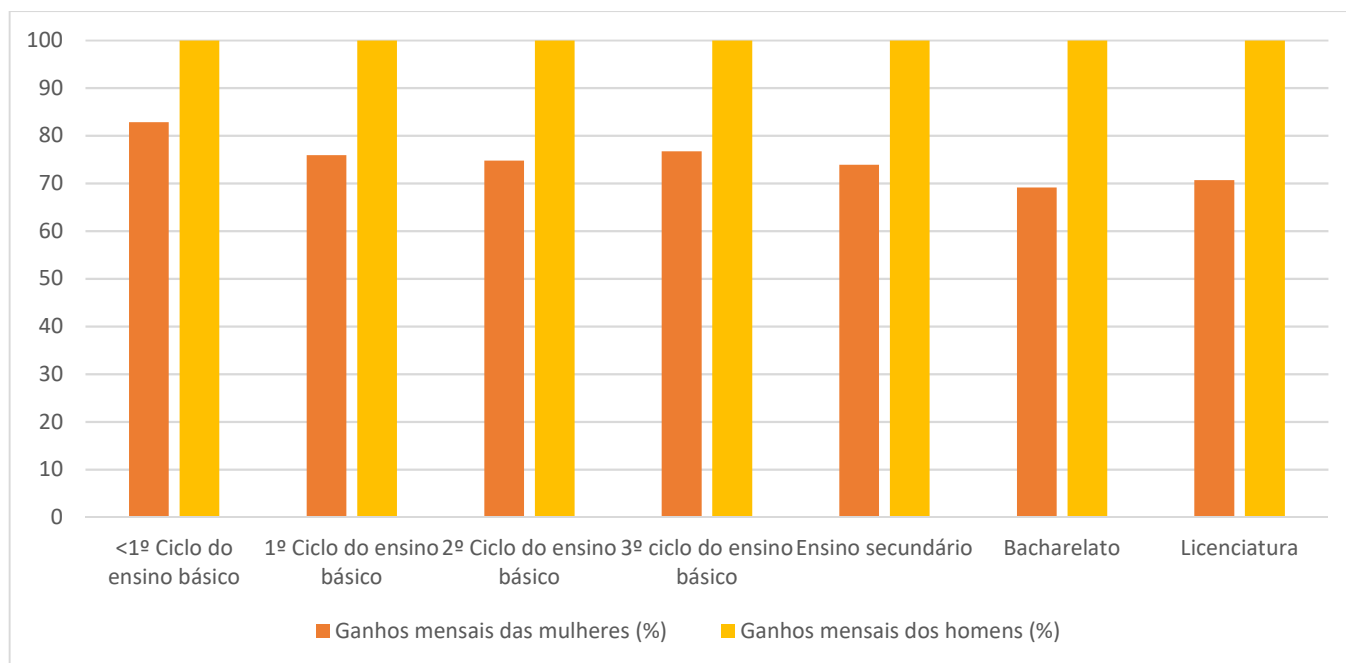


Figura 4. Ganhos mensais médios entre homens e mulheres por nível de habilitação escolar, em 2015 (A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (n.d.)

Novamente, verifica-se um aumento das diferenças salariais à medida que os trabalhadores têm um nível escolar superior, chegando a uma diferença superior a 30% quando se consideram os trabalhadores com um bacharelato.

Progressão de carreira.

Ao se analisar a progressão de carreira, verifica-se que, para as mulheres, a competência não assegura necessariamente um avanço para posições de maior poder equivalente ao de um homem de igual desempenho (Heilman et al, 1995). Como notado previamente, apesar de existirem mais mulheres do que homens trabalhadores nos Estados Unidos, a esmagadora maioria das posições de liderança são ocupadas por homens (Green, 2003). Das 500 maiores empresas mundiais, de

acordo com a revista *Fortune*, em 2005, apenas em 8 destas (1.6%) a posição de CEO é ocupada por uma mulher. As mulheres preenchem 14.6% das posições de quadros superiores dessas 500 empresas (Acker, 2009). Este padrão surge igualmente nos campos que supostamente deveriam ser dominados por mulheres: enfermagem e ensino primário. Nestas áreas, os homens têm na mesma mais facilidade que as mulheres em subir para posições administrativas e de liderança (Buding, 2002, cit por Acker, 2009). Ressalvando algumas exceções (e.g., Mueller (1986, cit. por Eagly & Karau, 2002) refere que as pessoas acreditam que as mulheres em posições de liderança a nível de políticas públicas são especialmente qualificadas para lidar com objetivos comunitários da vida pública, como problemas familiares e crianças), a ocupação de quadros superiores parece ser caracterizada como tipicamente masculina (Eagly & Karau, 2002; Imhoff et al, 2018). Tal acontece mesmo em países industrializados e com abundante educação a favor da igualdade de género e mesmo em áreas dominadas pelas mulheres.

Interpretação de comportamentos.

A literatura demonstra que, tipicamente, mesmo quando produzem um trabalho idêntico ao dos homens, o desempenho feminino é muitas vezes avaliado como sendo inferior (Heilman, 2001). Até em posições de supervisão, as mulheres são ainda assim percecionadas como tendo menos agência do que homens na mesma posição (Heilman, Block, & Martell, 1995). O facto de praticamente todos os comportamentos observados serem ambíguos o suficiente para apoiar diferentes interpretações serve para manter ou reforçar estes estereótipos (Heilman, 2001).

Mães trabalhadoras.

Outro fator importante que associa crianças a uma eventual desvalorização no mundo do trabalho é a já estabelecida existência de uma penalização para mães trabalhadoras (Correll et al, 2007; Cuddy et al, 2004).

A literatura tem vindo a reportar que mães trabalhadoras experienciam desvantagens no local de trabalho para além daquelas normalmente associadas ao género feminino (Correll et al, 2007). Comparando com mulheres trabalhadoras sem filhos, mães trabalhadoras são em geral vistas como menos dedicadas à sua família, são vistas como mais irresponsáveis para com a sua família e menos sensíveis às necessidades de terceiros (Etaugh & Nekolny, 1990). Mas não são por isso consideradas mais competentes. Cuddy e colaboradores (2004) repararam que as mulheres, após terem um filho, são percecionadas como menos competentes, mas mais calorosas. Afirmaram

igualmente que os seus participantes expressaram menor interesse em contratar, promover ou formar uma mãe trabalhadora quando comparando com uma mulher sem filhos. Infelizmente, o facto de terem sido avaliadas como mais calorosas não as ajuda no local de trabalho, mas o facto de serem percecionadas como menos competentes prejudica-as, uma vez que é a competência, e não as capacidades sociais, que é preferida no mercado de trabalho. Mães trabalhadoras são avaliadas em geral 10% mais negativamente do que para mulheres trabalhadoras sem filhos (Correll et al, 2007). Nesse estudo, 84% das vezes recomendaram que as mulheres sem filhos fossem contratadas, em oposição a apenas a 47% das vezes em que aconselhavam contratar uma mãe trabalhadora. Este artigo é particularmente interessante, pois emprega metodologias experimentais e de campo: os autores afirmam que mulheres sem filhos recebem 2.1% mais chamadas de contratação do que mães trabalhadoras, igualmente qualificadas. A nível salarial, Gash (2009) aponta para que as mães trabalhadoras ganhem sistematicamente menos e tal tanto mais se verifica quando elas vivem em países sem apoios à mãe trabalhadora. No estudo de Correll, e colaboradores (2007) verifica-se que o salário inicial proposto a mães trabalhadoras foi 7.4% inferior ao recomendado a mulheres sem filhos. Crittenden (2001, cit. por Correll, e colaboradores, 2007) concluiu inclusivamente que quando são considerados trabalhadores com idades inferiores a 35 anos, a diferença salarial entre mães trabalhadoras e mulheres trabalhadoras sem filhos é maior do que a diferença salarial entre homens e mulheres.

Estas discrepâncias entre as avaliações de mães trabalhadoras e mulheres trabalhadoras mas sem filhos não ocorrem quando o progenitor é um homem. Correll e colaboradores (2007) verificaram que, enquanto às mães trabalhadoras são impostos padrões de pontualidade e desempenho mais rígidos do que às mulheres sem filhos, as pessoas mostravam-se menos rigorosas caso os pais chegassem mais tarde ao trabalho, e os pais trabalhadores foram também avaliados de forma mais favorável em relação ao quanto se devotam ao trabalho, em comparação com homens sem filhos. Para além disso, era-lhes inclusivamente proposto um salário inicial maior do que aos homens trabalhadores sem filhos. Etaugh e Nekolny (1990) verificaram que, muito contra o que ocorria com as mães trabalhadoras, os pais trabalhadores não foram percecionados como perdendo competência.

Profissões tipicamente femininas.

Quando se tomam as profissões como estudo e não o profissional, verificam-se diferenças reveladoras. As profissões femininas são menos valorizadas no mercado de trabalho quando comparadas com as masculinas (Bobbitt-Zeher, 2007). Cejka e Eagly (1999) constataam igualmente

que maior prestígio social e maior salário estão presentes em profissões tipicamente masculinas. Liben, Bigler e Krogh (2001) mencionam uma associação, que não é linear, entre o prestígio e a tipicidade de gênero das profissões. Glick, Zion e Nelson (1988), Glick e colaboradores (1995) e Parker e colaboradores (1995) demonstram que o prestígio associado a ocupações tipicamente masculinas ocupa toda a escala, desde o baixo prestígio ao alto prestígio, enquanto que o prestígio associado a ocupações tipicamente femininas apenas ocupa a parte inferior da escala, indo do baixo prestígio ao moderado prestígio. Esta dispersão das ocupações femininas e masculinas relativamente ao prestígio não ocorre por acaso. Investigação sobre estereótipos de trabalho confirmam que os estereótipos de determinadas ocupações são muitas vezes estereótipos sobre as pessoas que ocupam essa ocupação (Glick et al, 1995). O que as pessoas assumem sobre determinadas ocupações tem mais que ver com o que elas assumem sobre os seus trabalhadores, nomeadamente o sexo, o estatuto social e o estilo de vida, do que as tarefas que o trabalho na realidade envolve (Gottfredson, 1981, cit por. Glick et al, 1995).

Explicações para a Discriminação de Género no Mercado de Trabalho

Existem várias explicações para estes fenómenos discriminatórios que ocorrem no mercado de trabalho. De seguida vou expor mais detalhadamente três fatores importantes.

Perspetiva histórica.

A divisão entre sexos no mercado de trabalho tem variado de modo significativo na nossa história, e também entre as diferentes culturas. No ano 2000, a título de exemplo, apenas 16.1% das mulheres possuíam um trabalho remunerado no Paquistão, enquanto 90.5% das mulheres em Burundi estavam empregadas (World Bank's World Development Indicators, cit por. Alesina, Giuliano & Nunn, 2013).

Goldin (1991) relembra a existência de leis estatais dos Estados Unidos que proibiam empresas, escolas, agências governamentais e outras entidades empregadoras de contratar mulheres casadas. Essas leis também obrigavam o despedimento de mulheres solteiras quando estas se fossem casar. Até aos anos 20, a maioria das mulheres então saía do mercado de trabalho após o casamento (tal acontecia menos em famílias mais pobres ou, por outro lado, em famílias com uma maior educação), devido ao estigma social em que uma mulher casada trabalhasse, principalmente devido à própria natureza do trabalho: sujo, repetitivo, perigoso (Goldin, 2006). Estas leis apenas foram banidas após 1940, mas apenas na década seguinte é que passaram a ser

raramente postas em prática, a partir da qual se verificou um grande aumento de mulheres casadas no mercado de trabalho (Goldin, 1991, 2006) como se pode ver na Figura 5.

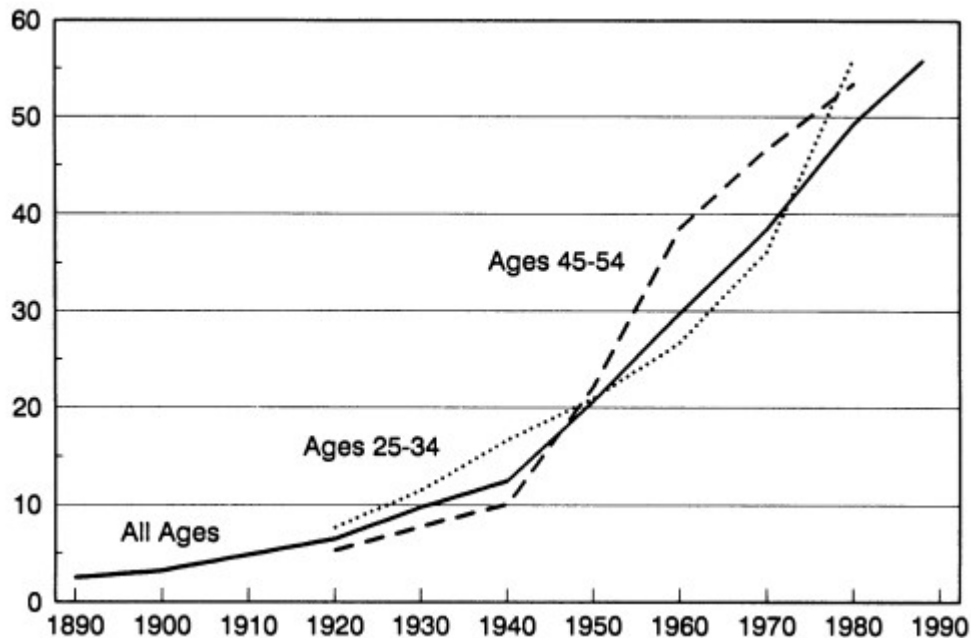


Figura 5. Percentagem da participação das mulheres no mercado de trabalho, desde 1890 até 1990 (Goldin, 1991)

A mesma autora, em 2006, argumenta que o processo de transição para o papel moderno das mulheres no mercado de trabalho ocorreu em “quatro fases: três evolucionárias e uma revolucionária” (Goldin, 2006, p. 1).

A primeira fase ocorreu desde os finais do século XIX até aos anos 20, onde se notou uma grande subida no número de mulheres, solteiras bem como casadas, a ingressar no mercado de trabalho. No entanto, a maioria dessas trabalhadoras eram mulheres novas e solteiras que não estavam interessadas em fazer uma carreira, mas sim trabalhar “quando era preciso”. Eram frequentemente trabalhadoras temporárias em fábricas ou no sector de serviços como empregadas domésticas ou lavadeiras, ou ainda professoras, e tinham tido, na sua maioria, uma educação pobre (Goldin, 2006).

A segunda fase, dos anos 30 aos anos 50, facilitou o acesso das mulheres casadas ao trabalho pago (em oposição ao trabalho doméstico que cumpriam de igual forma) através da necessidade

de contratação de secretárias e ajudantes de escritório que surgiu devido ao crescente uso de novas tecnologias como as máquinas de escrever. Outros importantes aspetos que promoveram a contratação de mulheres casadas foram a redução de horas de trabalho e o grande aumento da entrada das mulheres no ensino secundário, que ocorreu a partir de 1910 (Goldin, 2006). Enquanto apenas 8% das mulheres casadas eram trabalhadoras em 1890, 26% destas o eram em 1930 e 47% na década de 50 (Goldin, 2006). As mulheres casadas e trabalhadoras, em média, em 1940, tinham mais formação do que as mulheres casadas, donas de casa (Goldin, 2006). A segunda guerra mundial também afetou o esforço feminino no mercado de trabalho nesta fase, apesar de não ter tido tanto impacto como geralmente se lhe dá crédito. O patriotismo americano e os maiores salários oferecidos às mulheres durante a guerra colocou-as temporariamente no mercado de trabalho, mas essas mesmas profissões foram-lhes depois retiradas após o término da guerra. Para além disso, não eram profissões em sectores que as mulheres tinham previamente demonstrado interesse em entrar (Goldin, 1991).

A terceira fase durou até ao final dos anos 70. A presença das mulheres casadas no trabalho continuou a expandir, principalmente nas mulheres mais velhas. Mulheres entre 35 a 44 anos aumentaram a sua presença no mercado de trabalho de 25% para 46% de 1950 a 1970. A criação de trabalhos *a tempo parcial* permitiu que muitas mulheres conseguissem conciliar um trabalho pago com as obrigações domésticas como cuidar da casa e das crianças (Goldin, 2006) que eram, e ainda são, vistas como trabalho feminino. No entanto, as mulheres ainda eram vistas como trabalhadoras secundárias, e o seu valor enquanto trabalhadoras, apesar de subir, deve-se não ao trabalho em si, mas à formação ou treino que se torna cada vez mais frequente nas mulheres.

Na década de 70, Mincer e Polachek (1974) argumentaram que as mulheres tinham menos capacidades necessárias para o trabalho do que os homens devido às responsabilidades domésticas a que tinham de atender em adição às eventuais obrigações laborais. Consequentemente, afirmam, as mulheres desenvolvem padrões diferentes de investimento no treino para o trabalho que, ultimamente, dificultam a sua presença no mercado de trabalho. As mulheres interrompiam períodos de trabalho pago com períodos de trabalho doméstico e responsabilidades familiares, particularmente tomar conta de crianças (Corcoran & Duncan, 1979). Por serem obrigadas a equilibrar ambos estes requisitos, mais frequentemente as mulheres eram forçadas a aceitar trabalhos menos bem pagos mas que estão mais próximos de casa ou que têm horários mais flexíveis (Corcoran & Duncan, 1979).

A quarta fase da promoção das mulheres como trabalhadoras profissionais é a fase que Goldin (2006) caracteriza como a fase da revolução silenciosa. Vem responder aos comentários

que Mincer e Polachek (1974) e Corcoran e Duncan (1979) teceram sobre a dificuldade em conciliar trabalho doméstico com trabalho profissional. Começa nos anos 70 e dura até aos dias de hoje. Caracterizou-se por um número de alterações na vida das mulheres, entre os quais a criação da pílula, que permitiu que a idade média da mulher na altura do primeiro casamento subisse. Estes dados, em conjunto com o aumento do divórcio que se verifica nesta altura, provocaram uma diminuição substancial no tempo em que as mulheres passavam casadas – o que era, de início, um dos maiores obstáculos a que as mulheres estivessem presentes no mercado de trabalho (Goldin, 1991, 2006). As mulheres trabalhadoras dos anos 70 cresceram a ver as suas mães trabalhar também, se bem que ainda num regime muito ocasional, como foi já referido, e cresceram numa altura de grandes intervenções feministas. Assim, a sua mentalidade foi formada no sentido de se preocuparem mais com o seu futuro como mulheres trabalhadoras: aumentaram os seus investimentos na sua escolaridade, escolheram mais frequentemente disciplinas com uma orientação de carreira e ingressaram com maior frequência em escolas profissionais e universidades, tornando-se cada vez menos trabalhadoras secundárias (Goldin, 2006). Esta vontade das mulheres em ingressar numa carreira e em ver o trabalho como parte da identidade é, por sua vez, o que potencia reivindicações de igualdade

salarial e justiça no mercado de trabalho. A Figura 6 oferece uma representação visual da participação feminina no mercado de trabalho ao longo do último século.

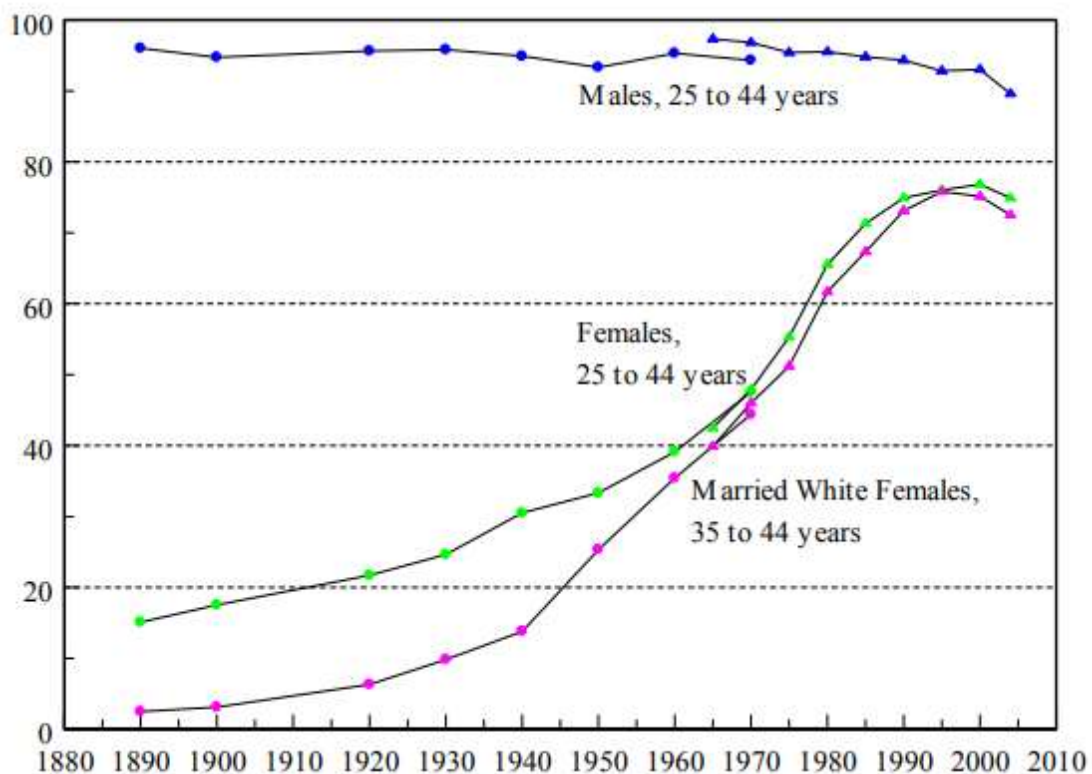


Figura 6. Percentagem de homens e mulheres no mercado de trabalho de 1880 até 2010, discriminado por sexo e por estado civil, nos Estados Unidos (Goldin, 2006).

