

VIRGÍNIA RIBEIRO MOTTA

**A diversidade de género dentro do setor de
Tecnologia da Informação: Um estudo de caso
sobre uma empresa de tecnologia Brasileira**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2019

VIRGÍNIA RIBEIRO MOTA

**A diversidade de género dentro do setor de
Tecnologia da Informação: Um estudo de caso
sobre uma empresa de tecnologia Brasileira**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2019

A diversidade de gênero dentro do setor de Tecnologia da Informação: Um estudo de caso sobre uma empresa de tecnologia Brasileira

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Virgínia Ribeiro Motta

Copyright by

Virgínia Ribeiro Motta

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Dedicatória

Todo este trabalho é dedicado ao meu sonho de continuar estudando e proporcionar uma visão de mundo melhor para o meu amado filho.

Tudo que faço nesta vida é por nós: eu e você, sempre!

Agradecimentos

Não foi fácil tomar a decisão de pausar a minha carreira, deixar o meu país e lutar por um objetivo: realizar o meu mestrado em um país estrangeiro. Foram meses de preparação, muita reflexão e a certeza que eu iria aproveitar cada conhecimento, cada novo relacionamento, cada minuto de aprendizagem que aquela oportunidade poderia me proporcionar.

Agradeço primeiramente ao meu filho por embarcar comigo neste sonho e por estar sempre ao meu lado, me apoiando. Dedico todo este trabalho a você, meu filho, João Gabriel.

Agradeço a Universidade do Algarve, a todos os colegas de mestrado, aos meus professores que dedicaram anos de estudos e compartilharam os seus conhecimentos connosco.

A minha querida orientadora Doutora Cátia Sousa que me ensinou tanto e teve tanta paciência e carinho comigo. Cada aula, cada conversa, cada e-mail, cada mensagem, me fez a ser uma aluna melhor e querer seguir os seus passos nos estudos académicos.

A professora Doutora Gabriela Gonçalves que me ajudou a ser uma melhor aluna e aprofundar mais os meus conceitos e pontos de vista que tanto defendo.

Aos meus pais e família que me apoiaram muito durante toda esta trajetória.

A empresa Monetize, diretores e colaboradores, que sempre foram tão solícitos e prestativos durante a minha pesquisa.

A minha grande amiga, Vanda Batista, por todas as conversas, todos os trabalhos, todas as discussões ideológicas, todo o carinho e amor que aprendemos a ter uma pela outra.

Um agradecimento especial as amigas: Klediana, Amanda e Cris, por todo o tempo que estivemos juntas, apoiando umas as outras.

Aos meus novos amigos de Portugal, aos meus amigos do Brasil e todos aqueles outros que estão espalhados pelo mundo. São essas conexões, essas amizades, que a vida e o mundo nos proporcionam que me fazem querer continuar acordando todas as manhãs, tendo

a certeza que nem todos os dias serão bons, mas basta quereremos olhar de forma positiva que ele será bom.

Por fim, obrigada a Deus, por me permitir continuar com meus estudos, por colocar pessoas tão diversas na minha vida, por me ensinar todos os dias que nos tornamos pessoas melhores quando compreendemos que a diversidade é fundamental e que o respeito é a chave de tudo.

Resumo

Globalmente, o tema diversidade tem sido debatido em todos os lugares, tais como: governo, universidades, empresas, partidos políticos, entre outros. Assim, o presente trabalho foi baseado num estudo de caso sobre uma empresa de Tecnologia da Informação, sediada na cidade de Belo Horizonte (Brasil). Este estudo, de carácter quantitativo ($n = 57$) e qualitativo ($n = 6$), tem como objetivo analisar como a questão de género, identidade e conflito trabalho-família (TF) e família-trabalho (FT) estão presentes dentro do setor da tecnologia e verificar quais os efeitos destas variáveis nos comportamentos dos indivíduos, principalmente, relacionados ao sexismo ambivalente. Procurou ainda entender-se como o conflito TF-FT atravessa e impacta a vida dos trabalhadores do setor de Tecnologia da Informação, favorecendo ou não a diversidade de género, e como as ações afirmativas relacionadas ao género são percebidas por estes indivíduos. Os resultados mostram que o neosexismo está cada vez mais presente dentro das organizações e as pessoas negam o facto de preconceitos e discriminações ainda estarem presentes na sociedade, principalmente em empresas com o modelo cultural de *startups*. Os temas diversidade e preconceito continuam latentes. Somente com estudos e ações que, realmente modifiquem os comportamentos sexistas, poderemos caminhar para uma sociedade onde todos gozam de direitos iguais.

Palavras-Chave: conflito trabalho-família e família-trabalho; sexismo ambivalente; sexismo benevolente; sexismo hostil; neosexismo; ação afirmativa.