As diferenças na percepção das competências femininas e masculinas ao nível do trabalho profissional podem ser explicadas indo mais atrás na história da humanidade. Um artigo de Alesiana, Giuliano e Nunn (2013) argumenta que as diferenças nas atitudes e no comportamento dos homens e das mulheres foram fomentadas por diferenças históricas nos sistemas de agricultura. Alegam que países e etnias que antigamente usavam cultivo de arado demonstram atualmente possuir crenças que suportam maiores desigualdades de género, bem como terem uma menor participação feminina no mercado de trabalho e na política, do que comparando com outras culturas que usavam o cultivo itinerante. Esta diferença nas crenças culturais das diferentes sociedades exploradas neste artigo é justificada pelo argumento de que o cultivo de arado era mais exigente ao nível do esforço físico de um indivíduo, enquanto o cultivo itinerante era exigente ao nível da quantidade de mão-de-obra requerida. Assim, neste último, as mulheres trabalhavam no cultivo como os homens, e poderiam organizá-lo de acordo com outras tarefas domésticas e com a gravidez. No caso das culturas que usavam o cultivo de arado, houve uma natural separação em que os homens tendiam a trabalhar nos campos de cultivo enquanto as mulheres se especializaram em tarefas domésticas, como o cuidar de crianças. Essa divisão de trabalho veio a vincular as normas do trabalho apropriado para as mulheres na sociedade (Alesiana et al, 2013).

Esta perspetiva histórica permite uma boa compreensão de como têm sido recebidas as mulheres no mercado de trabalho ao longo dos anos. Permite também, indiretamente, conferir que as mulheres sempre foram as principais cuidadoras de crianças, tanto que chega a gerar conflitos entre as suas obrigações familiares e as obrigações profissionais.

Mas, ao falar na desigualdade de género e nas atitudes negativas contra as mulheres no trabalho, é igualmente de se considerar outros fatores de índole mais psicológica.

Fatores psicológicos.

O género, e conseqüentemente os estereótipos que dele advêm, é uma das informações mais fáceis de obter num mundo social. Estereótipos sobre homens e mulheres são automaticamente ativados por pistas tão pequenas como pronomes pessoais e em tarefas aparentemente não relacionadas com o processo avaliativo em questão (Banaji, Hardin, & Rothman, 1993; Banaji &

Hardin, 1996), mesmo quando a crença pessoal dos participantes é de igualdade de gênero e mesmo que não acreditem estar a cometer enviesamentos (Banaji & Hardin, 1996; Dunning & Sherman, 1997). A associação entre o sucesso e o reconhecimento é mais forte com estereótipos masculinos do que com femininos (Greenwald & Banaji, 1995). Adicionalmente, o processamento de informação e inferências espontâneas tiram significados específicos da informação oferecida para que se confirme o estereótipo (Dunning, Meyerowitz & Holzberg, 1989; Dunning & Sherman, 1997).

Papéis de gênero, ou estereótipos de gênero, são crenças estáveis no tempo e por várias culturas relativamente a atributos masculinos e femininos. São expectativas normativas que descrevem tendências comportamentais desejáveis para atores de diferentes gêneros (Eagly, 1987, cit por Eagly & Karau, 2002; Koenig et al, 2011). Os papéis de gênero incluem normas descritivas, que refletem ideais de comportamento dos membros de um determinado grupo social. Bakan (1966, cit por Heilman, 2001) foi um dos primeiros a explicar as diferenças entre o estereótipo de homem e de mulher através de uma distinta orientação para objetivos, no caso masculino, e orientação para a comunidade, no caso feminino. Nesta perspetiva, homens são caracterizados segundo atributos de agência: competência, agressividade, ambição, independência, autossuficiência, autoconfiança, capacidade de liderar; enquanto as mulheres são caracterizadas com atributos comunitários: calor, simpatia, altruísmo, amabilidade, gentileza, dependência (Cejka & Eagly, 1999; Eagly & Karau, 2002; Eagly & Steffen, 1984; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001).

De acordo com Heilman (2001) estas duas orientações não são apenas distintas uma da outra, mas sim complementares, no sentido em que um gênero parece ter o que o outro não tem: atributos de sensibilidade e carinho são altamente valorizados nas mulheres, mas atributos “masculinos” de assertividade e dominância são-lhes quase proibidos, chegando a custar avaliações negativas dos seus pares, empregadores e subordinados (Heilman, 2001). Este custo dissimulado da competência feminina advém de um segundo aspeto, também presente nos papéis de gênero. Heilman (2001), Rudman e Glick (2001) chamam-lhes normas prescritivas, Eagly e Karau (2002) normas injuntivas, mas referem-se à mesma explicitação concreta de como tanto um gênero como ou outro se devem ou não devem comportar. Referir-me-ei a elas como normas prescritivas.

Estes dois eixos são muito semelhantes àqueles propostos por Cuddy e colaboradores (2008), no *modelo do conteúdo dos estereótipos*: a competência e a sociabilidade (*warmth*). A competência trata da capacidade de implementar uma dada intenção. Refere atributos semelhantes aos atributos de agência de Bakan (aliás, como Cuddy e colaboradores, em 2008, comentam, apenas há uma

pequena diferença entre a escala de agência e de competência, no sentido em que a primeira se refere uma ação efetiva enquanto a segunda engloba, em adição, a capacidade potencial de agir). O segundo eixo, *warmth*, trata da própria intenção dos grupos. Refere-se a atributos semelhantes aos atributos comunitários. De acordo com o modelo do conteúdo dos estereótipos, as mulheres são muitas vezes colocadas no quadrante de muita *warmth*, pouca competência, quando nos referimos a mulheres que respeitem os papéis de género como donas de casa. No caso de mulheres que desafiem as normas prescritivas, por outro lado, estas são colocadas no quadrante de muita competência, mas pouca *warmth* (Cuddy et al, 2004, 2008). Ambos os quadrantes promovem um tipo de discriminação: as mulheres que se adequam aos papéis de género são vistas como incompetentes e são vítimas de uma discriminação condescendente, alvos de pena, enquanto as que não se adequam, como mulheres trabalhadoras, lésbicas ou feministas (Cuddy et al, 2008) são tidas como competentes, mas frias e vítimas de discriminação invejosa, alvos de respeito mas ressentimento, com quem uma pessoa não se querará associar (Cuddy et al, 2004, 2008).

Heilman e colaboradores (1995), e mais recentemente Heilman (2001), apontam para evidências robustas de que estes estereótipos tradicionais de género predominam fora do local de trabalho bem como nele. Os estereótipos muitas vezes impedem o avanço das mulheres para posições de liderança (Acker, 2009; Heilman, 2001; Koenig et al, 2011). Podemos recordar outros exemplos acima mencionados, como as desigualdades salariais (Green, 2003; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, n.d.), ambiguidade da interpretação do sucesso das mulheres, muitas vezes de modo a que o mérito do seu trabalho lhes seja retirado em prol de explicações externas, congruentes com os estereótipos de género (Heilman et al, 1995; Heilman, 2001) e a penalização para mães trabalhadoras (Correll et al, 2007; Cuddy et al, 2004).

Ao recordar a questão de investigação do presente projeto, verifica-se que, tendo em conta a grande relação entre profissões femininas e profissões relacionadas com crianças, não é improvável que os profissionais relacionados com crianças sofram do mesmo tipo de estereótipos de comunhão de que as mulheres são alvo, sendo assim, igualmente, vítimas de um tipo de discriminação idêntico. Isto pode acontecer uma vez que as características que são desejáveis para se trabalhar com crianças são muito semelhantes àquelas tipicamente atribuídas a mulheres. Em Cuddy e colaboradores (2008) estudantes de Hong Kong colocaram “crianças” como grupo social no quadrante de muita *warmth* mas baixa competência. Esse é o mesmo quadrante onde a maioria das mulheres se encontra, evidenciando desta forma uma relação entre os dois grupos que ultrapassa a relação intuitiva. Se profissionais com uma alta relação com crianças são

percecionados como altamente sociais, mas pouco competentes, poderão ser alvo de discriminação paternalista.

Existe vasta literatura sobre como as diferenças de género percebidas, a nível da inteligência, ambição e assertividade, impedem as mulheres de serem vistas como líderes (Cejka & Eagly, 1999; Glick et al, 1995; Rudman & Glick, 2001). Cejka e Eagly (1999) verificaram que as pessoas tendem a assumir que o interesse pela progressão de carreira e subida na hierarquia é associado à valorização de aspetos como oportunidades de liderança e reconhecimento dos pares. Essas características, por seu lado, são tidas como tipicamente masculinas. Parece que as pessoas assumem que as mulheres não estão interessadas em subir na carreira. Quando se torna óbvio que estão, retiram-lhes o mérito da progressão e do sucesso, atribuindo-o a causas externas, como a existência de quotas. Mesmo quando não é possível retirar o mérito da progressão na carreira, retiram atributos tipicamente femininos e passam a percecioná-las como frias e autoritárias.

Algo que promove este tipo de presunções sobre a motivação das mulheres no trabalho parece ser a diferença entre o estereótipo de mulher e de trabalhador, quando comparados com os estereótipos de homem e trabalhador, muito mais próximos um do outro (Eagly & Steffen, 1984), bem como os estereótipos de mulher e de líder, em comparação com os estereótipos de homem e de líder (Heilman et al, 1995). De acordo com as normas descritivas, as mulheres são menos aptas para a maioria das posições de liderança e, de acordo com as normas prescritivas, é inapropriado para as mulheres exibirem um comportamento agêntico que muitas vezes é requerido por esses papéis de líder (Koenig et al, 2011). Eagly e Karau (2002) chegam à infeliz conclusão que mulheres conformarem-se ao seu papel de género leva a uma falha em preencher os requisitos do papel de liderança, mas o oposto também se verifica: conformarem-se ao papel de liderança leva a uma falha em preencher os requisitos das normas prescritivas do papel de género. Ambos os casos se mostram prejudiciais, pois mesmo quando são tidas como competentes, são depreciadas e desgostadas, o que também afeta a sua progressão de carreira (Heilman, Block & Glick, 1995; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2002).

Heilman e colaboradores (1995) apontam algumas condições organizacionais que facilitam a desvalorização do desempenho das mulheres, como a ambiguidade no critério de avaliação. É fácil distorcer, inconscientemente, resultados vagos e subjetivos como trabalhar bem em equipa ou ser um chefe inspirador, para ir de encontro a ideias preconcebidas das capacidades das mulheres em posições masculinas. Este tipo de processamento da informação, congruente com o estereótipo, promove uma crescente dificuldade das mulheres em progredirem na carreira.

Heilman (2001) descreve o *modelo de falta de encaixe (lack of fit)*. Este afirma que quando os atributos de uma pessoa não são consistentes com o papel do trabalhador, essa pessoa vai ser percebida como não se encaixando nesse papel. O comportamento dessa pessoa será interpretado como indo contra o que é esperado desse papel, ou seja, como falhando em cumprir os seus requisitos. Tal interpretação promove uma diminuição de expectativas de sucesso e de um bom trabalho (Heilman, 2001; Koenig et al, 2011). Muito semelhante a este modelo é o *modelo da congruência dos papéis* (Eagly & Karau, 2002): quanto maior a incongruência entre as normas descritivas que definem o candidato e o papel a que este se candidata, mais provavelmente será o candidato percebido como menos indicado para o papel. Acontece que, tendencialmente, a sociedade constrói os estereótipos de líder, de quadros executivos e posições de supervisão baseando-se em atributos de agência (agressividade, ambição). Ao mesmo tempo, preferem e esperam que as mulheres não exibam esses atributos, mas sim atributos orientados para a comunidade (gentileza e altruísmo) que são incompatíveis com os atributos de agência (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Koenig et al, 2011; Rudman & Glick, 2002). Um supervisor é descrito predominantemente com atributos masculinos e atributos masculinos são tidos como necessários para se ser um executivo com sucesso (Heilman, 2001). As normas descritivas do comportamento feminino em conjunto com os atributos tipicamente masculinos percebidos como necessários para posições superiores produzem uma sensação de falta de qualidades necessárias no julgamento da competência das mulheres no mercado de trabalho. Estas expectativas de que as mulheres têm maior probabilidade de falhar numa posição de líder oferecem um claro enviesamento que promove a noção de que as mulheres não estão corretamente equipadas para desempenhar bem essa função (Heilman, 2001). Estas evidências dão a entender não só que os trabalhadores na maioria das posições de liderança são homens, mas também que uma boa capacidade de liderança é considerada uma característica masculina (Heilman et al, 1995).

Estes modelos podem igualmente ajudar a perceber a existência da penalização contra mães trabalhadoras, previamente mencionada. Parece que o papel de mãe ideal é incongruente com o papel de trabalhador ideal. Uma mãe ideal deve ser exclusivamente focada nos seus filhos e, necessariamente, ter menor dedicação ao trabalho. Pelo contrário, um trabalhador ideal deve, inclusivamente, sacrificar a sua vida pessoal para o bem da empresa, trabalhar para lá do horário definido e aos fins-de-semana. Correll e colaboradores (2007) constatam que, apesar de não haver uma relação demonstrada entre longas horas de trabalho e a produtividade do trabalhador, a percepção dos empregadores é que essa ação é prescritiva de esforço e dedicação à empresa. O mesmo não ocorre com os estereótipos de pai ideal e trabalhador ideal, uma vez que um pai ideal,

culturalmente, é descrito como um homem que se dedica extensivamente ao seu trabalho para poder oferecer à sua família uma melhor qualidade de vida (Correll et al, 2007; Cuddy et al, 2004), sacrificando eventualmente tempo passado com os filhos.

O constructo teórico que possibilita diferenças na avaliação do comportamento e do desempenho consoante o género é a expectativa. As pessoas implicitamente esperam melhores desempenhos de pessoas cujas características são mais valorizadas (homens, quadros superiores) do que de pessoas cujas características são menos valorizadas (mulheres, trabalhadores com um nível de qualificação mais baixo; Correll et al, 2007). Estas diferentes expectativas de desempenho operam como profecias autoconfirmatórias: atores com um alto estatuto obtêm mais oportunidades para participar, têm mais influência sobre outros num grupo e os seus desempenhos são avaliados mais positivamente. Os padrões através dos quais se interpreta o comportamento das pessoas são mais rígidos para aqueles que são alvos de baixas expectativas de desempenho. Um bom desempenho é inconsistente com esses trabalhadores, logo, quando estes têm um bom desempenho, este vai ser profundamente escrutinado. Quando alvos de altas expectativas de desempenho obtêm uma avaliação positiva, essas duas coisas são congruentes e, por isso, a sua avaliação é menos questionada. Uma mãe trabalhadora é desvalorizada no local de trabalho devido às motivações conflitantes que as pessoas lhe atribuem. Assim, o mesmo tipo de escrutínio vai ser aplicado às suas ações (Correl et al, 2007).

Isto é particularmente nocivo para mães trabalhadoras, pois permite que sejam comparadas não apenas com outras mulheres trabalhadoras, sem filhos, mas também que sejam comparadas com a sua própria prestação, prévia ao nascimento dos filhos. A mãe trabalhadora perde em ambas as comparações, quer contra uma outra mulher, igualmente competente, mas sem filhos, quer contra as avaliações que foram feitas sobre si própria antes de engravidar, devido à diminuição da competência percebida que sofrem (Cuddy et al, 2004). Nesse âmbito, não é surpreendente que o ganho nos atributos sociais percebidos para as mães trabalhadoras não tenha gerado maiores oportunidades no trabalho, porque esses atributos sociais não são requerimentos importantes para o mercado de trabalho. Mas a perda de competência percebida prejudica-as, pois essa sim é importante nesse ambiente (Cuddy et al, 2004). No entanto, os atributos do eixo social são extremamente necessários para trabalhar com crianças. Tal permite colocar a questão se profissionais que trabalham com crianças, sejam eles homens ou mulheres, são sistematicamente percebidos como possuindo menos traços de agência, traços esses necessários para assegurar posições de poder e prestígio social.

Outro modelo que considero relevante analisar é o *modelo de cumprimento do papel* de Higgins e Rholes (1976) que afirma que as pessoas tomam em consideração a relação entre o papel e os traços de uma pessoa ou objeto. Segundo esse modelo, de acordo com a interpretação de Glick e colaboradores (1988), mesmo traços normalmente vistos como indesejáveis, como a emocionalidade associada ao género feminino, podem criar uma impressão favorável quando emparelhados com o papel apropriado (*cheerleader*). Do mesmo modo, características normalmente desejáveis, como a assertividade, poderão criar uma impressão negativa quando emparelhadas com um papel inapropriado (enfermeiro). Mesmo que traços de orientação para a comunidade sejam percebidos como menos desejáveis no mercado de trabalho, podem ser vistos como positivos quando emparelhados com o papel apropriado. Um exemplo claro é o trabalho relacionado com crianças, onde se pretende alguém paciente e caloroso, atributos esses normalmente não desejáveis em alguns contextos laborais, como empresas. A discrepância entre os atributos de um trabalhador ideal ou líder ideal e os atributos necessários para trabalhar com crianças começa a tornar-se visível.

Segundo este modelo, homens são privilegiados para trabalhos tipicamente masculinos e mulheres são privilegiadas para trabalhos tipicamente femininos. Infelizmente, os trabalhos tipicamente masculinos tendem a ser mais valorizados socialmente: as profissões, e não apenas os seus trabalhadores, também são vítimas de considerações de tipicidade de género. Gottfredson (1981), cit por Glick e colaboradores (1995) argumenta que as perceções sobre ocupações são dominadas por duas dimensões: o prestígio e o sexo típico dos trabalhadores. De acordo com a teoria da escolha vocacional de Gottfredson, as pessoas raramente escolhem carreiras em que o prestígio ou a tipicidade de género não combinam com o seu meio socioeconómico ou género. Isto significa que os estereótipos das ocupações podem contribuir para a segregação dos sexos no mercado de trabalho, ao promover que mulheres, minorias étnicas e outros grupos desvalorizados sistematicamente procurem carreiras e ocupações de menor prestígio social. E na realidade, estas avaliações são muitas vezes apenas uma questão de percepção afetada pelo estereótipo. Eagle, Wood e Diekman (2002) cit. por Imhoff e colaboradores (2018) sugerem que os papéis observados dos homens e das mulheres são usados para inferir as características de homem e de mulher. Krefting, Berger e Wallace (1978) examinaram se as avaliações de masculinidade ou feminilidade das ocupações são determinadas pelo conteúdo dos trabalhos ou pela proporção de trabalhadores masculinos ou femininos e entre 50% a 70% da variância nas avaliações da tipicidade de género foi atribuída ao rácio do sexo que ocupava o trabalho Estes resultados são corroborados por White

e White (2006) que, quase vinte anos depois, mencionam igualmente a importância do rácio homem-mulher nas perceções de tipicidade de género de uma dada ocupação.

Fatores ligados ao percurso escolar.

Ao se considerar este tipo de justificações históricas e psicológicas para explicar a discriminação de género no mercado de trabalho, é importante referir de igual modo a educação. Costumava-se acreditar que as diferenças no desempenho escolar entre rapazes e raparigas explicavam a desvalorização da mão de obra feminina no mercado de trabalho. No entanto, atualmente, o desempenho escolar feminino é superior ao masculino, e ainda se verifica a existência de discriminação no trabalho que prejudica as mulheres. De acordo com Bobbitt-Zeher (2007) 14% das diferenças salariais entre os dois sexos são atribuídas ao campo de estudo. De acordo com este autor, o fator educacional que mais parece contribuir para este fenómeno é o curso universitário. Primeiramente, porque as pessoas tendem a trabalhar em áreas semelhantes àsquelas sobre as quais estudaram e as mulheres escolhem áreas de estudo que levam muitas vezes a profissões menos valorizadas. Em segundo lugar, porque as próprias áreas de estudo que as raparigas tipicamente escolhem, devido à relação com as profissões para onde conduzem, são também desvalorizadas em comparação com áreas de estudo mais masculinas. Esta desvalorização das áreas de estudo associadas a mulheres é consistente com a desvalorização geral de profissões associadas a mulheres (Bobbitt-Zeher, 2007). Um aspeto relevante que permite a segregação de géneros por campos de estudo, apesar do aumento da ideologia de igualdade de géneros, remete para o facto das diferenças nas escolhas de área de estudo na universidade serem vistas como diferenças individuais e não como desigualdade (Bobbitt-Zeher, 2007).

Muitas vezes acredita-se que as diferenças de género nas carreiras académicas se traduzem numa baixa representação feminina nas ciências naturais, tecnologia, engenharias e matemática (as chamadas STEM). No entanto, é igualmente verdade que as disciplinas STEM variam bastante na sua representação do género feminino. Leslie, Cimpian, Meyer e Freeland (2015) afirmam que, recentemente nos Estados Unidos, as mulheres ganharam aproximadamente metade dos doutoramentos em biologia molecular e em neurociências, mas menos um quinto de todos os doutoramentos em física e ciências computacionais. As ciências sociais demonstram semelhante variabilidade: as mulheres possuem mais de 70% dos doutoramentos em história, arte e psicologia, mas menos de 35% em filosofia e economia (Leslie et al, 2015).

Evidências históricas, observacionais e laborais revelam uma forte associação entre o gênero masculino e percepções de talento intelectual bruto (Bennett, 1996; Lacklider, 2013; ambos citados por Leslie et al, 2015). Anteriormente já mencionei diferenças de gênero ao nível da inteligência percebida (Cejka & Eagly, 1999; Rudman & Glick, 2001). Crenças sobre o que é necessário para atingir o sucesso numa dada atividade podem incluir o talento inato, ou seja, a ideia que se consegue fazer ou entender algo bem, à primeira, sem demasiado esforço. Áreas de estudo como a matemática, computação e mesmo filosofia sofrem dessa noção. Se as mulheres são percecionadas como não possuindo esse talento inato, poderão considerar áreas que não se foquem no talento inato, mas sim no esforço (Leslie et al, 2015). Esta diferença no percurso académico pode ocorrer de várias formas: os praticantes das disciplinas que enfatizam o talento inato podem duvidar da capacidade das mulheres para cumprir o trabalho (Valian, 1998, cit por Leslie et al, 2015); o foco no talento inato pode ativar estereótipos negativos na mente das mulheres, deixando-as vulneráveis à ameaça do estereótipo (Dar-Nimrod & Heine, 2006). Caso as mulheres internalizem esses estereótipos, podem facilmente sentir que não se encaixam nessas áreas e procurar outras que se foquem mais no esforço do que no talento. Como se viu, essas áreas que as mulheres acabam por escolher são normalmente menos valorizadas. Ou seja, muito embora as mulheres, nos países ocidentais, recebam uma educação em tudo igual à dos homens, a organização por géneros, tanto na educação superior como no local de trabalho, promove impedimentos substanciais à igualdade salarial (Bobbitt-Zeher, 2007).

Resumindo, sabemos que existe uma relação intuitiva entre as profissões tipicamente femininas, bem como os atributos tipicamente femininos, e profissões relacionadas com crianças. Assume-se intuitivamente que as mulheres têm mais jeito para lidar com crianças, e os próprios atributos que são associados às mulheres vão mais de encontro às competências necessárias para trabalhar com a população mais nova. Sabemos que já existe uma instância em que trabalhadores com uma forte relação com crianças, nomeadamente as suas mães, são discriminadas devido à perca percebida de competência. Também se sabe que o percurso educativo vai segregando as raparigas e os rapazes em termos das áreas de estudo e, mais tarde, das profissões, tornando bastante possível que as mulheres sejam condicionadas para escolher profissões com um maior relacionamento com crianças com mais frequência do que acontece com os homens. Este projeto visa investigar sobre como é que profissões relacionadas com crianças são percecionadas pela sociedade, bem como verificar se, à semelhança das profissões tipicamente femininas, as profissões relacionadas com crianças são desvalorizadas em comparação com profissões semelhantes, mas relacionadas com adultos.

Os três estudos que apresentarei de seguida foram aprovados pela comissão de deontologia da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Estudo 1

O principal objetivo deste estudo é recolher avaliações do grau em que algumas profissões estão relacionadas com crianças ou com adultos, bem como o grau em que são estereotipicamente associadas ao género feminino ou masculino. Coloco a hipótese de haver uma relação positiva entre os dois tipos de avaliação, onde as profissões relacionadas com crianças serão também avaliadas como tipicamente femininas. Estas avaliações poderão depois ser comparadas com dados de um estudo piloto (já realizado) em que foi pedido aos participantes que ordenassem as profissões de acordo como seu prestígio percebido. A lista de profissões previamente testada foi pensada de modo a conter profissões que a maioria das pessoas conhece cobrindo todo o espectro de prestígio. Com o presente estudo, pretende-se verificar se existe algum padrão no sentido das profissões com um maior grau de relacionamento com crianças serem sistematicamente percecionadas como tendo menor prestígio.

Um segundo objetivo, de importância mais secundária, é verificar a existência de uma relação entre prestígio percebido e as avaliações de tipicidade de género das mesmas profissões. Segundo Liben e colaboradores (2001) faz sentido esperar uma relação positiva entre as profissões melhor cotadas na escala de prestígio e as profissões tipicamente tidas como masculinas, pois as crianças, desde o segundo ciclo, associam profissões de maior prestígio a profissões tipicamente masculinas. Apesar disso, não é necessário que essa relação seja linear. Como referido anteriormente, Liben e colaboradores (2001) e Glick e colaboradores (1995) referem que as profissões masculinas se apresentam em ambos os extremos da escala de prestígio, ou seja sendo cotadas como muito, ou pouco, prestigiantes. Assim, faz sentido que a hipótese não preveja uma clara correlação entre profissões masculinas e profissões com prestígio.

O terceiro e final objetivo deste estudo é pré-testar um conjunto de profissões, estas emparelhadas entre si, de modo a que alguns pares sejam usados no Estudo 2.

Método

Participantes.

Setenta e cinco indivíduos (73% do género feminino) com idades compreendidas entre os 19 e os 54 anos ($M = 25.49$; $SD = 6.83$) participaram neste estudo. Todos os participantes eram portugueses e tinham o português como língua materna à exceção de cinco. Os participantes reportaram possuir contacto ocasional com crianças ($Mdn = 3$ numa escala de 1 a 5) principalmente primos. Apenas dois participantes tinham filhos.

Procedimento.

Os participantes foram aleatoriamente divididos por duas condições. Uma condição dizia respeito ao grau de relacionamento com adultos ou crianças das profissões listadas e a outra condição ao grau de tipicidade de género das mesmas profissões. Ao iniciar o estudo, os participantes liam uma instrução solicitando que após verem um conjunto de profissões as avaliassem, ou em termos de quanto era relacionada com crianças ou com adultos, ou em termos de quanto era tipicamente masculina ou feminina, numa escala que ia desde 1 a 7. Era-lhes pedido que pensassem nas profissões como acham que a sociedade em geral os percebe, e não como o próprio participante as percebe ou acha que deveriam de ser percebidas.

No final, os participantes forneceram alguns dados demográficos, nomeadamente a idade, o género, a ocupação e área de estudo, caso se aplique, a língua materna, a nacionalidade, a frequência do contacto com crianças (numa escala de 1 a 5 em que o 1 significa ausência de contacto e o 5 significa contacto muito frequente) e a relação dessas crianças com os próprios.

Material.

O material deste estudo consistiu numa lista de 68 profissões. A maioria das profissões ($n = 50$) foram extraídas de um estudo piloto sobre o prestígio percebido de determinadas profissões (e.g., secretário/a, pedreiro/a, juiz, cabeleireiro/a). As restantes profissões ($n = 18$) foram escolhidas de modo a termos 13 pares de profissões semelhantes entre si, mas que uma delas seja mais relacionada com crianças e a outra mais relacionada com adultos, como o caso de psicólogo educacional e psicólogo organizacional. Uma lista das profissões usadas é exibida no Anexo A.

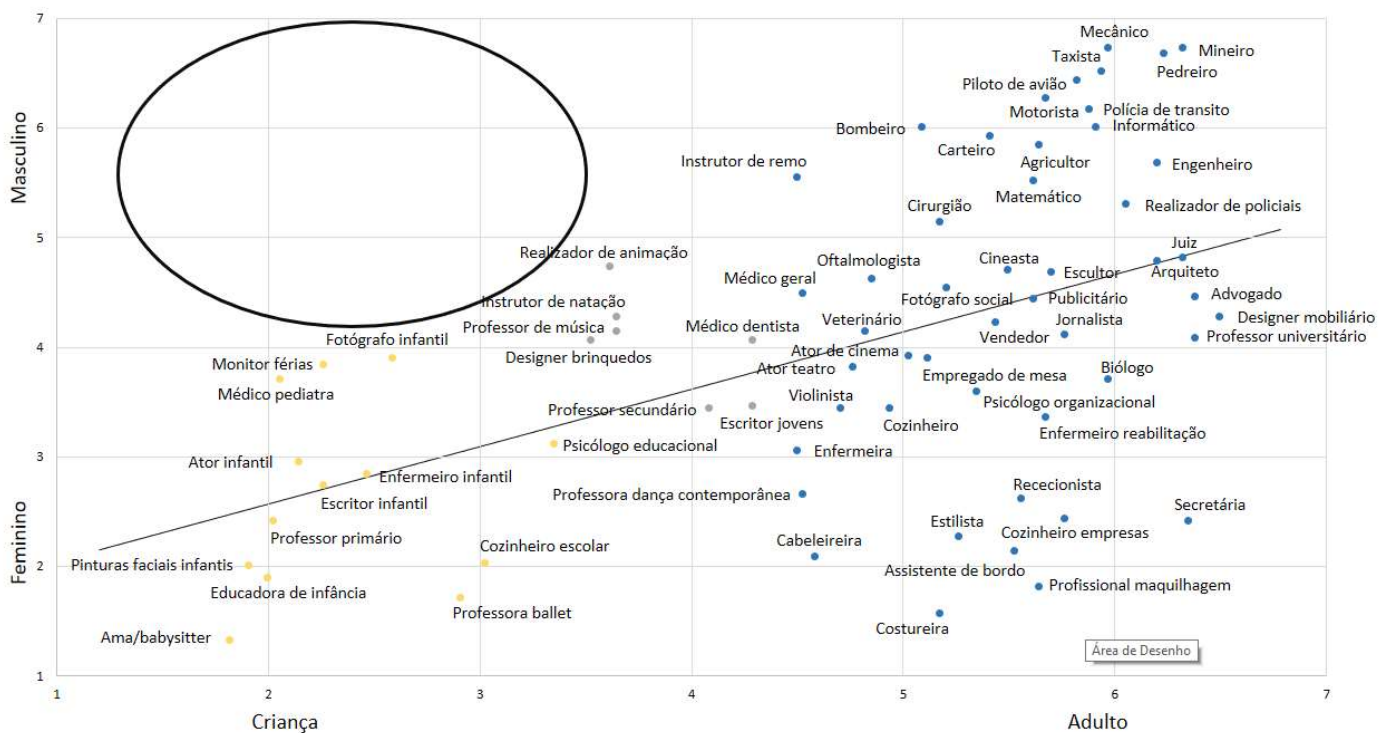
Resultados e Discussão

Os dados foram codificados de forma a que os valores mais baixos reflitam profissões avaliadas como tendo maior associação a crianças e a género feminino e valores mais elevados como tendo associação a adultos e ao género masculino. De seguida apresento os resultados das diferentes variáveis: prestígio percebido, relação com crianças ou adultos e tipicidade de género.

Profissões relacionadas com crianças vs. adultos e profissões tipicamente femininas vs. masculinas.

Relativamente à interação entre a tipicidade de género e a relação das profissões com crianças, foi feito um gráfico de dispersão com os dados que pode ser observado na Figura 7. O amarelo simboliza as profissões com maior relação com crianças, enquanto o azul simboliza as profissões com maior relação com adultos. O cinzento simboliza profissões neutras.

Figura 7. Avaliações médias da relação com crianças e adultos e da tipicidade de género



para as 68 profissões do Estudo 1.

Foi calculada a correlação entre as avaliações de tipicidade de género das profissões e a relação das profissões com crianças ou adultos. A correlação é expressiva, $r = .53$, $p < .001$. Este resultado sugere que há uma associação entre profissões vistas como sendo tipicamente femininas e profissões que têm uma grande relação com crianças.

Nota-se igualmente uma concentração de profissões no quadrante relativo às profissões tipicamente masculinas e associadas a adulto (24 de um total de 68 profissões, perfazendo mais de um terço da amostra total). Estes resultados parecem indicar que apenas as profissões que estão diretamente vocacionadas para crianças foram tidas como tendo um alto grau de relação com estas. Isto pode evidenciar que, por defeito, as pessoas assumem que as profissões são relacionadas com adultos e tipicamente masculinas, mesmo quando não tem de ser assim. Um cirurgião também pode operar em crianças. No entanto, esta amostra de participantes considerou-o um profissional que se relaciona maioritariamente com adultos ($M = 5.18$, 95% CI = [4.73, 5.63]). O mesmo ocorreu com a profissão “juiz” ($M = 6.32$, 95% CI = [5.97, 6.67]). Um juiz pode decidir casos que tenham que ver com crianças (e.g., divórcios, maus tratos, etc.). No entanto, foi sistematicamente considerado como uma profissão com um baixo relacionamento com crianças.

Por fim, é interessante verificar que nesta lista não existem profissões ao mesmo tempo tidas como tipicamente masculinas e relacionadas com crianças. Provavelmente devido às características masculinas serem associadas a posições de liderança (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Imhoff e colaboradores 2018; Rudman & Glick, 2001) onde são necessários atributos de agência como assertividade, confiança, dominância, características essas que eventualmente não serão tão apreciadas no trabalho relacionado com crianças. Já no caso dos estereótipos associados a posições tipicamente femininas, tende-se a inferir a necessidade de atributos orientados para a comunidade (Cejka & Eagly, 1999, Eagly & Karau, 2002, Rudman & Glick, 2001), algo também necessário e associado ao trabalho com crianças.

Profissões relacionadas com crianças vs. adultos e prestígio percebido.

Anteriormente, uma amostra de 67 participantes tinha ordenado duas listas de 25 profissões em termos do prestígio percebido. Foi calculada para cada profissão a sua posição ordinal média, que variava entre 1 (profissão com maior prestígio percebido) e 25 (profissão com menor prestígio percebido). Por fim, inverteu-se a escala de forma a que os valores mais elevados representassem o prestígio mais elevado. Para esta análise, apenas foram envolvidas as 50 profissões originais.

Como se pode ver na Figura 8, não há uma relação linear óbvia entre profissões mais relacionadas com crianças e o prestígio percebido. Neste gráfico, o amarelo simboliza as profissões relacionadas com crianças, o azul simboliza as profissões relacionadas com adultos e o cinzento as profissões neutras.

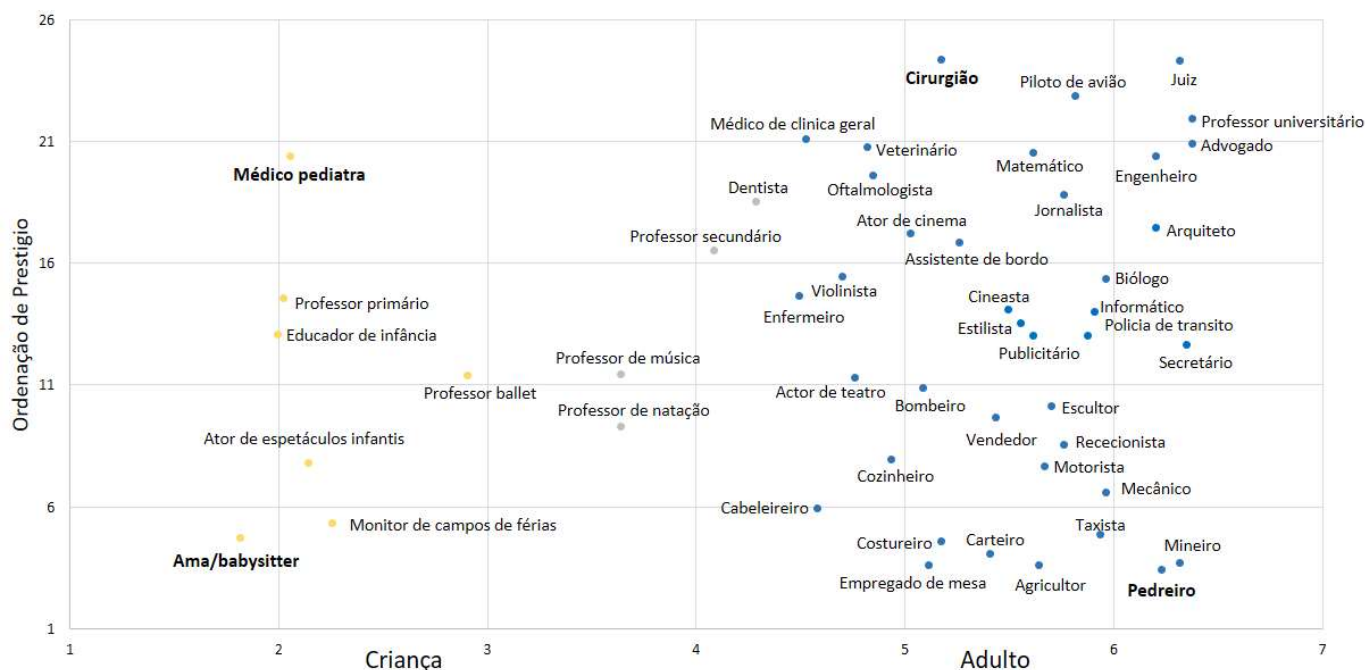


Figura 8. Avaliações médias da relação com crianças e adultos e do prestígio percebido das profissões para as 68 profissões do Estudo 1.

Verifica-se uma grande diferença nas profissões consideradas como tendo uma grande relação com adultos e com crianças. Primeiramente, pode-se verificar que as profissões relacionadas com adultos estão distribuídas por todos os níveis de prestígio, indo desde “cirurgião” ($M = 24.31$) até “pedreiro” ($M = 3.37$). De seguida, verifica-se que as nove profissões cotadas como tendo mais prestígio têm todas um grande relacionamento com adultos. A profissão relacionada com crianças mais prestigiante, “médico pediatra” ($M = 20.32$), aparece apenas em décimo lugar a contar do topo. Já a profissão relacionada com crianças menos prestigiada, “ama/babysitter” ($M = 4.68$) aparece na 7ª posição a contar do fim.

Estes resultados são muito semelhantes aos mencionados por Liben e colaboradores (2001) e Glick e colaboradores (1995) ao mencionarem que as profissões femininas também só ocupam a parte inferior da escala, enquanto que as profissões masculinas ocupam toda a escala do prestígio.

Profissões tipicamente femininas vs. masculinas e prestígio percebido.

Finalmente, foram analisadas as associações entre a tipicidade de gênero das profissões e o prestígio percebido. De modo semelhante à análise anterior, não se verifica uma relação linear entre as duas variáveis. Podemos verificar isto mesmo na Figura 9, onde o cor-de-rosa simboliza as profissões tipicamente femininas e o azul as profissões tipicamente masculinas.

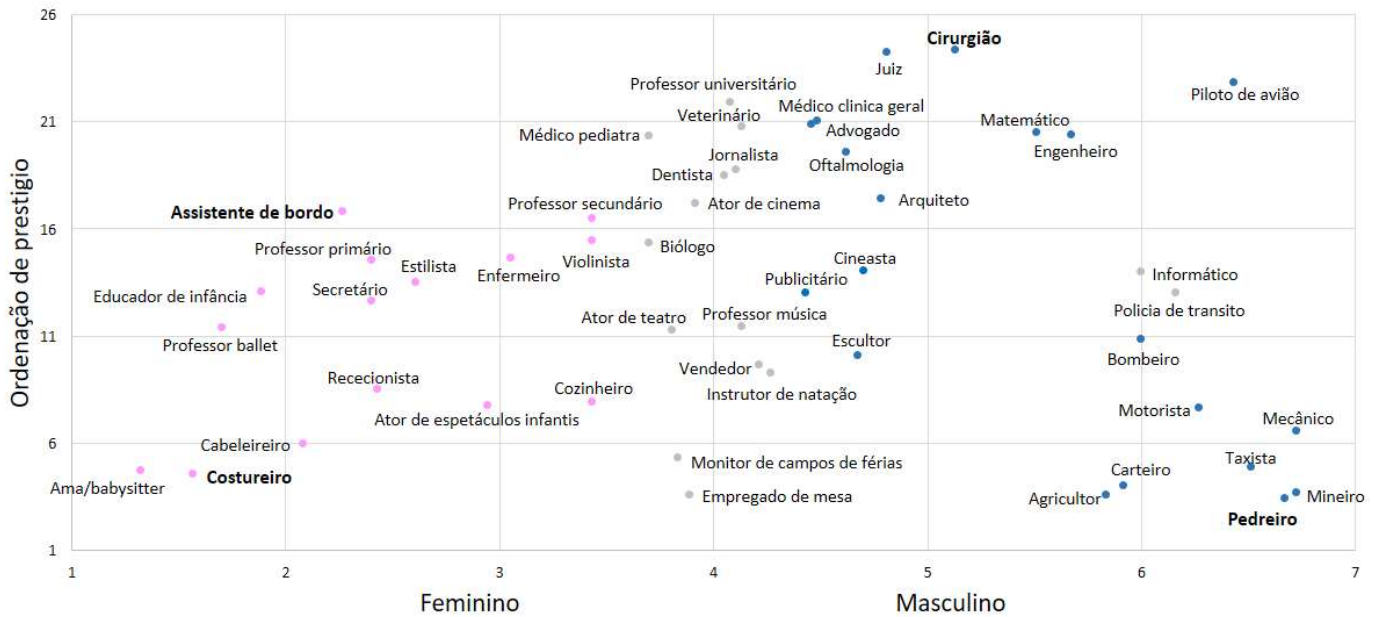


Figura 9. Avaliação média da tipicidade feminina vs. masculina e o prestígio percebido das profissões para as 68 profissões do estudo 1.

Das 50 profissões em estudo, 18 profissões no estudo foram avaliadas como sendo tipicamente masculinas, enquanto 15 foram avaliadas como sendo tipicamente femininas. As restantes foram avaliadas como não sendo nem tipicamente femininas nem tipicamente masculinas. Como se previa, também não existe uma relação linear com prestígio percebido. De acordo com Glick e colaboradores (1988), Glick e colaboradores (1995) e Parker e colaboradores (1995) o prestígio associado a trabalhos tipicamente masculinos varia de baixo prestígio a elevado prestígio, enquanto o prestígio associado a trabalhos tipicamente femininos varia apenas de baixo a moderado. Estes resultados replicam este padrão, existindo uma grande expressão das profissões tipicamente masculinas por toda a escala de prestígio. Como se pode observar, a profissão considerada mais prestigiosa foi “cirurgião” ($M = 24.31$), que é uma profissão tipicamente masculina. Esta avaliação contrasta com a profissão feminina mais prestigiosa, que foi “assistente de bordo” ($M = 16.79$) que aparece em 16º lugar. Do mesmo modo, ao se considerar o outro extremo da escala de prestígio, a profissão tipicamente masculina menos prestigiosa voltou a ser

“pedreiro” ($M = 3.37$), enquanto que a profissão tipicamente feminina menos prestigante foi “costureira” ($M = 4.52$) e surge na sexta posição a contar do fim.