Abstract

Globally, the issue of diversity has been debated everywhere, such as: government, universities, companies, political parties, among others. Thus, the present work was based on a case study about an Information Technology company, based in the city of Belo Horizonte (Brazil). This quantitative ($n = 57$) and qualitative ($n = 6$) study aims to analyze how the issue of gender, identity and work-family (WF) and family-work (FW) conflict are present within the technology sector and to verify the effects of these variables on the behavior of individuals, mainly related to ambivalent sexism. We also sought to understand how the WF-FW conflict crosses and impacts the lives of Information Technology workers, whether or not they favor gender diversity, and how gender-affirmative actions are perceived by these individuals. The results show that neosexism is increasingly present within organizations and people deny the fact that prejudice and discrimination are still present in society, especially in companies with the cultural model of startups. The themes diversity and prejudice remain latent. Only through studies and actions that really change sexist behavior can we move towards a society where everyone enjoys equal rights.

Keywords: work-family and family-work conflict; ambivalent sexism; benevolent sexism; hostile sexism; neosexism; affirmative action.

Índice

Introdução	1
I. Estado da Arte	6
1. Sexismo	7
1.1. Teoria do sexismo ambivalente: sexismo hostil vs. sexismo benevolente	11
1.2. Neosexismo	14
1.3. O sexismo na área da Tecnologia da Informação	16
2. Ação Afirmativa	18
3. Centralidade trabalho-família	21
4. Conflito trabalho-família e família-trabalho	27
4.1. Género e conflito trabalho-família no setor das tecnologias	30
5. Caracterização da empresa	32
II. Investigação Empírica	35
6. Metodologia	35
6.1. Amostra	35
6.2. Instrumentos	39
6.2.1. Questionário	39
6.2.2. Guião de Entrevista	43
6.3. Procedimento	43
6.4. Análise de dados	44
7. Resultados	45
7.1. Análise Descritiva	45
7.1.1. Análise Correlacional	46
7.1.2. Análise de Regressão	48
7.2. Análise Qualitativa	50
8. Discussão	54
III. Conclusões	60
Referências Bibliográficas	62
ANEXOS	76

Índice de tabelas

Tabela 7.1 – Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo	45
Tabela 7.2 – Correlações entre as variáveis em estudo	46
Tabela 7.3 – Regressão hierárquica para a predição do Conflito Trabalho-Família e Família-trabalho	48

Índice de figuras

Figura 6.1 - Estado civil, género, idade e nº filhos da amostra em estudo	35
Figura 6.2 - Habilitações literárias	36
Figura 6.3 - Função atual	36
Figura 6.4 - Tempo na atual empresa	37
Figura 6.5 - Flexibilidade horário, isenção de horário e cargo de gestão	37
Figura 6.6 - Horas de trabalho reais e desejadas	38
Figura 6.7 - Grau de dificuldade - tempo para atividades de lazer	38

Introdução

O tema diversidade, no seu termo mais amplo, está na “moda”, é um facto! Em qualquer lugar sempre estará alguém a discutir temas como: racismo, diversidade de género nas organizações, direitos dos LGBTQ+, acessibilidade, inclusão, entre tantos outros. Estes tópicos atravessam a vida das pessoas. Seja no âmbito laboral ou pessoal, os seus desdobramentos afetam todos indivíduos.

A igualdade entre géneros tem sido tema de algumas reuniões da ONU (Organização das Nações Unidas) e tem preocupado muitos países. Em 2015, 129 países fizeram um acordo para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (SDGs). Em junho de 2010, a Revista Veja apresentou uma notícia com o seguinte título: *“Nenhum país alcançará a igualdade de género até 2030, afirma a ONU”*. Nesta reportagem, destacam a dificuldade que os 129 países têm encontrado para reduzir a desigualdade entre homens e mulheres. De acordo com Alison Holder, diretora do Medidas Igualitárias 2030 (*Equal Measures 2030*), nenhum dos países participantes do SDGs está a alterar as suas leis, políticas e orçamento público na escala necessária para alcançar a igualdade de género até 2030. Mesmo os países classificados como mais igualitários em género ainda precisam melhorar - e muito - a representatividade igualitária em cargos de poder, a diferença salarial entre homens e mulheres e a violência impulsionada pelo género (Veja, 2019). Ou seja, o tema, provavelmente, vai continuar na moda por muitos anos.

No setor da Tecnologia da Informação (TI), a desigualdade de género é ainda mais latente, pois esta área sempre foi, historicamente, dominada pelos homens. Poucas são as vezes que lemos notícias em que uma mulher fez uma grande descoberta na área das Ciências Tecnológicas, pois, normalmente, não são tão divulgadas nos *mass media*. Em 2019, por exemplo, duas das maiores conquistas científicas foram alcançadas por mulheres: a cientista americana Katie Bouman criou um algoritmo capaz de entender milhares de dados astronómicos e o mundo viu pela primeira vez a imagem de um buraco negro; já a cientista japonesa Emma Haruka Iwao encontrou o valor mais preciso já calculado para o número Pi, com mais de 31 trilhões de dígitos (Gonçalves, 2019).

Estes dois episódios evidenciam o trabalho de mulheres como referência no campo da tecnologia, mas estas continuam a ocupar uma ínfima parcela na área. No Brasil, a

Associação para a Promoção da Excelência do Software Brasileiro (Softex) realizou um estudo que apontou que, em dez anos, não apenas diminuiu a proporção de mulheres no mercado de TI como também aumentou a diferença salarial entre homens e mulheres (estudo realizado em março de 2019) (Gonçalves, 2019). As mulheres são minoria no setor de tecnologia. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), realizada pelo IBGE, apenas 20% dos profissionais de TI são do sexo feminino. Este problema também é constatado nas universidades, onde elas representam apenas 15% dos estudantes de ciências da computação e engenharia, de acordo com o mesmo estudo. Essa ausência de diversidade não é negativa apenas no aspecto social, mas também causa prejuízos financeiros para as organizações (Lima, 2019). Ou seja, o ambiente da tecnologia é, hegemonicamente masculino. Diante deste cenário, é esperado que as mulheres encontrem mais barreiras para ascender a funções executivas nas áreas da tecnologia. Isso implica que os decisores, no que concerne à carreira, supostamente, sejam homens e esta balança continue a pesar mais para um lado do que para outro. Por mais que as empresas procurem medidas e políticas para promover a diversidade, os comportamentos sexistas e neosexistas ainda prevalecem dentro das suas próprias empresas, dificultando e criando barreiras para o ingresso das mulheres no setor da tecnologia. As desproporções são ainda mais acentuadas em alguns cargos de *Core* TI (e.g.: diretores de TI, técnicos de programação e engenheiros de computação) onde os homens representam mais de 87% dos ocupantes desses postos (Gonçalves, 2019). Além disso, segundo o estudo realizado pela Softex, em média, os homens ganham 11% mais que as mulheres da área, no Brasil. Uma das possíveis explicações levantadas pelo estudo para explicar o aumento da diferença salarial é a baixa participação das mulheres em cargos diretivos e de gestão, ou seja, o poder de tomada de decisão e os salários mais altos estão “nas mãos dos homens” (Gonçalves, 2019). O estudo ressalta ainda que os profissionais da área progredem na carreira à medida que se qualificam. Por isso, é notória a importância de estimular políticas públicas para o desenvolvimento da educação, bem como fomentar a participação da mulher no setor de TI.

Para aquelas mulheres que já estão a atuar na área de TI, os desafios para seguir na carreira e progredir, ainda são grandes. Principalmente porque os comportamentos sexistas e neosexistas ainda estão presentes na maioria das organizações. Por mais que a maioria das pessoas se declarem não-preconceituosas em relação às mulheres, muitos comportamentos discriminatórios subtis são percebidos na sociedade, em geral. De acordo com Karin

Radstrom, diretora global de vendas e marketing da Scania, a mulher ainda precisa provar o seu valor, muito mais que os homens, e ela afirma que as oportunidades são menores para as mulheres. Para aquelas que conseguem posições de topo, é necessário ser superqualificada e segura sobre a sua identidade, pois, na maioria das vezes, a identidade feminina é suplantada pelos comportamentos masculinos, onde os homens acabam por tratar a mulher como um homem (Carnevalli, 2019).

De acordo com Thams, Bendella e Terjesen (2018), existem várias discussões públicas sobre as barreiras percebidas nas carreiras profissionais. Um dos tópicos mais debatidos é a questão de género dentro das lideranças corporativas, permitindo-nos fazer uma reflexão sobre as possíveis causas da escassez de mulheres em posições de topo.

A presença da mulher no mercado de trabalho, mesmo sendo cada vez maior no Brasil e no mundo, ainda é uma questão delicada. Há muito a ser feito e muito que necessita de ser mudado (CIO, 2019). Por isso, muitos defendem a criação de políticas de ação afirmativa direcionadas para o género com vista a ajudar a reduzir esta disparidade. Países como os Estados Unidos, Suíça, Austrália, Dinamarca e Suécia, possuem sólidas leis em relação à redução da desigualdade entre homens e mulheres no ambiente laboral (Relatório do Banco Mundial, 2018). Já os países Latino Americanos, como o Brasil, focam-se em políticas relacionadas com a raça/etnia e com os portadores de deficiência (Garcia, 2019). O feminismo e a luta pela igualdade de género ainda são temas de discussão em diversos meios académicos e partidos políticos que veem, nestes movimentos, uma força motriz para apoiar os seus objetivos políticos ou ideais. Muitos acreditam que a melhoria na qualificação das mulheres pode ser um vetor para reduzir essa diferença, bem como a promoção de políticas públicas que venham a garantir o acesso a estudos na área e à maior presença das mulheres nos cursos de TI e Ciências Exatas (Carnevalli, 2019).

Outro aspecto que influencia o tema da diversidade de género é a centralidade da identidade. O conceito de identidade é, sem dúvida, um dos mais explorados e estudados na atualidade e a sua problematização abarca posições bastante abrangentes e, muitas vezes, contraditórias e excludentes. Para aqueles que se apoiam nas perspectivas essencialistas, a identidade é vista como algo que permanece ao longo do tempo, ou seja, é imutável (Braidotti, 2002). Por outro lado, para as perspectivas não essencialistas, as identidades estão sujeitas a uma historicização radical, vistas como em constante processo de mudança e

transformação (Hall, 2000). Logo, vários fatores como a cultura, política e economia, influenciam o modo como as pessoas se identificam dentro de uma sociedade. A sociedade ajusta o seu comportamento de acordo com a cultura na qual está inserida. É muito comum, as meninas, desde cedo, serem incentivadas a brincarem às casinhas ou com bonecas. Já os meninos, são incentivados a brincar com carros, aviões, ou seja, coisas ligadas à tecnologia e engenharia (Gonçalves, 2019). Desde muito cedo é feita uma diferenciação sobre o que é feminino e o que é masculino. Descolar desse universo binário, muitas vezes pode acarretar situações conflituosas e dolorosas para o sujeito. A partir do momento em que se cria uma cultura mais universal, de que tanto a menina como o menino podem ser e brincarem ao que quiserem (Gonçalves, 2019) sem serem rotulados como “normais” ou “diferentes”, provavelmente muitos problemas relacionados à diversidade de gênero seriam minimizados.