Para finalizar a análise aos resultados sobre o prestígio percebido, vale a pena comentar que profissões como “ama/babysitter” ($M = 4.68$) e “monitor de campos de férias” ($M = 5.26$) tenham uma posição estatisticamente idênticas na escala a profissões como “cabeleireiro” ($M = 5.91$), “costureiro” ($M = 4.52$), “carteiro” ($M = 4.00$) e “agricultor” ($M = 3.54$) entre outros. Apesar de todas as profissões mencionadas serem inegavelmente valiosas para o bom funcionamento da sociedade, seria de esperar que a profissão cujas pessoas são esperadas que tomem conta das crianças não estivessem no fundo da escala. Do mesmo modo, as comparações entre algumas profissões são muito pertinentes: ser ator de teatro ou ator de espetáculos infantis é textualmente a mesma profissão. No entanto, as cotações de prestígio oferecidas a estas duas profissões (“ator de espetáculos infantis”: $M = 7.73$; “ator de teatro” $M = 11.27$) são bastante diferentes. Do mesmo modo, ao se comparar “professor secundário” ($M = 16.45$) e “professor primário” ($M = 14.50$) nota-se igualmente uma diferença relevante. Neste segundo caso são profissões, apesar de parecidas, distintas entre si. No entanto não me parece que esta diferença ao nível do prestígio possa ser explicado por qualquer outra coisa que não a idade dos alunos principalmente atendendo ao facto de que esta diferença é enquadrada por também uma diferença significativa entre “professor universitário” ($M = 21.88$) para “professor secundário” ($M = 16.45$) e entre “professor primário” ($M = 14.50$) para “educador de infância” ($M = 13.03$). As quatro profissões exibem características bastante diferenciadoras, no entanto, aquilo que as profissões tidas como menos prestigantes não têm de profundidade e complexidade da matéria compensam com a adequação do ensino a indivíduos cuja idade ainda não lhes permitiu atingir um estágio operatório formal (Huitt e Hummel, 2003).

Pré-teste de material para o Estudo 2.

Em relação ao terceiro objetivo mencionado, foram analisados os pares de profissões considerados para o Estudo 2.

Para serem considerados para o segundo estudo os pares de profissões teriam de ultrapassar um conjunto de critérios: serem significativamente diferentes uma da outra na escala criança-adulto, ou seja, a profissão que pretendo que seja associada a crianças ser adequadamente associada a crianças pela população geral e a profissão que pretendo que seja associada a adultos ser adequadamente associada a adultos. Doze pares foram bem-sucedidos em diferenciar a relação

criança-adulto. O segundo critério é que na escala homem-mulher os pares de profissões não difiram significativamente uma da outra. Este critério é importante pois, uma vez que as profissões tipicamente femininas costumam conter ocupações relacionadas com crianças, é necessário ter a certeza que uma eventual discriminação encontrada no segundo estudo se deve à orientação para crianças e não à tipicidade do género feminino através desse controlo do género entre os pares de profissões. Dos doze, nove pares foram bem-sucedidos em não variar na tipicidade de género. O terceiro critério é que se pretendem usar os pares cuja diferença da média das respostas, na escala adulto-criança, mais difira. Dos nove pares que restavam, foram excluídos os três com a diferença da média das respostas menos diferente, sobrando os 6 a serem utilizados no próximo estudo. As profissões que foram escolhidas para serem usadas no estudo 2 podem ser lidas no Quadro 1.

Quadro 1

Lista dos pares de profissões escolhidas para o Estudo 2

Profissões relacionadas com crianças	a	b	Profissões relacionadas com adultos	a	b
Cozinheira numa cantina escolar	3.03	2.03	Cozinheira numa cantina de empresa	5.53	2.14
Designer industrial, especializado em brinquedos	3.53	4.05	Designer industrial, especializado em mobiliário	6.50	4.27
Enfermeiro de saúde infantil	2.47	2.84	Enfermeiro de reabilitação	5.68	3.05
Fotógrafo especializado em fotografia social	2.59	4.54	Fotógrafo especializado em fotografia infantil	5.21	6.00
Profissional de pinturas faciais infantis	1.91	2.00	Profissional de maquilhagem	5.65	1.81
Realizador de filmes de animação	3.62	4.73	Realizador de filmes policiais	6.06	5.30

^a média da relação com crianças vs. adultos

^b média da tipicidade de género mulher vs. homem

Vale a pena comparar o presente estudo a estudos semelhantes, como o de White e White (2006) que, ao testarem os estereótipos de género dum trio de profissões tanto a nível explícito (através de escalas de avaliação) como a nível implícito (utilizando o IAT), verificaram que a profissão “professora primária” era muito rapidamente associada ao género feminino em ambas as medidas, bem como a profissão “engenheiro” era muito rapidamente associada ao género masculino nas duas medidas. A terceira profissão “contabilista”, que visava encontrar o ponto médio da escala masculino-feminino, não poderá ser comparada pois não esteve considerada na nossa amostra.

Glick e colaboradores (1995) obtiveram também uma correlação entre a tipicidade de género de um conjunto de profissões e o prestígio/inteligência das pessoas que ocupam essas profissões.

Por exemplo, a profissão “arquiteto” foi considerada prestigiante bem como uma profissão mais tipicamente masculina. Este resultado é replicado no presente estudo, em que a mesma profissão é considerada tipicamente masculina ($M = 4.78$; 95% CI = [4.43, 5.14]) e bastante prestigiante ($M = 17.40$). Outros exemplos como “advogado”, “dentista”, “professor primário”, “polícia de trânsito” e “rececionista”, entre outros, apresentam pontuações idênticas nos dois estudos. Profissões que diferem nos dois estudos são “mineiro” e “agricultor”, em que os participantes de Glick e colaboradores (1995) oferecem uma pontuação mais neutra do que no presente estudo na dimensão do prestígio. Este tipo de comparações aumenta a nossa confiança na presente amostra de profissões.

Estudo 2

Neste estudo pretende-se testar se existe desvalorização de algo que foi produzido por um trabalhador de uma profissão relacionada com crianças em comparação com algo produzido por um trabalhador de uma profissão relacionada com adultos. Neste estudo os participantes avaliaram textos supostamente escritos por um profissional que trabalha com crianças e textos supostamente escritos por um profissional que trabalha com adultos. Por isto, foi adaptado o paradigma Goldberg (1968) pois este permite ver a manipulação da variável de uma maneira bastante subtil, mostrando a dois grupos de pessoas o mesmo texto, mas com um autor diferente, e pedindo para avaliar o texto. As profissões usadas aqui são os pares de profissões extraídos do primeiro estudo.

Método

Participantes.

Sessenta indivíduos (88% do género femininos) com idades compreendidas entre os 18 e os 39 anos ($M = 20.05$; $SD = 3.32$) participaram neste estudo. Todos os participantes, à exceção de dois, eram portugueses e tinham o português como língua materna. Os participantes tinham contacto ocasional com crianças ($Mdn = 3$ numa escala de 1 a 5), principalmente primos. Apenas um dos participantes tinha filhos.

Procedimento.

Ao iniciar o estudo, cada participante leu uma breve instrução sobre o estudo, indicando que este iria ler um conjunto de textos e que os iria avaliar posteriormente. Cada participante leu seis

textos, um de cada vez, por ordem aleatória. Três dos textos eram supostamente escritos por pessoas cuja profissão tem um alto relacionamento com crianças e as restantes três por profissionais com um alto relacionamento com adultos. Apenas uma profissão de cada par foi vista pelo participante. Por exemplo, a mesma pessoa viu um texto escrito ou por uma enfermeira de reabilitação ou por uma enfermeira de saúde infantil, mas não ambos.

Após a leitura de cada texto, os participantes avaliaram-nos em nove parâmetros que foram adaptados a partir daqueles usados por Goldberg (1968), como descritos por Paludi e Bauer (1983). Os primeiros quatro são parâmetros relacionados com o texto: a importância do texto, capacidade de persuasão do texto, profundidade intelectual do texto e perspicácia manifestada pelo texto. Os quatro seguintes estão mais relacionados com o autor: estilo de escrita do autor, estatuto profissional do autor, capacidade do autor em influenciar a opinião do leitor e conhecimento que o autor tem do tema. O último parâmetro era global: qualidade global do texto. Os participantes indicavam a sua resposta numa escala de avaliação de 7 pontos, em que o 1 indica muito baixa prevalência desses parâmetros em avaliação, o 7 indica muito elevada, e o 4 é o ponto médio.

No fim da experiência todos os participantes forneceram alguns dados demográficos: idade, género, ocupação e área de estudo, língua materna, a nacionalidade, a frequência do contacto com crianças (retirada de uma escala de 1 a 5, onde o 1 refere ausência de contacto e o 5 contacto muito frequente com crianças) e a relação dessas crianças com os próprios.

Material.

Para a presente experiência utilizaram-se seis pares de profissões selecionadas a partir do primeiro estudo. Em cada par, uma das profissões era percebida como sendo mais relacionada com crianças e a outra como sendo mais relacionada com adultos. As profissões foram também escolhidas de modo a que cada par de profissões fosse percebido como sendo tipicamente feminino, masculino ou neutro. Caso tal não se verificasse poder-se-ia correr o risco de se encontrar outro tipo de discriminação, nomeadamente de género, caso, por exemplo, a profissão relacionada com crianças fosse tida como tipicamente feminina e a profissão, com esta emparelhada, relacionada com adultos fosse percebida como tipicamente masculina. A lista de profissões utilizadas neste estudo está presente no Quadro 1.

Para este estudo foram criados seis textos cujos participantes tinham de avaliar. Optamos por criar textos cujo tema não estivesse diretamente relacionado com a profissão do suposto autor (aquelas que foram adquiridas no estudo 1). Swim e colaboradores (1989), citando Ginossar e

Trope (1980) afirmam que informação neutra reflete um maior enviesamento de género do que informação diagnóstica de papéis de género. Tal ocorre uma vez que determinada informação, ao ser ambígua, permite uma interpretação que vá de encontro às expectativas do indivíduo (Dunning et al, 1989). Isto está em concordância com Eagly e Karau (2002) que afirmam que enviesamentos contra as mulheres serão mais fortes em campos incongruentes com o seu género. Com este estudo esperou-se encontrar transferência do preconceito contra profissionais que trabalham com criança para os textos que estes supostamente escreveram, ao comparar as avaliações destes com as do mesmo texto, sendo supostamente escrito por um profissional que trabalha com adultos.

De seguida verifica-se um exemplo dos textos e da informação dada sobre o suposto autor:

Autor: P. P., designer industrial, especialidade brinquedos

«Compreendo que, por vezes, as pessoas queiram ver algo mais erótico na televisão ou no cinema. No entanto, tenho muita dificuldade em aceitar que a maior parte dos filmes e séries, hoje em dia, contenham cenas de sexo bastante explícito. Uma imagem, ou mesmo o enredo, pode sugerir o contacto íntimo entre personagens, a nudez dos seus corpos, sem que se mostre tudo. Na minha opinião, o que é deixado à imaginação torna-se mais interessante, mais sedutor.»

Os seis textos e informação sobre o respetivo autor podem ser lidos no Anexo B

Resultados e Discussão

No fim da recolha de dados, as cotações dadas aos profissionais relacionados com adultos foram comparadas com as avaliações dos profissionais que trabalham com crianças, para verificar se diferem significativamente. Objetivamente, uma vez que todos os participantes leram os mesmos textos, a ausência de preconceito levaria à ausência de diferenças nas avaliações dos textos. No entanto, a hipótese em estudo é a de que os textos escritos por pessoas que trabalham com crianças vão receber avaliações mais negativas do que aquelas que trabalham com adultos.

Para cada participante, calculámos a média das avaliações para os textos supostamente escritos por profissionais relacionados com crianças e a média das avaliações para os textos

supostamente escritos por profissionais relacionados com adultos. Fizemos isto para todos os parâmetros (e.g. importância do texto, capacidade de persuasão do texto) em separado.

Podem-se observar as médias das avaliações para cada um dos nove parâmetros quando era supostamente escrito por um profissional relacionado com criança e supostamente escrito por um profissional relacionado com adultos no Quadro 2. Como se pode verificar, as diferenças são muito pequenas.

Quadro 2

Parâmetro avaliado	Profissional relacionado com crianças	Profissional não relacionado com crianças
importância do texto	4.39	4.36
capacidade de persuasão do texto	4.15	3.95
profundidade intelectual do texto	3.40	3.42
perspicácia manifestada pelo texto	3.87	3.84
estilo de escrita do autor	3.80	3.84
estatuto profissional do autor	3.79	3.82
capacidade do autor em influenciar a opinião do leitor	3.88	3.89
conhecimento que o autor tem do tema	4.01	3.99
qualidade global do texto	4.16	4.13

Média das avaliações do texto escrito por um profissional relacionado com crianças e por um profissional relacionado com adultos, segundo os nove parâmetros

Realizámos uma ANOVA de medidas repetidas 2 (textos supostamente escritos por profissional que trabalha com crianças vs. com adultos) x 9 (parâmetros). Ao contrário do previsto, não foi encontrado um efeito principal da profissão do autor ser relacionada com crianças ou com adultos, $F < 1$, indicando que as pessoas não avaliavam mais positivamente os textos escritos por um profissional que trabalha com adultos. Caso as profissões relacionadas com crianças fossem desvalorizadas socialmente, esperava-se que os textos supostamente escritos por um profissional que trabalhe com criança fossem avaliados de modo mais negativo do que o mesmo texto, mas supostamente escrito por um profissional que trabalhe com adultos. No entanto, não foi isso que aconteceu, observando-se uma ausência desta diferença esperada.

O único efeito significativo encontrado foi um efeito principal do parâmetro avaliado, $F(8, 472) = 19.04, p < .001, \eta_p^2 = .24$. Ao utilizar a correção de Bonferroni verifica-se este efeito se deve ao parâmetro “profundidade intelectual do texto” ($M = 3.40$) ter recebido sistematicamente avaliações mais baixas que os restantes. Por outro lado, o parâmetro “importância do texto” ($M = 4.38$) recebeu sempre avaliações significativamente mais elevadas do que todos os outros parâmetros menos do que o parâmetro “qualidade global do texto” ($M = 4.15$).

Foi realizada uma análise semelhante agrupando os quatro parâmetros relacionados com o texto (importância do texto, capacidade de persuasão do texto, profundidade intelectual do texto e perspicácia manifestada pelo texto) e os quatro parâmetros relacionados com o autor (estilo de escrita do autor, estatuto profissional do autor, capacidade do autor em influenciar a opinião do leitor, conhecimento que o autor tem do tema). A ANOVA de medidas repetidas, 2 (textos supostamente escritos por profissional que trabalha com crianças vs. com adultos) x 2 (parâmetros relacionados com o texto vs. com o autor) não revelou nenhum efeito estatisticamente significativo, $F_s < 1$. Verifica-se que todos os parâmetros estão altamente correlacionados entre si (Cronbach $\alpha_{crianças} = .93, \alpha_{adultos} = .95$).

Seguidamente conduzimos análises separadas por texto, para comparar as avaliações dadas pelos participantes que leram o texto supostamente escrito por um profissional que trabalha com crianças e as avaliações dadas pelos participantes que leram o mesmo texto, mas que supostamente era escrito por um profissional que trabalha com adultos. Foram realizadas ANOVAS mistas (textos supostamente escritos por profissional que trabalha com crianças vs. com adultos) x 9 (parâmetros) para cada texto, em que o primeiro fator varia entre-participantes e o segundo intra-participantes.

O único efeito estatisticamente significativo que se verificou foi o efeito principal do parâmetro avaliado. O efeito principal do autor ser um profissional que trabalha com crianças ou com adultos não foi encontrado em nenhum destes textos, $F_s < 1$ (exceto $F_{maquilhagem}(1, 58) = 2.70, p = .106; F_{realizador}(1, 58) = 1.58, p = .214$). Tal indica que o suposto autor do texto ser relacionado com crianças ou adultos não afetou as respostas dos participantes em nenhum dos 9 parâmetros.

Para terminar, foi conduzida uma análise que compara os vários textos com as avaliações dadas quando os textos eram supostamente escritos por um profissional que trabalha com crianças ou com adultos juntas. Realizámos uma ANOVA de medidas repetidas 6 (textos) x 9 (parâmetros).

O efeito principal do texto, $F(5, 295) = 7.46, p < .001, \eta_p^2 = .11$, parece ser devido ao facto do texto supostamente escrito por um realizador ($M = 4.36$) ter obtido avaliações mais elevadas

do quase todos os restantes textos, independentemente da relação com crianças ou adultos. A existência de uma interação significativa com o parâmetro avaliado, $F(40, 2360) = 17.85, p < .001$, $\eta_p^2 = .23$, parece advir do facto das avaliações mais positivas deste texto e do texto supostamente escrito por uma profissional de maquilhagem/pintura facial infantil terem sido obtidas principalmente nos parâmetros “importância do texto” e “capacidade de persuasão do texto”. O texto supostamente escrito por uma cozinheira, independentemente da relação com crianças ou adultos, foi o que obteve avaliações mais baixas em todos os parâmetros menos “importância do texto”. Nesta análise, o parâmetro voltou a ter um efeito estatisticamente significativo, $F(8, 472) = 18.99, p < .001$, $\eta_p^2 = .24$, idêntico àquele previamente reportado na primeira análise.

Verifica-se então que os textos que obtiveram maior cotação em alguns parâmetros foram o texto supostamente escritos por uma profissional de pintura facial ou por um realizador, independentemente da sua relação com crianças ou com adultos. O texto da profissional de pintura facial era sobre o que as pessoas podem fazer para pelo ambiente (não usar palhinhas de plástico, usar transportes públicos) enquanto o texto do realizador era sobre a utilização de capacetes enquanto se anda de bicicleta. Não possuo dados sobre o prestígio percebido destas profissões, aliás, o mais próximo provém do Estudo 1 e é a profissão “cineasta” ($M = 14.03$) cuja avaliação em termos de prestígio não é elevada. Esta profissão, apesar de não ser exatamente igual à profissão “realizador”, é semelhante o suficiente para permitir intuir que a profissão “realizador” teria uma avaliação próxima, não sendo, por isso, considerada muito prestigiante. É possível, então, teorizar que as pontuações mais elevadas destes dois textos se devem à temática dos textos serem mais relevantes para esta amostra de participantes.

Verificou-se que os participantes não avaliaram sistematicamente os textos supostamente escritos por profissionais que trabalham com crianças mais negativamente do que os textos supostamente escritos por profissionais que trabalham com adultos. Isto pode demonstrar que não existe preconceito contra estes profissionais. No entanto, o método também pode ter alguma culpa. De seguida, vou comentar os pontos fortes e fracos desta metodologia que podem explicar a ausência de resultados.

Este paradigma é muitas vezes usado criando currículos ou candidaturas que são depois enviados a empresas, em que varia apenas o nome ou a foto da pessoa. Naturalmente, igualar dois candidatos de modo a que difiram apenas no seu género tem um custo, nomeadamente a redução da informação fornecida (Eagly & Karau, 2002). No entanto, este paradigma ganha robustez por um conjunto de motivos, que passam pelo facto da magnitude do enviesamento não diferir entre as diferentes ocupações de avaliadores utilizados – supervisores e recrutadores, ao invés de apenas

estudantes universitários (Olian et al, 1988, cit por Eagly & Karau, 2002). Argumentos a favor da generalização dos seus resultados focam-se também em metodologias de campo, em que candidaturas semelhantes em tudo menos no género dos candidatos foram enviadas para empresas reais ou em que candidatos respondiam a uma entrevista de emprego pelo telemóvel (Levinson, 1982, cit por Eagly & Karau, 2002), evidenciando todos o mesmo enviesamento contra candidatas para posições que não são tipicamente femininas. Firth, 1982, num estudo a estes semelhantes, verificou, inclusivamente, que a discriminação contra mulheres era superior quando a candidata era casada ou, o pior dos casos, com filhos. Sabe-se inclusivamente que apesar das pessoas sentirem que a informação das categorias sociais não é suficiente para formar uma opinião, as pessoas tendem a usar esta mesma informação social como fator decisor quando lhes é dada extra informação (Yzerbyt et al, 1994, cit. por Norton, Vandello & Darley, 2004).

Por outro lado, pode ser argumentado que o paradigma Goldberg não é adequado para verificar a existência de preconceito e género por uma quantidade de fatores. Swim e colaboradores (1989) afirmam que durante as experiências existe uma tendência por parte dos participantes para se mostrarem mais desejáveis socialmente. Isso pode passar por fazer parecer que não são preconceituosos. Não me parece que esta justificação seja suficiente uma vez que o próprio método impede que os participantes se apercebam que estão a comparar a prestação de um profissional relacionado com crianças e de um profissional relacionado com adultos. Mesmo com a discriminação de género que está tão profundamente documentada na literatura, uma meta-análise revela que o efeito encontrado com este paradigma é muito pequeno, explicando menos de 1% da variância (Swim et al, 1989). Os autores mencionam ainda alguns problemas de replicação que este paradigma teve em estudos posteriores. Todas essas críticas parecem apontar para que talvez o paradigma não seja indicado para verificar se existe desvalorização social de profissionais relacionados com crianças.

A principal diferença que parece ocorrer no presente estudo é na avaliação dos textos em si. O texto com avaliação mais elevada ($M = 4.36$) era sobre a utilização de capacete quando se anda de bicicleta, e foi supostamente escrito ora por um realizador de filmes de animação, ou por um realizador de filmes policiais. O texto com a avaliação mais baixa ($M = 3.56$) tecia uma crítica ao hábito de dormir até tarde devido a perda de produtividade, e foi supostamente escrito ora por uma cozinheira de uma cantina escolar, ora por uma cozinheira de uma cantina de empresa. Pode ser que os participantes tenham respondido baseando-se sobretudo nos temas dos textos. Uma alternativa passa por os participantes terem dado especial atenção profissão geral, mas não à variação criança-adulto. Ainda outra possibilidade é que os participantes tenham avaliado os

textos baseando-se sobretudo no prestígio percebido das profissões em si, sem terem considerado a relação da profissão com crianças. Por exemplo, tanto uma cozinheira num refeitório escolar como uma cozinheira num refeitório de empresa terão menos prestígio do que um realizador de filmes, sejam filmes de animação ou filmes policiais. No entanto, parece-me estes resultados se devem ao facto dos participantes terem tomado mais atenção ao tema dos textos e não à profissão em si. O facto do segundo melhor texto avaliado ter sido escrito supostamente por uma maquilhadora (sendo que foi melhor avaliado do que, por exemplo o texto supostamente escrito por um designer) faz-me pensar que os participantes deram mais relevo ao tema e não à profissão. Em adição, podemos observar que os textos mais bem avaliados possuíam temáticas de interesse social. O texto supostamente escrito por um realizador era sobre a importância de usar capacete enquanto se anda de bicicleta, enquanto que o texto supostamente escrito por uma profissional de maquilhagem ou pintura infantil era sobre o que se pode fazer para melhorar o ambiente. Já os restantes textos possuem temáticas de cariz mais pessoal, como a opinião sobre filmes eróticos, sobre dormir até tarde, usar sapatos dentro de casa e oferecer dinheiro como prenda. A diferença entre os dois grupos de temas pode ajudar a perceber porque os dois primeiros foram melhor cotados. Eventualmente esta amostra preferiu os dois primeiros devido à sua relevância social, algo que poderá ser tido em conta em estudos futuros. No próximo e último estudo, pretendo ver se em condições de competição, como candidaturas para uma bolsa ou para um determinado trabalho, o profissional com maior relação com crianças é preterido sistematicamente em comparação com o profissional com maior relação com adultos.

Estudo 3

O objetivo deste estudo foi verificar se existem diferenças na valorização social de profissionais relacionados com crianças e relacionados com adultos em contextos de competição quando estes competem para a mesma posição. Essa alteração no método torna o cenário mais parecido com os cenários reais de contratação e promoção. É possível que, em contextos onde não há competição ou o observador não esteja pessoalmente envolvido na escolha, as pessoas não prefiram um profissional relacionado com adultos, mas em condições em que estão motivadas a escolher, com consequências para os candidatos e para as pessoas com quem estes vão trabalhar caso sejam contratados, prefiram o profissional relacionado com adultos, talvez acreditando que estes serão mais competentes no seu trabalho do que um profissional que trabalhe com crianças.

Foi usada uma metodologia adaptada de Norton e colaboradores (2004). Os autores sugerem que uma estratégia frequentemente usada pelas para evitar um possível enviesamento da sua parte que seja percecionado por terceiros é assentar o processo de decisão em termos melhor aceites. Por exemplo, entre a escolha de um homem com uma boa formação mas pouca experiência e uma mulher com muita experiência mas pouca formação, a entidade empregadora pode seleccionar o candidato masculino, mas alegar que a sua decisão derivou das boas recomendações que este possuía. Por outro lado, o presidente pode seleccionar o candidato feminino e alegar que se deve à sua experiência. Ou seja, ele não tem nunca de ser confrontado com uma escolha entre um homem e uma mulher mesmo que, consciente ou inconscientemente, tenha sido esse o fator determinante.

Se existir desvalorização dos profissionais relacionados com crianças, é possível que se verifiquem consequências se um candidato relacionado com crianças competir contra um candidato relacionado com adultos. No estudo de Norton e colaboradores (2004) observa-se que, se os participantes tiverem uma base para justificar a escolha que consiga cobrir a eventual desvalorização, vão sentir-se mais à vontade para tomar decisões enviesadas. Por isto, decidimos implementar um estudo semelhante onde, numa condição, o candidato relacionado com crianças tem muita formação, mas pouca experiência e o candidato relacionado com adultos tem pouca formação, mas muita experiência, e na outra condição, vice-versa. Espera-se que os participantes sistematicamente prefiram o candidato relacionado com adultos, independente da sua formação ou experiência.

Método

Participantes.

Participaram neste estudo 90 participantes (87% do género feminino, 11% do género masculino, 2% seleccionaram a opção “outro”), com idades compreendidas entre os 18 e os 63 anos ($M = 20.69$; $SD = 6.54$). Os participantes eram estudantes de psicologia. Todos os participantes eram portugueses menos cinco, e todos tinham o português como língua materna menos um. Os participantes reportaram em média ter contacto frequente com crianças ($Mdn = 4$ numa escala de 1 a 5), principalmente primos. Apenas um participante tinha filhos.

Procedimento.

Este estudo consistia em dois cenários distintos. Primeiro, era pedido aos participantes que se imaginassem como membros de um painel que iria decidir a quem atribuir uma prestigiada

bolsa de escrita criativa. Os participantes tinham de analisar as candidaturas dos dois supostos finalistas e decidir a qual deles atribuir a bolsa, sendo que um dos finalistas se propunha escrever para um público infantil enquanto que o outro se propunha a escrever para um público geral. Após decidirem a qual dos candidatos atribuir a bolsa, os participantes escreviam de modo sucinto porque tinham escolhido esse candidato, expressando o que mais tinha pesado na sua decisão. Após essa justificação, os participantes respondiam a perguntas sobre a satisfação e o investimento na sua escolha através de duas questões: “Gostaria de ter visto mais candidaturas antes de tomar a decisão?” e “Caso a maioria do painel votasse no outro candidato, quão desapontado/a ficaria da bolsa não ser atribuída ao candidato que escolheu?”. Estas duas perguntas eram respondidas numa escala de avaliação que ia desde o 1 (claramente não; nada desiludido) ao 7 (claramente sim; extremamente desiludido). Finalmente, os participantes avaliavam quão importante foi para eles cada um dos fatores presentes na candidatura (i.e., principais influências, formação académica, géneros já publicados e principais *outputs* propostos na candidatura) também numa escala de avaliação que ia do 1 (nada importante) até ao 7 (extremamente importante).

O segundo cenário iniciava quando o participante terminasse as respostas ao primeiro. Era dito aos participantes que se imaginassem como o coordenador do 3º ciclo de escolaridade de um colégio privado que tinha proposto a contratação de um professor ou professora que se dedicasse exclusivamente a prestar apoio aos alunos do 7º ano. Os participantes deveriam escolher um candidato através da leitura de cinco candidaturas, segundo os critérios de formação específica da área de apoio educativo, experiência de prestação de apoio educativo e com o critério preferencial de formação ou experiência de trabalho com alunos de 12/13 anos de idade. Dessas cinco, apenas duas candidaturas eram relevantes, e numa delas o candidato tinha trabalhado previamente com alunos de 7/8 anos enquanto que na outra o candidato tinha trabalhado previamente com alunos de 16/17 anos. Os participantes ordenaram os candidatos colocando em primeiro lugar o candidato que consideraram mais adequado para ocupar a posição e em último lugar o candidato que consideraram menos adequado. Após essa ordenação, os participantes respondiam a umas breves perguntas. A primeira pedia-lhes que descrevessem brevemente uma justificação para ter colocado determinado candidato na primeira posição, incluindo o que tinha pesado mais nessa decisão. Depois, os participantes respondiam às mesmas perguntas de satisfação, investimento e fatores importantes que no cenário anterior.

Para terminar, pedimos aos participantes que fornecessem alguns dados demográficos: idade, género, área de estudo e ocupação, língua materna, nacionalidade, frequência de contacto com crianças (a partir de uma escala de 1 a 5, onde o 1 significava ausência de contacto com

crianças e o 5 significava contacto muito frequente) e a relação dessas crianças com os participantes.

Material.

No primeiro cenário, o material empregue foi uma tabela com informação relativa a dois candidatos que estão a concorrer para uma bolsa de escrita criativa. A tabela servia o objetivo de facilitar a comparação de vários fatores entre as duas candidaturas, uma vez que era dito aos participantes que estes tinham recebido a mesma nota quantitativa. No segundo cenário, o material consistia em cinco candidaturas para uma posição numa escola como professor de apoio ao 7º ano de escolaridade.

Relativamente ao primeiro cenário, a informação dada aos participantes sobre os dois candidatos finalistas estava agrupada em quatro fatores: principais influências, formação académica, géneros já publicados e principais *outputs* propostos na candidatura. Tentou-se que as duas candidaturas fossem equivalentes nos três primeiros fatores de modo a que uma eventual preferência num factor não afetasse os resultados. A manipulação da relação dos candidatos com crianças ocorre exclusivamente no último fator, nomeadamente “principais *outputs* propostos na candidatura”. Em todas as versões há sempre um candidato que se propunha a escrever textos para teatro e outro que se propunha a escrever uma coleção de poemas. Em metade dos casos, o candidato com relação com crianças propunha-se a escrever textos de teatro infantil, enquanto na outra metade dos casos propunha-se a escrever uma coleção de poemas para crianças, de modo a garantir que uma preferência sistemática por poesia ou dramaturgia não ofuscasse a variável em estudo, que era a relação dos candidatos com crianças ou adultos. Em metade dos casos, a candidatura relacionada com crianças surgia primeiro, e na outra metade surgia no fim, de modo a não haver enviesamentos de primazia ou recência.

Na Figura 10 pode-se ver uma das versões do material que os participantes viam durante a experiência.

	CANDIDATURA A	CANDIDATURA B
<i>Principais influências:</i>	Italo Calvino Milan Kundera	Jorge Luis Borges Umberto Eco
<i>Formação académica:</i>	Estudos de Cultura, Literatura e Línguas (Universidade do Minho)	Línguas Modernas, Literaturas e Culturas (Universidade de Aveiro)

Figura 10. Versão do material usado no primeiro cenário do Estudo 3

Relativamente ao cenário 2, o material era formado por resumos de cinco candidaturas de indivíduos que se candidatavam para a posição de professor de apoio ao 7º ano de escolaridade de uma dada escola. Este cenário foi adaptado dos estudos de Norton et al (2004) substituindo o alvo da manipulação homem-mulher para a relação do candidato com criança-jovem. Das cinco candidaturas, duas delas eram relevantes, objetivamente melhores do que as restantes. Uma das candidaturas pertencia a um profissional relacionado com crianças mais novas (7/8 anos) e a outra a um profissional relacionado com jovens (16/17 anos). Para metade dos participantes, a candidatura do profissional relacionado com crianças espelharia uma maior experiência e a do profissional relacionado com jovens espelharia uma maior formação. Para a outra metade dos participantes aparecia o oposto. As restantes três candidaturas eram *fillers*, utilizadas para dar ao participante a noção de um cenário autêntico de escolha de um candidato e também para dificultar a perceção de que a escolha era entre um candidato relacionado com crianças e um relacionado com jovens.

As duas candidaturas relevantes são apresentadas na Figura 11. As restantes podem ser consultadas no Anexo C.

Candidatura: RH/52/ML19

Formação específica na área de apoio educativo:
Mestrado em educação especial (4 semestres) +
Pós-graduação em apoio educativo (2 semestres)

Experiência de prestação de apoio educativo:
5 anos letivos (contexto: escola)

Idade dos alunos na experiência prévia:
7-8 anos (2º e 3º anos)

Principal motivo para a candidatura:
Motivação para trabalhar com alunos do 3º ciclo

Cartas de recomendação:
Sim (2 cartas)

Candidatura: RH/41/ML19

Formação específica na área de apoio educativo:
Mestrado em educação especial (4 semestres)

Experiência de prestação de apoio educativo:
9 anos letivos (contexto: escola)

Idade dos alunos na experiência prévia:
16-17 anos (11º e 12º anos)

Principal motivo para a candidatura:
Motivação para trabalhar com alunos do 3º ciclo

Cartas de recomendação:
Sim (2 cartas)

Figura 11. Candidaturas da condição em que o candidato com relação com crianças tem mais formação, mas menos experiência e o candidato com relação com jovens tem menos formação, mas mais experiência

Resultados e Discussão

Cenário 1.

Após a recolha dos dados, as avaliações das candidaturas para a bolsa foram comparadas para ver se os participantes escolhiam o candidato que tinha proposto *outputs* relacionados com crianças menos vezes do que o outro candidato, independente do género literário (i.e., textos para teatro ou poesia).

Escolha do candidato.

Verificou-se que o candidato relacionado com crianças foi escolhido exatamente o mesmo número de vezes que o candidato relacionado com adultos, foram ambos escolhidos 45 vezes. Os participantes escolheram o candidato que se propunha a escrever poesia 42 vezes, e o candidato que se propunha a escrever textos para teatro 48 vezes. Este resultado não apoia a hipótese levantada que indica o candidato relacionado com crianças seria preterido em relação ao candidato relacionado com adultos. É possível considerar que tal tenha acontecido em parte devido ao facto de que a amostra ser constituída principalmente por mulheres que são estudantes de psicologia que poderão, potencialmente, ser mais sensíveis a questões de desvalorização e mais motivadas para profissões com maior relação com crianças do que a população geral. É igualmente de recordar que os participantes, em média, reportaram ter contacto frequente com crianças, o que pode igualmente enviesar os resultados.

Justificações.

De seguida analisei as respostas abertas dos participantes. Estas foram encaixadas nas categorias presentes na candidatura: “principais influências”, “formação académica”, “géneros já publicados” e “principais *outputs*”. Uma vez que havia justificações que não se enquadravam em nenhuma das quatro categorias, foi criada a categoria “outros”. É possível observar exemplos de justificações de cada grupo no Quadro 3.

Categorias	Exemplos de justificações
Principais influências (<i>n</i> = 22)	P1: “Por ter como principais influências escritor portugueses.”; P6: “Identifico-me com as principais influências o mesmo...”; P90: “...o candidato B ir buscar influência ao escritor Umberto Eco...”
Formação académica (<i>n</i> = 17)	P38: “A formação académica parece ser mais abrangente...”; P53: “...tem formação estudos da cultura.”; P81: “Pelo interesse dele em línguas modernas e p questões culturais.”
Géneros já publicados (<i>n</i> = 24)	P56: “...a crónica obriga a uma reflexão e conhecimento da sociedade atual...”; P70: “...género de obras já publicadas pelo candidato.” P74: “...crónica também demonstra escrita sincera tendencialmente mais próxima do leitor.”
Principais <i>outputs</i> (<i>n</i> = 61)	P2: “...de poesia há grande variedade, enquanto o dramaturgia não.”; P53: “O público-alvo do candidato A é mais abrangente...”; P75: “...acho importante o incentivo às artes e aos teat para crianças.”
Outros (<i>n</i> = 6)	P5: “O nome da editora onde já tem um género publicado.”; P72: “Tem um currículo mais fora do normal”; P76: “Porque me identifico mais com o seu estilo o escrita.”

Quadro 3.

Exemplos de justificações que se enquadram em cada uma das 5 categorias

Dentro da categoria “principais *outputs*” separei as justificações que mencionavam argumentos a favor do candidato relacionado com crianças para a categoria, justificações que mencionavam argumentos contra o candidato relacionado com crianças e justificações que não têm em consideração o público-alvo ou a faixa etária. Estas três categorias específicas podem ser vistas no Quadro 4.

Categorias	Exemplos de justificações
Principais <i>outputs</i> em que não estão incluídas instâncias em que se menciona o público-alvo ($n = 34$)	P2: "...de poesia há grande variedade, enquanto a dramaturgia não." P45: "Os <i>outputs</i> propostos"; P74: "O texto para teatro é cada vez menos publicável daí que tal ousadia deva ser premiada..."
Principais <i>outputs</i> que mencionam argumentos a favor de um participante que se propõe a escrever para crianças ($n = 23$)	P19: "...importante investir e promover uma boa literatura infantil que incentive as crianças a ler..."; P56: "...escrever poesia direcionada a crianças revela capacidade de comunicar com outros grupos etários."; P75: "...acho importante o incentivo às artes e aos teatros para crianças."
Principais <i>outputs</i> que mencionam argumentos contra um participante que se propõe a escrever para crianças ($n = 4$):	P36: "Poesia tem um impacto cultural mais marcante do que literatura infantil." P53: "O público-alvo do candidato A é mais abrangente..."; P57: "Teatro infantil não é uma coisa muito visível portanto a bolsa seria atribuída em vão."

Quadro 4.

Exemplos de justificações dadas pelos participantes nas três categorias relativas aos "outputs propostos"

As justificações dos participantes merecem algumas ponderações.

Existem no total 130 justificações. Os participantes expressaram muitas vezes mais do que um motivo para votar num dos candidatos.

Perto de metade das justificações dadas (47%) encontram-se no fator "principais *outputs*", onde estava a manipulação, sejam elas justificações mais gerais (e.g., P8: "Inovação face aos *outputs* que apresenta"), específicas à literatura infantil (e.g., P9: "O facto de ser textos para teatro infantil pode ser mais enriquecedor para as crianças"), específicas à literatura de adulto ou contra a literatura para crianças (e.g., P80: "Não considero teatro infantil de grande interesse"). Isto é um bom indicador de que os participantes não ignoraram totalmente a manipulação e inclusivamente consideraram esta categoria a mais importante para a atribuição de uma bolsa, o que apoia a decisão de ter sido colocada a manipulação nesta categoria e não em nenhuma das outras.

É muito interessante a maneira como os participantes expressaram as suas justificações baseadas no *output*. Quase um quarto das justificações (24%) nesta categoria devem-se a menções explícitas sobre como oferecer a bolsa ao candidato que escolheram beneficiária as crianças. Dentro das justificações sobre os *outputs* propostos de modo geral, 38% destas são ambíguas o suficiente para que não se perceba se os participantes se estão a referir ao género proposto (poesia ou dramaturgia) ou ao alvo da escrita (crianças ou adultos), como se vê no exemplo: “os principais outputs propostos na candidatura” (P35). Assim, em adição às 24% das justificações explícitas que visavam o benefício para as crianças, é possível que mais participantes se refiram a benefícios para as crianças ao escolher um candidato em detrimento do outro.

Apesar da hipótese de que as pessoas prefeririam o candidato que se propusesse a escrever para uma audiência adulta, 24% das justificações que têm em conta a idade da audiência é a favor do candidato que se propõe a escrever literatura para crianças, justificando com o facto de vir a ser benéfico para as crianças (e.g., P20: “...considero importante investir e promover uma boa literatura infantil que incentive as crianças a ler mais e ter mais gosto nisso.”). Em adição, as 4 justificações sobre o porquê de terem escolhido o candidato que se propunha a escrever para uma audiência de adultos (4% da totalidade das explicações) são todas em oposição ao facto do outro candidato se propor a escrever para crianças (P36: “Poesia tem um impacto cultural mais marcante do que literatura infantil.”) e não pelo benefício que a poesia ou o teatro trazem aos próprios adultos.

Esta diferença entre as justificações pró-criança e anti-criança (e não pró-adulto), apesar do baixo número das segundas, é bastante interessante e parece indicar que os participantes estavam a ter considerações diferentes quando escolhiam o candidato que se propunha a escrever para crianças ou o candidato que se propunha a escrever para um público mais geral. Uma diferença na perceção de dois grupos sociais são significa necessariamente que um seja desvalorizado em relação ao outro. Uma diferença de perceção (mesmo sem desvalorização), como parece ser a presente, é por si só interessante e digna de análise. Esta preocupação com a educação das crianças pode simplesmente indicar uma preocupação razoável, saudável, com uma população vulnerável e dependente. No entanto, outra possível interpretação é que esta necessidade por arte e cultura que os participantes atribuíram às crianças, mas não aos adultos, seja de algum modo semelhante à perceção incompleta que a sociedade em geral tem da competência das mulheres. Nesta visão, apoiar o candidato que se propõe a escrever para crianças assemelha-se às ajudas oferecidas a mulheres por movimentos sociais e movimentos feministas (que, de acordo com Heilman, 2001, depois permitem a sociedade inferir que elas não são aptas para as posições de liderança que

ocupam). Como exposto anteriormente, participantes de Hong Kong, colocam as crianças no quadrante de alta *warmth* e baixa competência, cuja forma de desvalorização sofrida passa pela condescendência (Cuddy et al, 2008).

Mesmo quando as justificações são contra literatura infantil, elas são orientadas para as crianças e não para os candidatos. Isto pode ter tido um impacto nos resultados se significar que os participantes estavam a considerar não os candidatos, mas sim a audiência para quem eles se propõe a escrever. A partir daí, podem surgir motivações de beneficiar as crianças sem contemplar a competência dos candidatos. Um motivo pelo qual isto ocorreu pode ser porque o candidato associado com crianças não foi corretamente associado a crianças. Esse candidato já tinha um livro publicado para uma audiência geral (em princípio, os participantes terão assumido que fosse para adultos) e agora propunha-se a escrever literatura infantil, mas não era um escritor de literatura infantil. O que podia ter sido feito ao invés era retirar o “género já publicado” ou aplicar a manipulação também a esse fator, em que o candidato associado a crianças tivesse já escrito literatura infantil e se propusesse a escrever literatura infantil. A mesma coisa pode ser dita para a categoria “principais influências”, em que o candidato relacionado com crianças poderia reportar que as suas principais influências eram escritores conhecidos que escrevem normalmente para crianças.

Relativamente às justificações incluídas na categoria “principais influências”, importa referir que quase um terço (32%) dos participantes que utilizaram esta explicação o fizeram justificando uma preferência por autores nacionais, enquanto 9% dos participantes defenderam uma preferência por autores internacionais. No entanto, os quatro escritores que apareciam como as principais influências dos dois candidatos eram Italo Calvino e Milan Kundera numa candidatura e Umberto Eco e Jorge Luis Borges na outra – nenhum é português. Isto é importante pois pode implicar que uma variável estranha tenha ofuscado a manipulação do público-alvo em pelo menos 10% dos participantes.

Relativamente ao grupo “géneros já publicados”, verifica-se que as pessoas por norma se expressavam mais a favor do candidato que tinha escrito crónicas ($n= 9$) do que do candidato que tinha escrito contos ($n= 2$). As restantes 13 justificações não permitiam entender se os participantes preferiam um ou o outro (e.g., P38: “...já tem livro de prosa...”).

Envolvimento na decisão.

De seguida analisamos o nível de satisfação dos participantes na escolha que tomaram. O nível de satisfação era pedido através da questão “Gostaria de ter visto mais candidaturas antes de ter tomado a decisão?”. Não se verificou nenhuma diferença significativa ao nível da satisfação dos participantes, $t(88) = 1.30, p = .196$. Os participantes, no geral, responderam que gostariam de ver mais candidaturas ($M = 5.49, 95\% \text{ CI} = [5.15, 5.83]$), mas é possível que isso se deva não à insatisfação, mas sim ao empenhamento na tarefa.