A centralidade da identidade, as políticas de ação afirmativa, os comportamentos sexistas e neosexistas podem contruibuir bastante para o conflito trabalho-família e família-trabalho. Na contemporaneidade, o interesse pelo trabalho, a iniciativa e a responsabilidade profissional passaram a ser expectativas prioritárias da maioria das mulheres (Orsini, 2003). Porém, a construção desta identidade laboral pode desencadear fatores stressantes que afetam não só as mulheres, mas também todos os que estão ao seu redor. Podemos afirmar que os papéis organizacionais têm o potencial de gerar stresse para uma pessoa e afetar não apenas os relacionamentos interpessoais, mas também o bem-estar psicológico e físico (Mohsin, 2004), desencadeando um conflito ou culpa relacionado ao trabalho-família e/ou família-trabalho.

No Brasil, cada vez mais, tem aumentado a preocupação dos empresários com a qualidade de vida no trabalho (Albuquerque & Lomongi-França, 1998). O entendimento da dinâmica dos conflitos entre vida pessoal e profissional pode auxiliar as organizações no desenho de políticas e no fomento de práticas voltadas para o equilíbrio entre esses dois universos, permitindo maior eficiência na aplicação de recursos e a criação de um ambiente organizacional mais estável e produtivo (Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013). Normalmente, essas políticas estão voltadas para iniciativas relacionadas ao suporte que a organização dá aos cuidados com os dependentes dos funcionários, opções de flexibilidade de horário no trabalho e licença para se ausentar quando é necessário tratar de assuntos pessoais ou familiares (Beauregard & Henry, 2009). Muitas vezes, estas políticas não têm por objetivo apenas reduzir o conflito vivido pelos funcionários, mas também são utilizadas

como estratégia de recrutamento, ao tornar a empresa mais atraente a potenciais colaboradores (Oliveira et al., 2013).

Os temas: diversidade e gênero vêm sendo debatidos há décadas por diversos investigadores e estudiosos. Cada vez mais as pessoas procuram compreender como a questão de gênero pode afetar as organizações e as relações entre os indivíduos. Dada a pertinência desses temas, o objetivo deste trabalho de investigação é observar como a questão do gênero, centralidade trabalho-família, sexismo e neosexismo estão presentes dentro do setor de Tecnologia da Informação, bem como entender como o conflito trabalho/família e família/trabalho atravessa e impacta a vida dos trabalhadores deste setor, favorecendo ou não a diversidade de gênero.

Para desenvolver o tema: diversidade de gênero dentro do setor de TI e analisá-lo, a presente dissertação encontra-se dividida em três partes. Na primeira parte, Enquadramento Teórico, é apresentada uma revisão da literatura sobre as variáveis em estudo: sexismo ambivalente, neosexismo, ação afirmativa, centralidade trabalho-família e conflito trabalho-família e família-trabalho, além da caracterização da empresa deste estudo de caso. Na segunda parte, é apresentada a Investigação Empírica, da qual constam a metodologia, os resultados e a discussão. Já a terceira parte apresenta as considerações finais deste estudo.

I. Estado da Arte

Nos últimos anos, o tema diversidade de géneros dentro das organizações tem sido altamente debatido, sendo possível encontrar uma vasta literatura para embasar as conclusões deste estudo ou levantar novas hipóteses, principalmente no que se refere à ação afirmativa que ainda é incipiente no cenário brasileiro. A única política de ação afirmativa que o Brasil possui, relacionada ao trabalho, é voltada para os portadores de deficiência física. As empresas que exercem atividades no país devem ter, pelo menos, 2% da sua força de trabalho com algum tipo de deficiência.

De acordo com Thams e colegas (2018), existem várias discussões públicas sobre as barreiras percebidas nas carreiras profissionais. Um dos tópicos mais debatidos é a questão de género dentro das lideranças corporativas, permitindo-nos fazer uma reflexão sobre as possíveis causas da escassez de mulheres em posições de topo. Quando as mulheres conseguem alcançar os níveis de liderança, sejam eles estratégicos ou executivos, normalmente, são direcionadas para sectores entendidos como femininos, tais como: recursos humanos, atendimento ao público, área administrativa, etc. Por este motivo, muitos países estão adotando políticas de ação afirmativa para garantir às mulheres acesso a estas posições (Carvalho, White, & Machado-Taylor, 2013).

As políticas de ação afirmativa entendem que existe uma minoria que precisa ser assistida pelo governo para ser inserida na sociedade de alguma forma. Por isso, é importante atentar-se ao facto de que elas podem variar, e muito, de país para país (Krings, Tschan, & Bettex, 2007). Por exemplo, os Estados Unidos e alguns países da Europa possuem sólidas leis em relação à redução da desigualdade entre homens e mulheres no ambiente laboral (Work Bank Group, 2018). Já os países Latino Americanos, como o Brasil, focam-se em políticas relacionadas com a raça/etnia e com os portadores de deficiência (Garcia, 2019). O feminismo e a luta pela igualdade de género ainda são temas de discussão em diversos meios académicos e partidos políticos que veem, nestes movimentos, uma força motriz para apoiar os seus objetivos políticos ou ideais.

Este capítulo será dividido em quatro macro conceitos: sexismo, neosexismo, ação afirmativa, centralidade trabalho-família e conflito trabalho-família/família-trabalho.

1. Sexismo

O debate em torno das relações de gênero e, especialmente, sobre o sexismo norteiam a sociedade há muito tempo (Nogueira & Silva, 2016). Principalmente depois da entrada das mulheres no mercado de trabalho e de estas fazerem prevalecer a sua presença, não apenas como uma mão de obra operacional, mas sim como um papel importante e estratégico dentro das organizações (Formiga, Araújo, & Cavalcante, 2007). Mesmo com a forte presença das mulheres no ambiente laboral, o tema permanece atual diante das desigualdades nas relações de gênero (Nogueira & Silva, 2016) que encontramos de forma latente ou velada.

Na Constituição Brasileira de 1988 foi ratificado que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações (Formiga, Golveia, & Santos, 2002). Esta especifica claramente, que a desigualdade entre os gêneros é proibida no Brasil, ou seja, a lei enfatiza uma plena igualdade entre eles (Moraes, 1998). Mas esta pretendida igualdade é apenas parcialmente comprovada na realidade quotidiana do país. Ainda encontramos homens e mulheres a exercer a mesma função, com as mesmas habilitações literárias, mas a receber salários diferenciados (Formiga et al., 2002). Para Formiga et al. (2002), as razões para tal, muito provavelmente, são motivadas pela visão estereotipada do papel e da capacidade de ambos os sexos.

Ultimamente, movimentos que defendem a igualdade dos direitos civis e políticos da mulher têm-se manifestado com grande força, com a intenção de lutar pela equiparação incondicional de gêneros quanto aos direitos humanos (Fukuyama, 2000). Assim, o tema a respeito da discriminação da mulher permite muitas especulações em diversos âmbitos das Ciências Humanas e Sociais (Formiga et al., 2007). As causas e consequências podem ser hipotetizadas e defendidas, porém não se conhecerá a sua verdadeira extensão se não considerarmos os agentes que as fomentam: homens e mulheres da sociedade civil (Formiga et al., 2002).

A discriminação feminina tem alcançado diversos campos da sociedade mundial: a educação, o trabalho, a política e a ciência. Assim, a discussão sobre a dominação do gênero e a sua inter-relação com as classes, etnicidade, sexualidade, etc. tem sido amplamente debatida (Formiga, 2007), contribuindo para a compreensão da construção do gênero como prática “imposta” socialmente e, conseqüentemente, levando a crer na debilidade e inferioridade das mulheres quando comparadas com os homens (Fiuza, 2001). Mas o que significa sexismo?

Podemos conceitualizar o sexismo como uma teoria que defende a superioridade de um sexo, geralmente o sexo masculino, sobre o outro e/ou discriminação baseada em critérios sexuais, ou seja, um conjunto de estereótipos sobre a avaliação cognitiva, afetiva e atitudinal acerca do papel apropriado na sociedade dirigida aos indivíduos de acordo com o sexo (Glick & Fiske, 1998).

O sexismo é interiorizado na nossa cultura e formação social desde a concepção. A partir do nascimento começamos o processo de aprendizagem através da associação, seja pelo meio ambiente ou *media*, sendo esse processo consciente ou não (Assis & Medeiros, 2016). Esses valores, constantemente reforçados durante o processo de socialização, levam os meninos a desenvolverem representações de masculinidade associadas à figura do homem como forte, dominador e responsável pelo sustento da família e representações de feminilidade relacionadas à mulher como uma pessoa dócil, submissa e responsável pelo lar e pela família (Krings et al., 2007).

Se considerarmos que o meio ambiente em que os indivíduos estão inseridos desde a infância é o responsável pelo fortalecimento da diferença de gênero (Fine, 2012), podemos afirmar que o ambiente profissional acentua a diferença entre os homens e mulheres (Assis & Medeiros, 2016) e essa visão binária. Logo, os estudos sobre relações de gênero visam problematizar e discutir as relações assimétricas de dominação e de desigualdades entre homens e mulheres.