O nível de investimento dos participantes foi analisado de seguida. O nível de investimento era pedido através da resposta à pergunta “Se os outros membros do painel votassem no outro candidato, quão desapontado ficaria se a bolsa não fosse atribuída ao candidato que escolheu?”. Pretendia-se examinar se participantes que votaram no candidato que se propunha a escrever para crianças iam estar menos investidos nele, respondendo que ficariam menos desapontados. Novamente, não houve diferenças significativas, $t < 1$. Os participantes não pareciam particularmente investidos em nenhum dos candidatos ($M = 2.39, 95\% \text{ CI} = [2.11, 2.67]$). Uma vez que, em média, os participantes gostavam de ter visto mais candidaturas, parece que os participantes não estavam investidos pois gostavam igualmente dos dois candidatos.

Ponderação de fatores.

Finalmente, analisamos as respostas relativas à questão sobre que fator mais determinou a escolha dos participantes. Esta informação permite inferir se os participantes estavam atentos ao fator que continha a manipulação. Computámos uma ANOVA mista 2 (voto do participante: candidato relacionado com crianças vs. não relacionado com crianças) x 4 (fatores), em que o primeiro fator varia entre-participantes e o segundo fator intra-participantes. A ANOVA revelou um efeito principal do voto do participante, $F(1, 87) = 5.84, p = .018, \eta_p^2 = .06$. Os participantes que votaram no candidato que se propunha a escrever para crianças consideraram os fatores, no geral, menos importantes ($M = 4.27$) para a sua decisão do que os participantes que votaram no outro candidato ($M = 4.76$). A análise revelou ainda um efeito principal dos fatores envolvidos na decisão, $F(3, 261) = 16.87, p < .001, \eta_p^2 = .16$. Como mostra a Figura 13, os participantes reportaram os “principais *outputs*” como sendo o fator que mais influenciou a sua decisão.

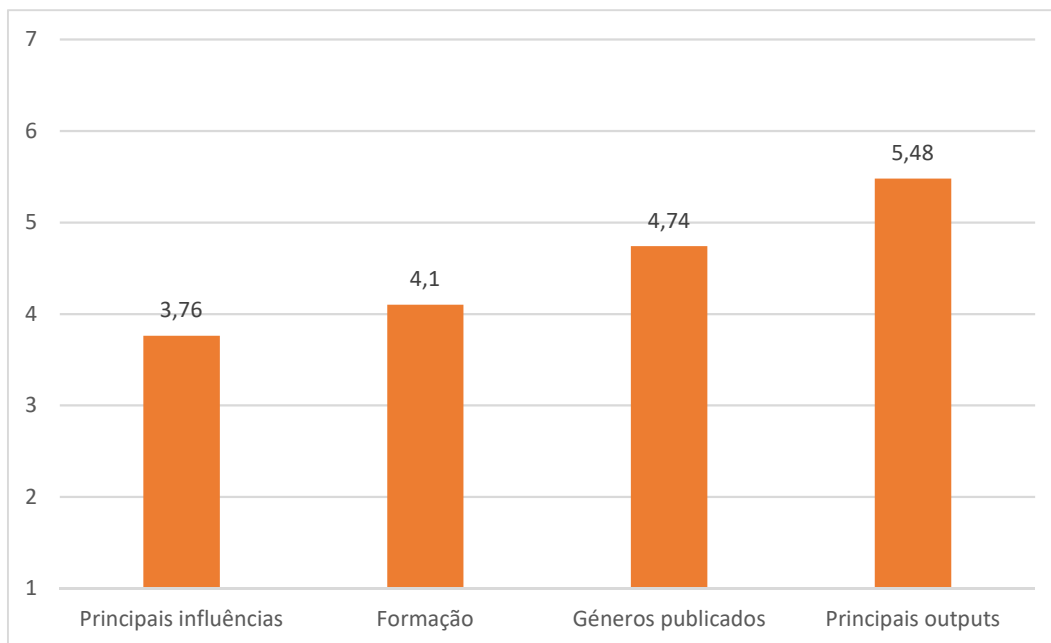


Gráfico 13. Importância de cada fator para os participantes.

Cenário 2.

As candidaturas para a posição de professor de apoio foram comparadas de modo a verificar se os participantes preferiam o candidato com menor relação com crianças.

Escolha do candidato.

Os resultados do cenário 2 são semelhantes aos do cenário 1.

Primeiramente, importa referir que em 71% dos casos os participantes colocaram as duas candidaturas relevantes num dos dois primeiros lugares. Isto aponta que os participantes estavam atentos à manipulação no sentido em que reconheceram como melhores as candidaturas relevantes.

Indo contra a hipótese colocada, os participantes não preferiram sistematicamente o candidato relacionado com jovens, $\chi^2(1, N = 90) = 0.01, p = .904$. Este candidato foi preferido por apenas 52% dos participantes, $Z = 0.42, p = .337$. No entanto, as diferenças na votação entre o candidato com maior experiência e com maior formação foram estatisticamente significativas, $Z = 2.11, p = .035$. Estes resultados vão contra os resultados encontrados por Norton e colaboradores (2004) que não apenas obtiveram uma preferência pelo candidato com maior formação, como afirmaram que essa preferência era lógica num contexto onde os participantes são estudantes universitários. Os participantes deste terceiro estudo também são estudantes universitários, mas o

mesmo já não se verificou, uma vez que 61% dos participantes preferiram o candidato com mais anos de experiência.

Há, no entanto, uma diferença entre o presente estudo e o de Norton et al (2004) que poderá explicar estes resultados. No estudo de Norton et al (2004), era dito aos participantes para valorizarem dois aspetos: a formação e a experiência. A manipulação era realizada ao nível do nome do candidato. Nas instruções do estudo, era dito aos participantes que considerassem dois critérios principais que são os mesmos que no estudo anterior: a formação e a experiência. É-lhes também dito que existe um terceiro critério, preferencial: que a experiência prévia de apoio educativo seja a alunos do 7º ano escolar. É neste critério que se encontra a manipulação da relação com crianças: nenhum candidato cumpria esse critério, mas um deles tinha experiência de apoio a crianças do 2º e 3º ano e o outro a jovens do 11º e 12º ano. Então, neste cenário, existem dois critérios a que os participantes têm de dar importância que envolvem a experiência dos candidatos. Isto pode ter aumentado a atenção que os participantes deram à experiência prévia, tornando-a num fator mais importante.

Justificações.

Depois, analisei as respostas abertas dos participantes. As justificações dos participantes foram divididas de acordo como a informação estava organizada nas candidaturas: “formação”, “experiência”, “critério preferencial”, “cartas de recomendação”. Para as justificações que não era possível enquadrar em nenhum destes, foi criada a categoria de “outros”. É possível observar no Quadro 5 justificações que se encaixam nessas categorias.

Categorias	Exemplos de justificações
Formação ($n = 60$)	P12: “É o que apresenta uma maior formação em apoio educativo...”; P40: “É o candidato com formação profissional mais completa e adequada... o fator que teve mais peso foi a qualidade da formação.”; P63: “possui um mestrado e uma pós-graduação nas áreas mais convenientes para o cargo.”
Experiência ($n = 68$)	P29: “A experiência de prestação de apoio educativo.” P41: “...a sua experiência é de algum tempo considerável (anos).”; P73: “...ter experiência com crianças com necessidades educativas especiais.”
Critério preferencial ($n = 29$)	P25: “...já trabalhou com alunos na adolescência.” P36 “...experiência previa com idades mais parecidas” P72: “idade dos alunos na experiência previa”
Motivação para a candidatura ($n = 27$)	P38: “...motivação ser mesmo trabalhar com jovens destas idades.”; P50: “...a sua motivação para ajudar crianças de 3º ciclo” P77: “Era o que tinha as motivações mais corretas...”
Cartas de recomendação ($n = 8$)	P3: “...tem cartas de recomendação”; P52: “...e por ter duas cartas de recomendação.”; P76: “Pelo número de cartas de recomendação.”
Outros ($n = 4$)	P24 “...as idades dos alunos com experiência prévia [escolheu candidato irrelevante]; P46: “...interação com adolescentes.”; P47: “Reunia o melhor resumo para tarefa de desempenhar.”

Quadro 5.

Exemplos de justificações que se enquadram em cada uma das 5 categorias

A categoria “critério preferencial” foi dividida em duas categorias, uma que contemplasse as justificações dos participantes quando escolhiam o candidato que tinha trabalhado com alunos mais novos que o pretendido (13/14 anos) e outra que contemplasse as justificações dos participantes quando escolhiam o candidato que tinha trabalhado com alunos mais velhos que o pretendido. Exemplos destas duas categorias podem ser observáveis no Quadro 6.

Categorias	Exemplos de justificações
Experiência com alunos mais novos ($n = 11$)	P3: "...a idade das crianças está mais próxima d indicadas..."; P27: "...o facto dos alunos na experiência prévia sere crianças dá mais paciência ao candidato para lidar co alunos de 12/13 anos"; P72: "...as idades com que já tinha experiência..."
Experiência com alunos mais velhos ($n = 18$)	P19: "...as idades dos alunos com os quais já trabalho uma vez que se assemelham mais às idades com as que irá trabalhar."; P51: "...tendo trabalhado com idades não muito distant das pretendidas."; P77: "... anos de experiência com as idades em questãc

Quadro 6.

Exemplos de justificações dadas pelos participantes nas três categorias relativas ao “critério preferencial”

Os participantes, no total, usaram 196 justificações para explicar porque votaram num determinado candidato, indicando que muitos participantes tinham mais do que um motivo. Dessas explicações, 60 são relativas à formação dos participantes, ou seja 31%. Em comparação, 68 das justificações (36%) eram relativas à experiência dos candidatos. Estas elevadas percentagens de justificações destes dois grupos fazem sentido considerando que são os dois critérios que foram ditos aos participantes para considerarem como mais importantes.

Relativamente ao critério preferencial, que o candidato tivesse experiência de prestação de apoio a alunos do 7º ano de escolaridade, inseriam-se nesta categoria 15% das respostas totais. Do total de respostas nesta categoria, 60% diziam respeito a argumentos a favor do candidato que tinha trabalhado previamente com alunos mais velhos do que o pretendido e 40% diziam respeito a argumentos a favor do candidato que tinha trabalhado previamente com alunos mais novos que o pretendido. O conteúdo das justificações de ambos os grupos não difere muito entre si: quer tenham votado no candidato que tinha trabalhado com alunos mais novos ou com alunos mais velhos que o pretendido, na sua maioria os participantes justificavam que as idades desses alunos eram mais próximas das idades pretendidas, como por exemplo esta justificação: “...as idades dos alunos com os quais já trabalhou, uma vez que se assemelham mais às idades com as quais irá trabalhar.” (P19). Estes são os campos mais interessantes de analisar pois era onde se encontrava

a manipulação. Na realidade, as idades dos alunos com que os participantes tinham tido experiência, quer fossem mais novos ou mais velhos, tinham a mesma distância (em anos) até à idade dos alunos do 7º ano. Apesar disso, das 18 justificações oferecidas para votar no candidato com experiência com alunos mais velhos, 5 delas mencionavam explicitamente que as idades desses alunos eram mais próximas das idades dos alunos do 7º ano. Das 11 justificações oferecidas para votar no candidato com experiência em alunos mais novos, 4 mencionavam explicitamente que as idades desses alunos eram mais próximas das idades dos alunos do 7º ano. Justificações como “idade dos alunos na experiência prévia” (P1) não permitem entender se se referem especificamente ao facto da idade desses alunos ser mais próxima ou a qualquer outro fator. No grupo “experiência com alunos mais novos” existem 6 dessas justificações ambíguas. No grupo “experiência com alunos mais velhos” existem 12 dessas justificações ambíguas. Adicionalmente, uma justificação para votar no candidato com experiência com alunos mais novos foi que “...alunos na experiência prévia serem crianças dá mais paciência ao candidato para lidar com alunos de 12/13 anos” (P27).

Relativamente aos restantes grupos, 14% das respostas deveram-se à motivação dos candidatos, 4% às cartas de recomendação e 2% a outros fundamentos. Os dois candidatos relevantes tinham a mesma motivação e número de cartas de recomendação, pelo que estes fatores não deverão ter sido a categoria que mais contribuiu para a escolha desses candidatos.

Envolvimento na decisão.

De acordo com Norton e colaboradores (2004), um maior desejo de ter visto mais candidaturas antes de tomar a decisão significaria que os participantes estavam menos satisfeitos com a sua escolha. No presente estudo, os participantes que manifestaram maior desejo de ter revisto mais candidaturas foram os que preferiram o candidato que tinha trabalhado com alunos mais novos.

O nível de investimento dos participantes não diferiu significativamente entre aqueles que preferiram o candidato com trabalho com alunos mais novos ou mais velhos, $t < 1$. Um aspeto interessante é que os participantes pareceram mais investidos neste cenário ($M = 4.16$) do que no cenário 1 ($M = 2.39$). Isso pode dever-se a pormenores dos próprios cenários. Por exemplo, no cenário 2, os participantes tinham de escolher um candidato com quem eles, na qualidade de coordenador do 3º ciclo, iriam trabalhar, enquanto no cenário 1 os participantes iam apenas atribuir uma bolsa, sem que houvesse contacto entre eles e os candidatos. No cenário 2, os dois candidatos

relevantes são também muito melhores que os três candidatos irrelevantes, o que pode explicar o investimento neles em oposição a que um dos três candidatos irrelevantes ganhasse a bolsa. No cenário 1, ambos os candidatos são muito bons, por isso os participantes, apesar de terem de escolher um, podiam não se importar que a bolsa fosse para qualquer um deles.

Ponderação de fatores.

Por fim, analisamos os fatores que os participantes avaliaram como sendo os mais importantes para a sua escolha. A Figura 14 mostra as médias da importância dada a cada fator. Uma ANOVA mista 2 (voto do participante: candidato relacionado com alunos mais novos vs. alunos mais velhos) X 4 (fatores), em que o primeiro fator varia entre-participantes e o segundo fator intra-participantes, revelou diferenças significativas, $F(4, 348) = 72.05, p < .001, \eta_p^2 = .45$. Como era de esperar, a formação e a experiência foram os dois fatores mais importantes na decisão dos participantes. Seguidamente, o fator mais importante foi a idade dos alunos com os quais os candidatos já tinham trabalhado. Isto é coerente com o que se estava à espera e útil pois sugere que os participantes estavam a prestar atenção à informação veiculada pela manipulação experimental. Podemos verificar a importância que os participantes deram a cada fator na Figura 14.

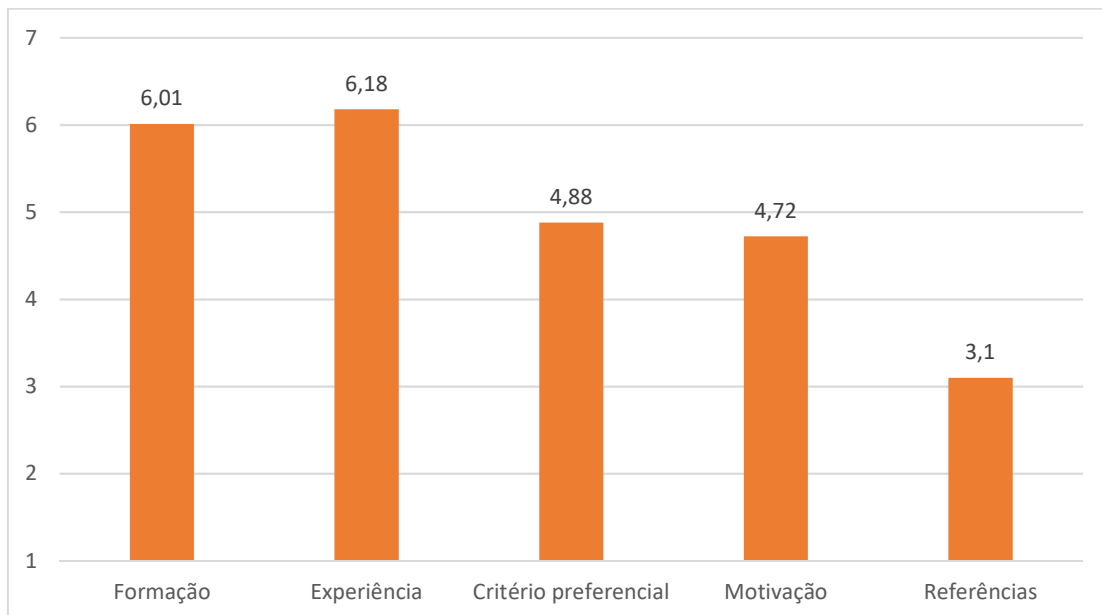


Figura 14. Importância de cada fator para os participantes.

Discussão Geral

O objetivo deste projeto era investigar se profissões relacionadas com crianças são socialmente desvalorizadas quando comparadas com profissões semelhantes, mas relacionadas com adultos. No primeiro estudo os participantes viram um conjunto de profissões. Metade dos participantes avaliaram quanto cada uma dessas profissões era relacionada com adultos ou crianças, e a outra metade avaliaram em relação à tipicidade de género. De seguida, as avaliações dos participantes foram comparadas com dados de prestígio percebido que tinham sido recolhidos num outro estudo. Verificou-se que, apesar da relação entre o prestígio e cada uma das outras variáveis não ser linear, existiam fatores interessantes a ter em conta. Enquanto as profissões que tinham recebido uma avaliação de “mais relacionadas com adultos” estavam espalhadas por toda a escala de prestígio, indo desde o baixo prestígio ao elevado prestígio, as profissões que receberam uma avaliação de “mais relacionadas com crianças” apenas iam desde o baixo prestígio até ao moderado prestígio. O mesmo acontecia com as profissões tipicamente masculinas e tipicamente femininas, respetivamente, algo que tinha já sido verificado noutros estudos (Glick et al, 1995; Glick et al, 1988; Parker et al, 1995). Verificou-se também que muito poucas profissões foram avaliadas como “mais relacionadas com crianças”. Apenas sete das 50 profissões em estudo, ou seja, apenas aquelas profissões cujos profissionais diretamente se relacionam com crianças, foram avaliadas como sendo relacionadas com crianças, e profissões que se podem relacionar tanto com crianças como com adultos (e.g., juiz) foram sistematicamente avaliadas como sendo tão relacionadas com adultos como profissões que, pela sua definição e salvo poucas exceções, apenas se relacionam com adultos (e.g., professor universitário). Finalmente o Estudo 1 permitiu encontrar uma correlação forte entre a tipicidade de género das profissões e o relacionamento com crianças, no sentido em que quanto mais elevado é o relacionamento com crianças, mais tipicamente feminina é a profissão. Neste âmbito, foi curioso verificar que não existe, nesta amostra de profissões, uma que seja simultaneamente mais relacionada com crianças e tipicamente masculina.

No Estudo 2 foi adaptado o paradigma Goldberg (1968) para testar a hipótese em causa. Os participantes leram e avaliaram um conjunto de seis textos. Metade dos textos eram escritos por um profissional com uma alta relação com crianças e os outros eram escritos por um profissional com uma alta relação com adultos. Os textos e os seus autores eram contrabalançados entre os participantes para permitir a comparação de avaliações. No entanto, dessa comparação não surgiram efeitos estatisticamente significativos, ou seja, os participantes não avaliaram melhor um texto quando este era escrito por um profissional relacionado com adultos em oposição a um profissional de uma profissão semelhante, mas relacionada com crianças. Foram consideradas

variáveis que possam ter afetado os resultados, como a preferência pelos temas dos textos (usar capacete quando se anda de bicicleta, acordar cedo) ou pelas profissões no geral (realizador ou cozinheira) e não pelas subcategorias das profissões (realizador de filmes policiais ou realizador de filmes infantis).

Finalmente, no Estudo 3 foram criados dois cenários de competição: um deles um concurso para uma bolsa literária, o outro para um emprego numa escola, onde os participantes tinham de escolher entre um candidato mais relacionado com crianças e outro mais relacionado com adultos. Em nenhum dos cenários surgiram diferenças significativas que mostrassem uma preferência pelo candidato relacionado com adultos. Como foi também pedido aos participantes que justificassem as suas decisões, algumas considerações podem ser retiradas. No primeiro cenário, a maioria das justificações que recaíam sobre o público alvo da obra literária que o candidato se propunha a escrever eram a argumentar pelo favorecimento do candidato que se propunha a escrever para crianças. Especificamente, esses argumentos apelavam ao quão benéfico seria para as crianças. De modo contrário, a pequena minoria de participantes que diretamente justificaram a sua escolha em prol do candidato que se propunha a escrever para o público-geral, não o fizeram expressando os benefícios desta para a dita audiência, mas sim como esta seria benéfica em oposição à literatura específica para crianças, que não seria. Outro aspeto relevante é que os participantes apoiaram mais as justificações nos alvos da literatura (as crianças) e não nos candidatos, o que pode significar que os participantes não estavam a considerar a competência dos candidatos, mas sim as consequências, positivas ou negativas, de haver um projeto de literatura específica para crianças. No segundo cenário também não surgiram diferenças significativas ao nível da preferência por o candidato com menor relação com crianças. Verificou-se, no entanto, uma preferência pelo candidato com maior experiência. Também, quando os participantes votavam no candidato com maior relação com crianças, preferiam ter visto mais candidaturas de modo significativo, indicando que estavam menos satisfeitos com a sua escolha.

No geral, estes resultados não apontam para a existência de desvalorização ou discriminação de profissionais com um alto relacionamento com crianças. No entanto, também não é possível descartá-la completamente devido aos problemas metodológicos que se verificaram.

Não deixa de ser interessante que participantes do mesmo universo que, no primeiro estudo, relataram que profissões com um alto relacionamento com crianças não conseguiam chegar a um prestígio tão elevado como profissões com um alto relacionamento com adultos, no segundo e terceiro estudo, não responderam da mesma forma.

Um fator relevante que pode ter afetado os resultados neste estudo pode ter sido, precisamente, a amostra adquirida. Em dois dos estudos, os participantes foram recrutados de aulas do primeiro ou segundo ano de psicologia, em troca de créditos. Também em dois dos estudos, os participantes referiam contacto ocasional com crianças, enquanto que no terceiro referiam contacto frequente. É plausível que esta população seja mais sensível para as necessidades da população infantil ou mais sensível para assuntos de discriminação, e não seja representativa da população geral. É possível que, com uma amostra mais representativa, tivéssemos obtido resultados diferentes. Pode ser um bom primeiro passo replicar estes estudos ou conduzir novos estudos, atentando à diversidade e representatividade da amostra.

A incongruência dos resultados pode também ser sintomática de uma crença que as profissões relacionadas com crianças são desvalorizadas apenas por serem também, como se verificou, profissões tipicamente femininas. No Estudo 2, foi deliberadamente controlada a questão do género típico das profissões contempladas para que não se encontrasse, sem querer, preferências de profissões devido ao género e não devido ao relacionamento criança-adulto. Assim, o género não era um fator, e não houve resultados. No Estudo 3 o género não foi controlado, tendo sempre sido utilizada a palavra “candidato”. No entanto, é possível que os participantes tenham pensado que os dois candidatos que concorriam para a mesma posição eram do mesmo género. O estudo 1 é o único em que o género não foi controlado precisamente para se verificar se existe uma relação entre essa variável e a relação com crianças. É também o único estudo que demonstra diferenças na perceção da valorização de profissões com alto e baixo relacionamento com crianças.

Sabemos que as normas descritivas e prescritivas apelam a que as mulheres sejam mais aptas para profissões de cariz mais social e menos competitivo (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001). A ocupação de profissões com alto relacionamento com crianças cai neste grupo de profissões onde as características necessárias tendem a ser tipicamente femininas. Assim, sabemos que estas profissões são desvalorizadas socialmente uma vez que as profissões tipicamente femininas são desvalorizadas (Glick et al, 1995). A questão que daqui surge é se estas profissões são desvalorizadas por serem tipicamente femininas ou se, por outro lado, se se tornaram profissões típicas da população feminina pois eram desvalorizadas à partida, eventualmente por requererem competências menos valorizadas socialmente?

Uma ideia interessante de pôr em prática surge de Cuddy e colaboradores (2004). Ao se recordar o modelo do conteúdo dos estereótipos verifica-se que os estereótipos são baseados em dois eixos: a intelectualidade e a sociabilidade. Os grupos, como etnias, nacionalidades ou

profissões, são avaliados nesses parâmetros e colocados no quadrante correspondente, e cada um dos quatro quadrantes permite um entendimento diferenciado das consequências dos estereótipos. Como foi visto, grupos considerados pouco intelectuais, mas muito sociais, como a mulher tradicional, serão alvos de comportamentos condescendentes e ataques passivos. Uma avaliação sobre profissões relacionadas com crianças em comparação com profissões relacionadas com adultos nos parâmetros do modelo do conteúdo dos estereótipos seria uma boa maneira de continuar esta investigação.

De aspeto mais urgente, considero que um dos próximos passos será precisamente separar a discriminação de género da eventual discriminação de profissionais relacionados com crianças. Apenas criando cenários em que os dois estão perfeitamente separados se consegue, a meu ver, estudar a desvalorização de uma sem a influência da outra.

Limitações

Existem algumas limitações do trabalho que devem ser discutidas. Algumas já foram mencionadas: a amostra ser constituída principalmente por alunos do primeiro ou segundo ano da faculdade de psicologia pode ter enviesado os resultados por esta amostra valorizar aspetos como a prestação de cuidados a terceiros, encaixando por isso com profissões relacionadas com crianças.

Outro aspeto que considero relevante mencionar prende-se na falta de avaliações de prestígio percebido para os pares de profissões que foram usados no Estudo 2. A capacidade que o primeiro estudo potenciou de se compararem avaliações de prestígio percebido com avaliações de relacionamento com criança foi muito positiva. No entanto, como apenas possuíamos avaliações de prestígio para profissões que tinham sido previamente testadas, existem várias profissões, nomeadamente os pares de profissões que foram utilizados no Estudo 2, em que não foi possível comparar o relacionamento com crianças e o seu prestígio percebido. Considero que teria sido uma mais valia caso tivéssemos obtido essas avaliações de prestígio percebido. Esses pares de profissões, precisamente por estarem organizados em pares de profissões com a mesma tipicidade de género, mas diferindo na relação com crianças, seriam muito úteis e trariam bastante informação sobre a valorização social dessas profissões. As avaliações de profissões como “ator de teatro” e “ator de espetáculos infantis” foram bastante importantes para potenciar este tipo de comparações. De facto, verificou-se que o primeiro foi avaliado como sendo mais relacionado com crianças e o segundo como sendo mais relacionado com adultos e, por cima disso, um “ator de teatro” é considerado como sendo mais prestigiante do que um “ator de espetáculos infantis”. Caso tivesse

sido possível adquirir a mesma informação para os outros pares, principalmente para aqueles que acabaram por ser usados no Estudo 2 (devido ao género estar controlado), para além de oferecer um pré-teste relativo ao prestígio percebido dessas profissões, poderia enriquecer ainda mais o conhecimento existente sobre o prestígio percebido de profissões relacionadas com crianças e profissões em tudo o resto semelhantes, mas relacionadas com adultos.

Outro aspeto que poderia ser melhorado em estudos futuros são as temáticas dos textos do Estudo 2. Eles foram escritos tendo em consideração que, em temáticas de discriminação de género, matérias que não são diagnósticas do género do alvo promovem maiores estereótipos de género pois permitem uma interpretação mais ambígua do comportamento que vá de encontro às expectativas prévias do observador (Ginossar e Trope, 1980, cit. por Swim et al, 1989). No entanto a temática de cada estudo pode ter afetado os resultados por ter ofuscado a manipulação. De facto, os dois textos melhor cotados, escritos por uma profissional de pintura facial e por um realizador, eram sobre o impacto que cada pessoa individualmente poderia ter no ambiente e sobre a utilização de capacetes quando se anda de bicicleta, respetivamente. São temáticas relativas à vida em sociedade cuja decisão de um indivíduo pode afetar vários, enquanto que os restantes (sobre usar sapatos dentro de casa, depreciar cenas eróticas na televisão, dormir até tarde, dar dinheiro com prenda) são de cariz mais individual, dizendo respeito a uma decisão que afeta quase exclusivamente a pessoa que a toma. Eventualmente esta diferença promoveu melhores avaliações para os textos que implicam uma escolha consciente a nível social, ofuscando a manipulação entre os autores do texto com maior ou menor relacionamento com crianças. Esta diferença na orientação pessoal ou social do texto não tinha sido considerada na construção do material, mas verificando-se agora que poderá ter impactado o estudo, deverá ser tida em consideração de futuro.

Follow up

Como disse, considero que seria relevante para a continuação destes estudos enquadrar as profissões relacionadas com crianças no modelo do conteúdo dos estereótipos (Cuddy, Fiske & Glick, 2004) e comparar a sua posição nos quadrantes com profissões semelhantes, mas relacionadas com adultos. A hipótese a colocar seria que as profissões com um alto relacionamento com crianças seriam colocadas precisamente no quadrante de maior sociabilidade, menor intelectualidade, e que as profissões com um menor relacionamento com crianças apareceriam de forma mais dispersada pelos quatro quadrantes, indicando que a população geral acredita que, para se trabalhar com crianças, é necessário maior competências sociais e menores competências intelectuais, competências essas que são mais valorizadas socialmente.

Para verificar essa hipótese, usaria um método semelhante ao de Cuddy e colaboradores (2008): mostraria aos participantes um conjunto de excertos sobre trabalhadores. No final de cada excerto, os participantes avaliariam o trabalhador em oito traços numa escala que iria de 1 a 10. Quatro dos oito traços suportariam uma componente de intelectualidade (capaz, eficiente, organizado, habilidoso); os restantes seriam relevantes à componente de amabilidade (boa natureza, sincero, caloroso, credível). O estudo seria inter-participante: se um participante lia um texto sobre um cozinheiro de uma cantina escolar, não poderia ler um sobre um cozinheiro de uma cantina de empresa. Os textos para cada par de profissão seriam idênticos exceto onde se encontra a manipulação (“Na escola onde trabalha” ou “Na empresa onde trabalha”). Os participantes responderiam ainda a três questões: “Quão desapontado ficaria se [este trabalhador] trabalhasse consigo/para si?”, “Qual é a probabilidade de recomendar [este trabalhador] para uma promoção?” e “Qual é a probabilidade de recomendar que o [local onde trabalha] invista na educação e formação de [este trabalhador]?”

No final, as avaliações que os participantes fariam permitiriam que as profissões fossem colocadas nos diferentes quadrantes e as profissões pares, isto é, profissões semelhantes, mas com uma maior ou menor relação com crianças, seriam comparadas segundo a sua localização nos quadrantes. As últimas três questões permitem igualmente comparações entre os pares de profissões, permitindo verificar se os participantes permitem sistematicamente um deles e se acham mais importante promover ou educar alguém que tem um baixo relacionamento com crianças ou um alto relacionamento com crianças.

Uma outra ideia que surgiria em continuação serviria o propósito de separar a discriminação de género da eventual discriminação contra profissionais relacionados com crianças. Este método é sugerido pelos estudos de Taylor e colaboradores (1978) e de Souza e Olson (2018). No primeiro estudo, os investigadores pretendem verificar, entre outras hipóteses, se o comportamento de atores de um determinado grupo é avaliado e interpretado de modo congruente com os estereótipos desse mesmo grupo, exibindo uma conversa entre seis professores cuja distribuição de género ia mudando dependendo da versão que o participante via. Os autores verificaram que os homens eram percebidos como mais confiantes, influentes, analíticos e mais merecedores de respeito, menos sensíveis e amigáveis do que as mulheres, apesar do comportamento exibido por ambos ser o mesmo; avaliações essas que são congruentes com os estereótipos de género. No segundo estudo mencionado, os investigadores pretendiam verificar se um professor é prejudicado no seu trabalho devido à sua sexualidade. Com isto em mente, os participantes viram um professor perito em temas de diversidade a discursar sobre populações heterogêneas. Em três momentos do discurso, era

mencionado o nome do conjugue, Jennifer ou Jason, em diferentes condições. Há semelhança de no estudo anterior, de Souza e Olson (2018) verificaram diferenças significativas na maneira como o orador era avaliado nas duas condições: na condição homossexual, o orador era avaliado mais negativamente do que na condição heterossexual.

Para este estudo proponho um estudo a estes semelhantes: com um design fatorial de 2 (género do orador: homem ou mulher) x 2 (profissão do orador: relacionada com adultos ou com crianças) x 3 (profissão do orador: congruente com o seu género, incongruente com o seu género, neutra).

Nos estudos acima mencionados os participantes visionaram um orador falar em direto (de Sousa e Olson, 2018) ou foi empregue um áudio em simultâneo com imagens (Taylor et al, 1978). O estudo que descrevo é-lhes semelhantes, mas para facilitar a construção do material, proponho um cenário semelhante, mas utilizando texto ao invés de vídeo ou áudio. Deste modo ultrapasso dificuldades de garantir que vídeos ou áudios sejam completamente iguais nas entonações, rapidez de discurso e movimentos do orador, entre outras coisas que poderiam afetar o julgamento dos participantes. Assim, neste estudo, seriam criados seis textos, em tudo iguais, exceto na manipulação homem-mulher e relacionamento criança-adulto. A manipulação é realizada através da menção do nome do orador e da sua profissão, e também através de menções ao seu trabalho, nomeadamente, à relação com crianças ou com adultos. O excerto exibiria um profissional a falar sobre a sua experiencia enquanto profissional da sua área, à semelhança de no estudo de de Souza e Olson (2018). Em dois dos textos, a profissão do orador seria congruente com o género feminino da oradora, noutros dois seria congruente com o género masculino do orador, e nos últimos dois o género do orador, masculino, não se correlaciona significativamente com a sua profissão, não sendo, portanto, nem congruente nem incongruente.

Ao construir um método em que se pretende comparar avaliações entre profissionais masculinos e femininos, é necessário controlar fatores de congruência com o género e a profissão do orador tendo em conta ambos os Modelos de Falta de Encaixe, de Heilman (2001), e o Modelo de Congruência dos Papeis, de Eagly e Karau (2002), que indicam que quando os atributos, como o género, de uma pessoa não são congruentes com o papel do trabalhador, essa pessoa irá ser percecionada como não sendo apta para esse trabalho, o que se traduz numa avaliação enviesada. No caso do orador ser mulher, a profissão onde esta está empregada seria tipicamente feminina. Por outro lado, nos casos em que o homem é orador, a sua profissão será tipicamente masculina.

Através do estudo 1 é possível encontrar pares de profissões cujos componentes difiram na sua relação criança-adulto (ou, por falta de profissões simultaneamente masculinas e relacionadas com crianças, um par onde uma das componentes é fortemente relacionada com adultos e a outra nem fortemente relacionada com adultos nem com crianças, mas cujo par seja ou tipicamente feminino ou tipicamente masculino ou neutro). Assim sendo, nos casos da profissão congruente com o género feminino do orador, a sua profissão seria a de enfermeira, ora enfermeira de reabilitação, ora enfermeira de saúde infantil. Nos casos da profissão congruente com o género masculino do orador, a sua profissão seria fotógrafo, ora especializado em fotografia social, como casamentos, ora especializado em fotografia infantil, como em aniversários e escolas. Por fim, nos casos da profissão nem congruente nem incongruente com o género do orador, a sua profissão seria a de médico, ora médico pediatra, ora médico dentista. Os primeiros dois pares de profissão escolhidos correspondem a dois pares que foram também inseridos no estudo 2, que cumpriram 3 critérios distintos: o primeiro, que a profissão relacionada com crianças fosse corretamente percecionada como relacionando-se com crianças e que a profissão relacionada com adultos fosse corretamente percecionada como relacionando-se com adultos. O segundo critério indicava que ambas as profissões dentro do par fossem tipicamente masculinas, tipicamente femininas ou neutras. Finalmente, o terceiro exigia que se usassem os pares de profissão cuja diferença nas médias na escala adulto-criança mais diferiam. Destes três, o par de profissões “Médico pediatra” e “Médico dentista” cumpre os dois primeiros critérios, tendo sido avaliados como tipicamente neutros em termos de tipicidade de género. Relativamente ao terceiro critério, estas duas profissões têm uma diferença de 2.24 pontos numa escala de 1 a 7. É o par de profissões que mais perto teve de ser utilizado no estudo 2, uma vez que o par com a diferença mais pequena a seguir a este, “Realizador de filmes policiais” e “Realizador de filmes de animação” obteve uma diferença muito parecida, de 2.44. Como este par de profissões foi o único a ser considerado neutro, e cumpre dois dos critérios previamente estabelecidos, é este que será usado.

Para mim, faz sentido que sejam inseridos no estudo três profissões distintas, para não se dar o caso de que, testando apenas uma profissão, a verificação ou não da hipótese não se deva a especificidades da profissão. Considero também relevante que se teste em profissões tipicamente femininas, masculinas ou neutras para que seja possível ganhar uma maior compreensão sobre a matéria em estudo. Por fim, tenho curiosidade em perceber o que as pessoas em geral pensam sobre homens a trabalhar com crianças, uma vez que no estudo 1, nenhuma profissão foi simultaneamente masculina e orientada para crianças.

No que toca ao procedimento, os participantes eram informados que o estudo onde iriam participar pretende perceber como as pessoas formam impressões sobre terceiros. O participante leria que a sua tarefa consistia em ler uma transcrição de um discurso que uma pessoa fez para alunos do terceiro ano da faculdade que estão a decidir sobre o mestrado. Leria também que era importante que prestassem atenção ao que liam pois teriam, posteriormente, de avaliar o orador. O participante, após aceitar participar no estudo, veria uma imagem de uma pessoa que corresponderia ao orador cujo discurso iriam ler de seguida, fotografia essa que seria enquadrada na profissão desse orador: uma enfermeira de saúde infantil apareceria com uma criança enquanto que a enfermeira de reabilitação estaria a auxiliar uma pessoa adulta; o fotografo especializado em fotografia social estaria a tirar uma fotografia num casamento, o fotografo especializado em fotografia infantil estaria a tirar uma fotografia a uma festa de anos de crianças; um médico pediatra estaria a tratar de uma criança e por fim um médico dentista estaria debruçado sobre os dentes de um paciente. Junto à imagem está o nome do orador e a sua profissão. Após o visionamento da fotografia e a indicação que essa pessoa corresponde ao orador do discurso que iriam ler, os participantes passariam então à leitura da transcrição.

Os participantes leriam apenas uma versão do seguinte texto, para impedir que assumissem estar a comparar um texto ao outro, e enviassem os resultados:

Bom dia a todos e primeiro que tudo quero agradecer o convite para estar aqui hoje e quero agradecer a vossa disponibilidade para me ouvirem falar, quando teriam certamente melhores coisas com que ocupar a vossa tarde de sexta-feira! Gracinhas à parte, vou começar com uma breve descrição do meu trabalho: depois de terminar o ensino superior, aceitei uma posição no [1] em que ainda hoje trabalho e desde então tenho focado o meu trabalho no [2], que é um trabalho que me dá muito prazer e orgulho pelo contacto que tenho com outras pessoas e também por sentir que tenho um impacto positivo nas suas vidas. A minha profissão tem altos e baixos. Como estou neste ramo há quinze anos, muitas vezes me perguntam se não preferia procurar outra ocupação, e na verdade, existem outras coisas que me interessam muito: gosto muito de viajar e conhecer novos lugares, aprecio bons livros e tenho hábito de escrever eu [mesma/mesmo]. Mas mesmo este passatempo e outros nunca fogem do meu trabalho, que é aquilo que verdadeiramente me apaixonou. Por exemplo, no outro dia, apontei no meu caderninho uma situação engraçada que se passou no meu trabalho, onde um [3] se aproximou de mim muito envergonhado e me pergunta se tinha como costume usar a camisola do avesso! Achei especial graça porque ele estava muito tímido em falar

comigo. Fiquei [**embaraçado/embaraçada**] no início, mas depois logo passou. Como disse, gosto muito do que faço. O meu trabalho é simples; [4]. Claro, às vezes tem os seus problemas, [5]... como disse, tem altos e baixos, mas do meu lado, posso dizer que estou muito [**satisfeito/satisfeita**] com as escolhas que tomei e com a minha carreira. Pode ser um trabalho simples, mas para mim verificou-se muito prazeroso. É um trabalho muito estimulante, nunca me deixa [**aborrecido/aborrecida**]. As pessoas nunca são iguais, e existe sempre uma componente inovadora, algo de novo que as pessoas com quem lido trazem, que torna o trabalho mais interessante e estimulante de semana a semana. Há coisas que nunca nos ensinam, relativamente a esta componente humana, ou seja, nós sabemos à partida que vamos trabalhar com pessoas, e que precisamos de ser pacientes e de ser dedicados. Mas uma coisa de que poucas vezes se fala é da tolerância que precisamos para cumprir este trabalho. Na minha profissão eu já encontrei todo o tipo de pessoas, e independentemente do que possamos pensar internamente sobre este ou aquele, o que temos de fazer, impreterivelmente, é dar o nosso melhor, constantemente, independente de quem seja a pessoa com quem estamos a lidar. Se uma pessoa não é capaz de fazer isso, então não poderá seguir esta carreira, bem como muitas outras, se falarmos criticamente! É uma profissão que, pelo menos no meu caso específico, e salvo algumas exceções, se consegue conciliar muito bem com a vida pessoal. Se escolherem seguir este caminho e estudarem para se tornarem [6] eu acredito genuinamente que, com dedicação e empenho, é uma profissão que vos permite realizarem-se tanto a nível profissional como a nível pessoal. Vou terminar agora para deixar falar o próximo convidado. Espero ver-nos de futuro, não como alunos, mas como colegas de área! Agradeço novamente o convite, e até já.

Versão dos textos:

1:

Enfermeira de saúde infantil: Hospital

Enfermeira de reabilitação: Hospital

Fotografo especializado em fotografia infantil: Estúdio

Fotografo especializado em fotografia social: Estúdio

Médico pediatra: Hospital

Médico dentista: Hospital

2:

Enfermeira de saúde infantil: Acompanhamento de crianças adoecidas

Enfermeira de reabilitação: Acompanhamento de doentes

Fotografo especializado em fotografia infantil: Fotografia social, como em casamentos

Fotografo especializado em fotografia social: Fotografia infantil, como em aniversários de crianças

Médico pediatra: Seguimento do crescimento das crianças

Médico dentista: Seguimento da saúde dentária

3:

Enfermeira de saúde infantil: Menino doente

Enfermeira de reabilitação: Paciente

Fotografo especializado em fotografia infantil: Criança

Fotografo especializado em fotografia social: Cliente

Médico pediatra: Menino doente

Médico dentista: Paciente

4:

Enfermeira de saúde infantil: Certifico-me que as crianças tomam os medicamentos e que cumprem as horas de descanso, auxilio as sessões de terapia

Enfermeira de reabilitação: Indico os medicamentos a tomar, as horas de descanso, auxilio as sessões de terapia

Fotografo especializado em fotografia infantil: Coloco as crianças na melhor posição, tenho em consideração o melhor fundo e ambiente e edito as imagens no computador

Fotografo especializado em fotografia social: Coloco as pessoas na melhor posição, tenho em consideração o melhor fundo e ambiente e edito as imagens no computador

Médico pediatra: Faço *check-ups* regulares, monitorizo o crescimento da criança, dirijo sessões de terapia

Médico dentista: Faço *check-ups* regulares aos dentes, aconselho melhor métodos de saúde dentária, retiro eventuais caries

5:

Enfermeira de saúde infantil: Crianças mais difíceis de lidar

Enfermeira de reabilitação: Pacientes mais difíceis de lidar

Fotografo especializado em fotografia infantil: Crianças que nunca ficam satisfeitas com a fotografia

Fotografo especializado em fotografia social: Clientes que nunca ficam satisfeitos com a fotografia

Médico pediatra: Crianças mais difíceis de lidar

Médico dentista: Pacientes mais difíceis de lidar

6:

Enfermeira de saúde infantil: Enfermeiros de saúde infantil

Enfermeira de reabilitação: Enfermeiros de reabilitação

Fotografo especializado em fotografia infantil: Fotógrafos especializados em fotografia infantil

Fotografo especializado em fotografia social: Fotógrafos especializados em fotografia social

Médico pediatra: Médicos pediatras

Médico dentista: Médicos dentistas

Após a leitura, os participantes teriam de responder a um conjunto de questões relativamente ao que tinham acabado de ler. Primeiramente, teriam de dar a sua opinião relativamente a um conjunto de traços, numa escala de 1 a 10. Quatro itens seriam relativos à competência percebida do orador: inteligência do orador, credibilidade do orador, conhecimento do autor sobre o tema

(Russ, Simonds & Hunt, 2002). Outros seriam relativos a uma componente de amabilidade (*warmth*): Simpatia do orador, honestidade do orador, sensibilidade do orador (adaptado de de Sousa & Olson, 2018 e Taylor et al, 1978), e por fim uns de componente avaliativa: Qualidade global do discurso, estatuto profissional do orador, capacidade do orador em influenciar a opinião dos ouvintes (Paludi & Bauer, 1983). De seguida, os participantes responderiam a duas questões de resposta aberta: “Por favor indique o que mais gostou neste/a orador/a e porquê” e “Por favor indique o que não gostou neste/a orador/a e porquê” (de Sousa & Olson, 2018).