Em 1999, Sidanius e Pratto, desenvolveram a teoria da dominância social que procura perceber os fenômenos da opressão, do preconceito e da discriminação existentes nas sociedades. Ela parte do pressuposto de que todas as sociedades tendem a estruturar-se através de sistemas de grupos baseados em hierarquias sociais (Sidanius & Pratto, 1999). Supõe a existência de uma percepção da sociedade estruturada com um grupo dominante e hegemônico no topo da pirâmide e os demais grupos dominados na parte inferior. A teoria procura, por um lado, identificar os mecanismos que produzem e mantêm esta hierarquia baseada nos grupos sociais e, por outro, perceber como estes mecanismos interagem (Santos & Amâncio, 2014). O interesse pelo estudo científico do preconceito, sob a perspectiva psicossocial, surgiu da clássica publicação da obra de Gordon Allport (1954): “A natureza do preconceito” (Ferreira, 2004). Ele conceituou o preconceito como uma antipatia ou hostilidade dirigida a grupos ou a membros específicos desses grupos, devido a generalizações incorretas (Ferreira, 2004). Segundo Ferreira (2010), o preconceito, enquanto um tipo particular de atitude, apresenta três componentes: cognitivo, afetivo e

comportamental. A componente cognitiva é expressa através de estereótipos, isto é, de crenças e representações a respeito dos atributos negativos que caracterizam os membros de determinados grupos sociais. Já a componente afetiva manifesta-se através de sentimentos e avaliações negativas dirigidas a certos grupos e configura o preconceito propriamente dito. Por fim, o aspeto comportamental associa-se à discriminação, ou seja, à tendência de praticar atos hostis e persecutórios aos membros de determinados grupos sociais, devido ao facto de pertencerem a estes grupos (Ferreira, 2010).

De acordo com Mohsin (2004), o comportamento humano dentro das organizações é influenciado por diversos fatores físicos, sociais e psicológicos. Ao integrar uma organização é atribuído um papel ao indivíduo que irá determiná-lo dentro da estrutura geral. Assim, a busca pela identidade é uma preocupação central para muitos. Qual o papel que eu quero desempenhar dentro deste grupo? Como quero ser identificado? Não é, necessariamente, o género que determinará quem ou o que você é, mas sim a identidade que você assumirá frente a este grupo. Quando se pensa numa pessoa que trabalha com ciência, pode-se ter a ideia de que seja um homem, não muito jovem, branco, grisalho, com óculos e uma bata branca. Essa representação simbólica do indivíduo que faz ciência ou tecnologia - histórica e culturalmente construída - fomenta a figura do homem como detentor do conhecimento da área, ratificando que este é um espaço masculino (Freitas & Luz, 2017). Entretanto, as mulheres, historicamente, também desenvolveram muitos estudos na área da Ciência & Tecnologia (C&T), mas não tiveram os seus saberes reconhecidos da mesma forma como ocorreu com os saberes masculinos, pois há décadas atrás, os discursos biologizantes procuravam afirmar que as mulheres não possuíam capacidade académica, inviabilizando o seu acesso à universidade onde teriam contacto com os conhecimentos considerados científicos e tecnológicos (Freitas & Luz, 2017). Para entendermos melhor o porquê de a figura do homem possuir tanta relevância na área de C&T, precisamos compreender o conceito do androcentrismo. O androcentrismo considera o ser humano do sexo masculino como o centro do universo, como a medida de todas as coisas, como o único observador válido de tudo o que ocorre no mundo, como o único capaz de ditar as leis, de impor a justiça, de governar o mundo (Moreno, 1999). O androcentrismo é considerado como uma componente da cultura que vem sistematicamente afastando as mulheres das profissões relacionadas com a produção e desenvolvimento da tecnologia (Silva, 2017). Assim, podemos concluir que as diferenças entre os géneros não existem decorrentes do organismo

ou da estrutura física de cada sexo, mas sim por causa do meio em que essas pessoas estão inseridas, meios esses que estabelecem os estereótipos vividos atualmente. Logo, ao ingressar no mundo do trabalho, o indivíduo também passa a ser influenciado pelo ambiente profissional, desenvolvendo ou reforçando novas formas de justificar e distinguir a maneira como as mulheres e homens são tratados (Assis & Medeiros, 2016).

As transformações sociais, não apenas convocaram as mulheres a assumirem novas posições de sujeito, mas também a investirem na valorização dessas novas posições (Amazonas & Silva, 2008). Apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, ainda existem inúmeros preconceitos, principalmente o de que uma mulher não deve chefiar um homem. Para as mulheres, receber educação abriu-lhes as portas para a possibilidade de crescimento profissional, o que significou o início da sua independência financeira, com a qual adveio a independência emocional, desvinculando a sua identidade da exclusividade da esfera familiar (Assis & Medeiros, 2016). Elas passaram a transitar, cada vez mais, em territórios até então masculinos, ocasionando a sensação de estar a haver uma reviravolta na definição dos gêneros sexuais (Silva, Amazonas, & Vieira, 2010).

O conceito da divisão sexual do trabalho é fundamental para entender o contexto em que os comportamentos sexistas se apresentam dentro das organizações. A divisão sexual do trabalho foi objeto de estudo em diversos países, mas foi na França, no início dos anos de 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiram trabalhos cuja base teórica do conceito se assentaria (Hirata & Kergoat, 2007). Hirata e Kergoat (2007) apontam que a divisão social do trabalho é decorrente das relações sociais de sexo organizadas em dois princípios básicos: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (o trabalho do homem tem mais “valor” do que o da mulher) e é fator prioritário para a sobrevivência destas (Gonçalves & Quirino, 2017). Por isso, os homens não percebem barreiras femininas em consonância com sua ideologia cultural sobre o papel de gênero. Logo, é difícil para eles perceberem e relatarem a existência de barreiras impostas ou oriundas de discriminação (Cardoso & Hanashiro, 2016).

Cisne (2014) corrobora tal teoria ao afirmar que a divisão sexual do trabalho deve ser entendida como base das assimetrias e hierarquias contidas nessa divisão e que se expressam nas carreiras, nas qualificações e nos salários entre os sexos, além de constituir-se como base estruturante da exploração e da opressão da mulher (Gonçalves & Quirino, 2017).

As pessoas, ao se inserirem em área masculinas ou femininas, permanecem sendo vistas por meio das características sociais de gênero, o que acarreta a divisão sexual do trabalho também no interior das áreas, pois homens e mulheres acabam por ser levados, por opção, condicionamento ou mesmo falta de opção, a desempenharem atividades próprias dos seus gêneros (Stancki, 2003).

Já para Toledo (2001), o processo gerador da desigualdade de gênero no mundo do trabalho, tanto no acesso quanto na valorização do trabalho visto como feminino, passa por três estágios: 1) a demarcação de atividades que devem ser realizadas por homens e mulheres; 2) a caracterização dessas atividades realizadas por mulheres como inerentemente femininas e, de forma análoga, atividades atribuídas aos homens como masculinas e, por fim; 3) o tratamento diferenciado àqueles que realizam atividades femininas ou masculinas, demonstrando que a desigualdade das mulheres é um processo que começa com a divisão sexual do trabalho e se consolida com a constituição dos gêneros sociais (Lopes & Quirino, 2017).

Afinal, como é que os comportamentos sexistas se apresentam dentro das organizações? São velados ou diretos? Quais conceitos diferenciam cada tipo de sexismo? Com o passar dos anos, houve mudanças na forma como o sexismo se apresenta na sociedade?

Glick e Fiske, desde 1998, enfatizam que novas formas de sexismo estão a emergir e podem ser consideradas como ambivalentes pois não são tão diretas e discriminatórias como a forma tradicional. Eles afirmam que, atualmente, o preconceito em relação à mulher não é uniformemente negativo, mas permeado de atitudes e comportamentos positivos também, ratificando o conceito da ambivalência (Glick & Fiske, 1998).

1.1. Teoria do sexismo ambivalente: sexismo hostil vs. sexismo benevolente

Mesmo que se afirme socialmente a diminuição dos comportamentos sexistas, estes não desapareceram, apenas surgiram novas formas de manifestações discriminatórias que se tornaram subtis, disfarçadas e mascaradas (Formiga et al., 2018). A sua presença está encoberta por subtilezas do comportamento social que a sociedade permite (Lima & Vala, 2004). Estas novas formas de discriminação podem evidenciar uma percepção social de que o preconceito face às mulheres “não ocorre na sociedade” (Formiga & Camino, 2001).

Em 1998, os autores Glick e Fiske desenvolveram a teoria do sexismo ambivalente para explicar que as pré definições de preconceito não são suficientes para classificar o sexismo. Isto porque os autores consideram o sexismo como uma ideologia profundamente ambivalente, formado a partir de um constructo multidimensional, formado por dois sistemas de crenças: sexismo hostil e sexismo benevolente que se correlacionam (Fraser, Osborne, & Sibley, 2015). Esta teoria é a primeira que aponta a necessidade de compreender como este novo modelo de sexismo se estrutura através da presença de elementos com cargas afetivas antagônicas: positivas e negativas (Fernández, 2002). Para compreendemos melhor a diferença entre o sexismo hostil e benevolente, é necessário entender os elementos que caracterizam cada um.

O sexismo hostil refere-se a atitudes negativas dirigidas àquelas mulheres que não correspondem ao padrão tradicional do gênero e manifesta-se através de grande antipatia contra as mesmas (Glick & Fiske, 1998). Segundo Fernández (2002), o sexismo hostil caracteriza as mulheres como um grupo subordinado e legitima o controle social que os homens exercem mediante atitudes tradicionais e prejudiciais articuladas em torno das seguintes ideias (Formiga et al., 2002; Glick & Fiske, 1998): 1) um paternalismo dominador, entendendo que as mulheres são mais frágeis e inferiores que os homens; 2) a diferença competitiva de gênero, considerando que as mulheres são diferente dos homens e não possuem as características necessárias para alcançar o sucesso publicamente; 3) a hostilidade heterossexual, considerando que as mulheres têm um “poder sexual” que as torna perigosas e manipuladoras para os homens (Formiga et al., 2002). O sexismo hostil é uma expressão flagrante, aberta e explícita do preconceito em relação às mulheres (Glick & Fiske, 2001). Esta forma de sexismo, justificado à luz da busca de igualdade em direitos e deveres entre os gêneros (Siano, 2000), evidencia crenças e práticas típicas de pessoas que consideram as mulheres inferiores aos homens, refletindo antipatia e intolerância em relação ao seu papel como figura de poder e decisão (Expósito, Moya, & Glick, 1998).