Pelas profissões utilizadas, percebo à partida que uma delas tem mais prestígio social que as restantes. Refiro-me ao par “Médico pediatra” e “Médico dentista”. No estudo um, ambas essas profissões foram melhor cotadas em termos de prestígio do que a profissão “Enfermeira”: “Médico pediatra” obtendo uma cotação de prestígio de 20.0 numa escala de 1 a 25 em que cotações superiores traduzem um maior prestígio, “Médico dentista” uma cotação de 18.47 e “Enfermeiro” uma cotação de 14.59. Não obtive dados para as especializações dessa profissão, bem como para as profissões relacionadas com o fotógrafo. No entanto, mesmo a comparação entre a profissão tipicamente feminina e neutra, ou tipicamente masculina e neutra, esteja enviesada, ela é ainda assim útil para verificar se, dentro dessa profissão, o médico pediatra é pior cotado do que o médico dentista. Para além disso, este método é útil para verificar como é que o relacionamento com crianças afeta profissões com tipicidades distintas em relação ao género, ou seja, uma profissão que as pessoas tipicamente consideram feminina, masculina e neutra, através da diferença entre as avaliações da profissão relacionada com crianças e da profissão relacionada com adultos dentro de cada par de profissões. Mesmo que, neste caso, a profissão neutra seja melhor cotada que as restantes, será interessante verificar se a diferença entre as avaliações de “Médico pediatra” e “Médico dentista” é significativamente igual ou se difere da diferença entre as avaliações de “Enfermeira de saúde infantil” e “Enfermeira de reabilitação” e de “Fotógrafo especializado em fotografia infantil” e “Fotógrafo especializado em fotografia social”. As hipóteses colocadas seriam as seguintes:

1. Os profissionais relacionados com crianças vão ser pior avaliados do que os profissionais relacionados com adultos;
2. Os profissionais da profissão neutra, “Médico pediatra” e “Médico dentista”, devido ao seu prestígio percebido, serão melhor avaliados que os outros, no sentido em que “Médico pediatra” será o profissional relacionada com crianças melhor avaliado e “Médico dentista” será o profissional relacionado com adultos melhor avaliado.

3. A diferença entre as avaliações do profissional relacionado com adultos e com crianças no caso da profissão feminina será maior do que a diferença entre as avaliações do profissional relacionado com adultos e com crianças das profissões masculinas ou neutras.
4. Interação entre o gênero e o relacionamento com crianças: a profissão tipicamente feminina, quando é relacionada com crianças, vai ser pior avaliada do que a profissão tipicamente feminina, quando é relacionada com adultos. O mesmo ocorrerá com as profissões tipicamente masculinas e neutras, mas a diferença entre as cotações da profissão relacionada com crianças e da profissão relacionada com adultos não será tão grande como no caso da profissão tipicamente feminina.

Conclusão

Com este projeto tentei perceber se as profissões relacionadas com crianças são menos valorizadas socialmente do que profissões em tudo semelhante, mas relacionadas com adultos. O único estudo que demonstrou desvalorização social das profissões relacionadas com crianças foi o primeiro, onde os participantes avaliaram um conjunto de profissões em termos da relação com crianças e da tipicidade de gênero, avaliações essas que foram depois comparadas com uma ordenação de prestígio. Verificou-se que é mais fácil obter prestígio social um profissional de uma profissão relacionada com adultos (e tipicamente masculina) do que de uma profissão relacionada com crianças (e tipicamente feminina). Verificou-se também uma relação entre profissões relacionadas com crianças e profissões tipicamente femininas, que se sabe serem desvalorizadas no mercado de trabalho (Glick et al, 1995). Tudo isso parece indicar que as profissões relacionadas com crianças também são desvalorizadas. No entanto, não encontramos evidências disso no Estudo 2 ou no Estudo 3.

Considero bastante importante continuar este trabalho devido à sua contribuição para a ciência com o estudo de um fenômeno até agora ignorado em termos de profissões desvalorizadas. Os resultados encontrados neste projeto não revelam claramente a existência de desvalorização das profissões relacionadas com crianças. Ainda assim, oferecem um conjunto de indicações nesse sentido, fazendo, portanto, sentido aprofundar o conhecimento deste assunto.

A existência desta desvalorização pode trazer consequências práticas para pessoas em busca de trabalho, para profissionais na área e para as próprias crianças. No primeiro caso, a discriminação contra profissões relacionadas com crianças pode afetar as escolhas de indivíduos

que procurem trabalho e pretendam ocupações relacionadas com crianças por as acharem menos prestigiadas socialmente. Seguidamente, um trabalhador de uma profissão que é percebida socialmente como menos prestigiada poderá sentir menor satisfação no trabalho. No último caso mencionado, as crianças são prejudicadas uma vez que, se as pessoas com melhores competências que podem ter mais controlo sobre a direção da sua carreira preferirem sistematicamente trabalhos que as afastem do trabalho com crianças, as crianças terão professores ou enfermeiras, por exemplo, menos competentes do que poderiam ter, não fosse essa profissão ser desvalorizada.

Referências

- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51(2), 199-217.
- Alesina, A., Giuliano, P., & Nunn, N. (2013). On the origins of gender roles: Women and the plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., & Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour economics*, 17(5), 835-847.
- Baldwin, M., & Johnson, W. G. (1994). Labor market discrimination against men with disabilities. *Journal of Human Resources*, 1-19.
- Banaji, M. R., & Hardin, C. D. (1996). Automatic stereotyping. *Psychological Science*, 7, 136–141
- Banaji, M. R., Hardin, C. D., & Rothman, A. J. (1993). Implicit stereotyping in person judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 272–281.
- Bendick Jr, M., Brown, L. E., & Wall, K. (1999). No foot in the door: An experimental study of employment discrimination against older workers. *Journal of Aging & Social Policy*, 10(4), 5-23.
- Bobbitt-Zeher, D. (2007). The gender income gap and the role of education. *Sociology of education*, 80(1), 1-22.
- Booth, A. L., Leigh, A., & Varganova, E. (2012). Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4), 547-573.
- Cancio, A. S., Evans, T. D., & Maume Jr, D. J. (1996). Reconsidering the declining significance of race: Racial differences in early career wages. *American Sociological Review*, 541-556.
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and social psychology bulletin*, 25(4), 413-423.
- Corcoran, M., & Duncan, G. J. (1979). Work history, labor force attachment, and earnings differences between the races and sexes. *Journal of Human Resources*, 3-20.

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (n.d). Desigualdade salarial entre homens e mulheres em Portugal.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty?. *American journal of sociology*, *112*(5), 1297-1338.
- Chou, R. J. A., & Choi, N. G. (2011). Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing & Society*, *31*(6), 1051-1070.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social issues*, *60*(4), 701-718.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). *Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map. Advances in Experimental Social Psychology*, 61–149.
- Dar-Nimrod, I., & Heine, S. J. (2006). Exposure to scientific theories affects women's math performance. *Science*, *314*(5798), 435-435.
- De Souza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *34*(2), 121-132.
- De Souza, E. R., & Olson, M. (2018). Coming out in the classroom: still an occupational hazard?. *Educação, Ciência e Cultura*, *22*(3), 163-173.
- Devine, P. G., & Baker, S. M. (1991). Measurement of Racial Stereotype Subtyping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *17*(1), 44–50
- Dunning, D., Meyerowitz, J. A., & Holzberg, A. D. (1989). Ambiguity and self-evaluation: The role of idiosyncratic trait definitions in self-serving assessments of ability. *Journal of personality and social psychology*, *57*(6), 1082.
- Dunning, D., & Sherman, D. A. (1997). Stereotypes and tacit inference. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*, 459–471.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, *109*(3), 573.

- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of personality and social psychology*, 46(4), 735.
- Etaugh, C., & Nekolny, K. (1990). Effects of employment status and marital status on perceptions of mothers. *Sex Roles*, 23, 273-280.
- Firth, M. (1982). Sex discrimination in job opportunities for women. *Sex Roles*, 8(8), 891-901.
- Gash, V. (2009). Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 569-586.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological review*, 102(1), 4.
- Glick, P., Zion, C., & Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 178.
- Glick, P., Wilk, K., & Perreault, M. (1995). Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex roles*, 32(9-10), 565-582.
- Goldin, C. D. (1991). The role of World War II in the rise of women's employment. *The American Economic Review*, 741-756.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2), 1-21.
- Goldberg, P. (1968). Are women prejudiced against women?. *Trans-action*, 5(5), 28-30.
- Green, T. K. (2003). Discrimination in workplace dynamics: Toward a structural account of disparate treatment theory. *Harv. CR-CLL Rev.*, 38, 91.
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 815-825.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57(4), 657-674.
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Martell, R. F. (1995). Sex stereotypes: do they influence perceptions of managers?. *Journal of Social behavior and Personality*, 10(4), 237.

- Higgins, E. T., & Rholes, W. S. (1976). Impression formations and role fulfillment: A "holistic reference" approach. *Journal of Experimental Social Psychology, 12*, 422-435.
- Huitt, W., & Hummel, J. (2003). Piaget's theory of cognitive development. *Educational psychology interactive, 3*(2), 1-5.
- Imhoff, R., Koch, A., & Flade, F. (2018). (Pre) occupations: A data-driven model of jobs and its consequences for categorization and evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology, 77*, 76-88.
- Johnson, W. G., & Lambrinos, J. (1985). Wage discrimination against handicapped men and women. *Journal of Human Resources, 264-277*.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin, 137*, 616–643.
- Krefting, L. A., Berger, P. K., & Wallace, M. K., Jr. (1978). The contribution of sex distribution, job content, and occupational classification to job sextyping: Two studies. *Journal of Vocational Behavior, 13*, 181-191.
- Leonard, A. S. (1985). Employment discrimination against persons with AIDS. *Clearinghouse Rev., 19*, 1292.
- Leslie, S. J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science, 347*(6219), 262-265.
- Liben, L. S., Bigler, R. S., & Krogh, H. R. (2001). Pink and blue collar jobs: Children's judgments of job status and job aspirations in relation to sex of worker. *Journal of experimental child psychology, 79*(4), 346-363.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy, 82*(2, Part 2), S76-S108.
- Malul, M. (2009). *Older workers' employment in dynamic technology changes. The Journal of Socio-Economics, 38*(5), 809–813.
- Neal, D. A., & Johnson, W. R. (1996). The role of premarket factors in black-white wage differences. *Journal of political Economy, 104*(5), 869-895.

- Norton, M. I., Vandello, J. A., & Darley, J. M. (2004). Casuistry and social category bias. *Journal of personality and social psychology*, 87(6), 817.
- Pager, D., Bonikowski, B., & Western, B. (2009). Discrimination in a low-wage labor market: A field experiment. *American sociological review*, 74(5), 777-799.
- Pager, D., & Karafin, D. (2009). Bayesian bigot? Statistical discrimination, stereotypes, and employer decision making. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 621(1), 70-93.
- Pager, D., Bonikowski, B., & Western, B. (2009). Discrimination in a low-wage labor market: A field experiment. *American sociological review*, 74(5), 777-799.
- Paludi, M. A., & Bauer, W. D. (1983). Goldberg revisited: What's in an author's name. *Sex Roles*, 9(3), 387-390.
- Parker, H. J., Cunningham, J., Chan, F., Thomas, K. R., Kaskel, L. M., & Kates, D. (1995). Prestige ratings of contemporary occupations: Perceptions of high school students and implications for counselors. *The School Counselor*, 43, 19–28.
- Pordata (2017a) “Docentes do sexo feminino em exercício nos eninos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino”. Retrieved from: <https://www.pordata.pt/Portugal/Docentes+do+sexo+feminino+em+exerc%c3%adcio+nos+ensinos+pr%c3%a9+escolar++b%c3%a1sico+e+secund%c3%a1rio+total+e+por+n%c3%advel+de+ensino-777>
- Pordata (2017b) “Male teaching staff in pre-school, primary, lower secondary and upper-secondary education: total and by level of education”. Retrieved from: <https://www.pordata.pt/en/Portugal/Male+teaching+staff+in+pre+school++primary++lower+secondary+and+upper+secondary+education+total+and+by+level+of+education-776>
- Pordata (2017c) “Teaching staff in higher education: total and by sex”. Retrieved from: <https://www.pordata.pt/en/Municipalities/Teaching+staff+in+higher+education+total+and+by+sex-319>
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1244.

- Roberts, R. K., Swanson, N. G., & Murphy, L. R. (2004). Discrimination and occupational mental health. *Journal of Mental Health, 13*(2), 129-142.
- Roessler, R. T., Neath, J., McMahon, B. T., & Rumrill, P. D. (2007). Workplace discrimination outcomes and their predictive factors for adults with multiple sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 50*(3), 139-152.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of social issues, 57*(4), 743-762.
- Russ, T., Simonds, C., & Hunt, S. (2002). Coming out in the classroom... An occupational hazard?: The influence of sexual orientation on teacher credibility and perceived student learning. *Communication education, 51*(3), 311-324.
- Sears, B., & Mallory, C. (2014). Employment discrimination against LGBT people: Existence and impact. *Gender identity and sexual orientation discrimination in the workplace, 2-19*. Arlington: Bloomberg BNA.
- Shaw, L. R., Chan, F., & McMahon, B. T. (2012). Intersectionality and disability harassment: The interactive effects of disability, race, age, and gender. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 55*(2), 82-91.
- Swim, J., Borgida, E., Maruyama, G., & Myers, D. G. (1989). Joan McKay versus John McKay: Do gender stereotypes bias evaluations?. *Psychological Bulletin, 105*(3), 409.
- Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etcoff, N. L., & Ruderman, A. J. (1978). Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping. *Journal of personality and social psychology, 36*(7), 778.
- White, M. J., & White, G. B. (2006). Implicit and explicit occupational gender stereotypes. *Sex roles, 55*(3-4), 259-266.

Anexo A: Lista de Profissões Usadas no Estudo 1

Lista das 50 profissões usadas no primeiro estudo que já tinham sido previamente testadas em relação ao prestígio percebido:

Advogado/a

Agricultor/a

Ama/Babysitter

Arquitecto,

Assistente de bordo

Ator/atriz de cinema

Ator/atriz de espetáculos infantis

Ator/Atriz de teatro

Biólogo

Bombeiro/a

Cabeleireiro/a

Carteiro/a

Cineasta

Cirurgião/ã

Costureiro/a,

Cozinheiro/a

Educador/a de infância

Empregado/a de mesa

Engenheiro/a

Enfermeiro/a

Escultor/a

Estilista

Informático/a

Jornalista

Juiz/a

Matemático/a

Médico de clinica geral
Médico dentista
Médico pediatra
Mineiro/a
Monitor/a de campos de férias
Motorista
Mecânico/a
Oftalmologista
Pedreiro/a
Piloto/a avião
Professor/a universitário
Professor/a de ensino secundário
Professor/a de ensino primário
Professor/a de natação
Professor/a de ballet
Professor/a de musica
Policia de transito
Publicitário/a
Rececionista
Secretário/a
Veterinário
Violinista
Vendedor/a
Taxista

Lista das 26 profissões usadas no primeiro estudo sem qualquer pré-teste:

Cozinheiro/a numa cantina de empresa
Cozinheiro/a numa cantina escolar
Designer industrial, especialidade mobiliário
Designer industrial, especialidade brinquedos

Enfermeiro/a de reabilitação

Enfermeiro/a de saúde infantil

Escritor/a de livros para crianças

Escritor/a de livros para jovens adultos

Fotógrafo/a especializado/a em fotografia social (casamentos, eventos, etc)

Fotógrafo/a especializado/a em fotografia infantil (aniversários, escolas, etc)

Instrutor de remo

Professor/a de dança contemporânea

Profissional de maquiagem

Profissional de pinturas faciais infantis

Psicólogo/a organizacional

Psicólogo/a educacional

Realizador/a de filmes policiais

Realizador/a de filmes de animação

Anexo B: Material Usado no Estudo 2

Autor: V. G., cozinheira numa cantina de empresa (ou) Autor: V. G., cozinheira numa cantina escolar

«Faz-me imensa confusão as pessoas que passam a manhã a dormir e só se levantam à hora de almoço. Perdem logo metade do dia. Bem sei que depois ficam acordadas até mais tarde e até podem trabalhar à noite. Mas o ser humano é um animal diurno e por isso está na nossa natureza aproveitar as horas de sol. Não deve fazer nada bem à saúde, física e mental, ter os horários desregulados.»

Autor: P. P., designer industrial, especialidade brinquedos (ou) Autor: P.P., designer industrial, especialidade mobiliário

«Compreendo que, por vezes, as pessoas queiram ver algo mais erótico na televisão ou no cinema. No entanto, tenho muita dificuldade em aceitar que a maior parte dos filmes e séries, hoje em dia, contenham cenas de sexo bastante explícito. Uma imagem, ou mesmo o enredo, pode sugerir o contacto íntimo entre personagens, a nudez dos seus corpos, sem que se mostre tudo. Na minha opinião, o que é deixado à imaginação torna-se mais interessante, mais sedutor.»

Autor: R. M., enfermeira de reabilitação (ou) Autor: R. M., enfermeira de saúde infantil

«Tenho ouvido diversas opiniões no que diz respeito a oferecer dinheiro como presente. Algumas pessoas sentem que oferecer dinheiro é sinónimo de não despendem tempo nem esforço na procura de um presente. Sentem que a oferta tem menos significado. Pessoalmente, não concordo. A pessoa que oferece dinheiro pode fazê-lo completamente convicta de que está a proceder altruisticamente. Pode dar-se o caso da pessoa (por exemplo, uma tia-avó ou um primo em 2º grau) não saber do que precisamos ou gostamos, mas ainda assim querer oferecer algo.»

Autor: E. M., fotógrafo especializado em fotografia social (casamentos, eventos, etc.) (ou) Autor: E. M., fotógrafo especializado em fotografia infantil (aniversários, escolas, etc)

«Gosto de pensar na minha casa como o meu refúgio. Um local onde não entram as agressões do mundo lá de fora. Onde vivo rodeado das coisas de que gosto. Onde só deixo entrar quem me faz sentir bem. Daí ser-me impensável não descalçar os sapatos à entrada de casa. Entrar com os sapatos para dentro de casa é trazer toda a sujidade que pisamos nas ruas para o nosso abrigo. Para além disso, andar de pantufas, de meias ou mesmo descalço é tão mais confortável!»

Autor: M. C. E., profissional de pinturas faciais infantis (ou) Autor: M. C. E., profissional de maquilhagem

«Acho que ninguém consegue ficar indiferente quando vê aquelas imagens terríveis do que a poluição das fábricas faz aos animais marinhos. Pobres dos golfinhos e das tartarugas! Mas o problema é que muita gente acha que não pode fazer nada para ajudar. Claro que pode! Cada um pode fazer o que está ao seu alcance. Por exemplo, eu deixei de usar palhinhas e garrafas de plástico. E sempre que posso, vou de transportes para o trabalho.»

Autor: S. D., realizador de filmes policiais (ou) Autor: S. D., realizador de filmes animados.

«A mim parece-me óbvio que se deve usar capacete quando se anda de bicicleta. Quando os ciclistas circulam no trânsito, não devem esquecer-se que estão mais vulneráveis do que os condutores de veículos motorizados. O perigo pode surgir de onde menos esperam: uma porta de um carro que se abre, um buraco na estrada, um embate por mais ligeiro que seja.»

Anexo C: Candidaturas *Filler* Usadas no Cenário 2 do Estudo 3

Candidatura: RH/46/ML19

Formação específica na área de apoio educativo:
Workshop de mediação em contexto educativo
(20 horas)

Experiência de prestação de apoio educativo:
1 ano letivo (contexto: jardim de infância)

Idade dos alunos na experiência prévia:
5-6 anos (preparação para a entrada no 1º ano)

Principal motivo para a candidatura:
Motivação para trabalhar com alunos do 3º ciclo

Cartas de recomendação:
Sim (1 carta)

Candidatura: RH/37/ML19

Formação específica na área de apoio educativo:
Unidade curricular optativa de necessidades
educativas especiais (1 semestre)

Experiência de prestação de apoio educativo:
Ocasional (contexto: estágio curricular)

Idade dos alunos na experiência prévia:
5-10 anos (JI e 1º ciclo)

Principal motivo para a candidatura:
Insatisfação com local de trabalho atual

Cartas de recomendação:
Sim (3 cartas)

Candidatura: RH/63/ML19

Formação específica na área de apoio educativo:
Seminário pós-graduado de pedagogia inclusiva
(12 horas)

Experiência de prestação de apoio educativo:
3 meses (contexto: centro de explicações)

Idade dos alunos na experiência prévia:
17-18 anos (preparação de acesso à universidade)

Principal motivo para a candidatura:
Questões salariais

Cartas de recomendação:
Sim (2 cartas)