Já o sexismo benevolente, mesmo englobando as mesmas ideias restritivas e estereotipadas de gênero, apresenta-se de forma superficialmente positiva, considerando as mulheres dignas do amor, cuidado e adoração dos homens (Fraser et al., 2015). Apesar do sexismo benevolente manifestar-se através de atitudes de proteção, idealização e afeto dirigidos às mulheres, é apenas subjetivamente positivo (“a mulher não é explorada, mas ao contrário é protegida e amada”) já que se encontra permeado pela mesma ideologia do

sexismo hostil (“a mulher pertence ao grupo mais fraco e inferior e, por isso, precisa ser cuidada e protegida”). Por apresentar-se de maneira mais sutil, as mulheres acabam, algumas vezes, por aceitar este tipo de tratamento/atitude porque está carregado de afeto e cuidado (Ferreira, 2010). Segundo Barreto e Ellemers (2005), o sexismo benévolo, em comparação com o hostil, é uma expressão de preconceito tolerada ou socialmente aceita. O sexismo é mais facilmente reconhecido quando é expresso pelos homens do que pelas mulheres, ou seja, é mais fácil para elas perceberem estes comportamentos quando são flagrantes. A relutância das mulheres para reconhecerem as ações discriminatórias sutis, pode ocasionar uma falsa impressão de um ambiente livre de preconceitos (Santos & Amâncio, 2014).

Logo, o sexismo ambivalente é compreendido como um conjunto de estereótipos sobre a avaliação cognitiva, afetiva e atitudinal acerca do papel apropriado na sociedade dirigida aos indivíduos de acordo com o sexo (e.g., Expósito et al., 1998). As formas de sexismo são ambivalentes porque são indiretas e por gerarem no sujeito preconceituoso, emoções negativas e positivas, as quais têm dupla valência afetiva, principalmente, quando se considera a sua prática e expressão discriminatória tradicional (Formiga et al., 2018).

De acordo com Ferreira (2010), muitos estudos têm mostrado como as atitudes tradicionais a respeito das mulheres têm sido substituídas pelo sexismo sutil, onde a antipatia é expressada de forma simbólica e indireta. Este tipo de comportamento fica evidenciado, principalmente, dentro das organizações onde o tratamento diferenciado para homens e mulheres e os estereótipos sobre a menor competência feminina não são mais aceites, porém continuam presentes de forma velada.

Provavelmente, devido aos movimentos sociais que decorreram nas décadas de 60/70, às mudanças normativas e legislativas brasileiras, a prevalência de valores igualitaristas na sociedade e a censura social sobre as expressões mais flagrantes de sexismo, as atitudes sexistas estão-se a modificar e a esconder por detrás de comportamentos mais contidos e socialmente aceitáveis (Barreto & Ellemers, 2005). O sexismo moderno está associado à negação de que a discriminação contra a mulher ainda existe, sendo um antagonismo contra as atuais lutas da mulher por uma maior inserção na sociedade e contra o suporte governamental a políticas destinadas a apoiar a população feminina. Portanto, este também se baseia em sentimentos negativos sobre as mulheres, porém mais encobertos e relacionados a práticas mais contemporâneas (Santos & Amâncio, 2014).

Embora a situação das mulheres tenha evoluído favoravelmente nas últimas décadas, continuam a existir desigualdades de género no mundo do trabalho (Santos & Amâncio, 2014). Diferenças estas que continuam a ser legitimadas por homens e mulheres pertencentes a diferentes grupos socioculturais. Com efeito, persistem vários obstáculos informais invisíveis, a nível vertical e horizontal, que impedem que as mulheres alcancem os lugares de decisão e de poder (Barreto, Ryan, & Schmitt, 2009). Mesmo quando as mulheres conseguem aceder a cargos de poder, como muitas vezes estes estão associados a riscos elevados e a pressão, há uma maior probabilidade de desistirem (Santos & Amâncio, 2014).

Mesmo com tantos enfoques e investidas sócio humanas na procura de inibir ou diminuir a desigualdade social, principalmente em relação às formas de discriminação contra diversos grupos sociais (Formiga, 2007) e à manutenção do bem-estar social e psicológico das pessoas que sofrem com este problema, não se tem assistido a uma diminuição significativa quanto à manifestação social do preconceito (Torres, 1998). Considerando tais questões, parece não haver diferença em relação à manifestação do preconceito, independente da categoria social a que a pessoa possa pertencer (ser negro, homossexual, estrangeiro ou mulher). Ele existe de facto e esse problema é percebido a partir do delineamento dos limites de poderes entre grupos sociais minoritários versus majoritários (Formiga, 2007). O que é possível acompanhar são, as populares práticas discriminatórias “politicamente corretas” (Formiga, 2007) que contribuem na direção especulativa do preconceito nas Ciências Humanas e Sociais (Aguar, 1997) e por que este ainda permanece na sociedade, principalmente em relação às mulheres. Sendo assim, as causas e consequências podem ser vislumbradas e até defendidas, porém, para conhecer a extensão concreta desse facto, é necessário considerar diretamente os agentes que o incitam: homens e mulheres da sociedade civil bem como as suas opiniões, atitudes e pensamentos sobre o papel da mulher em diferentes facetas da sociedade, o que é crucial no momento de compreender as formas e conteúdos do preconceito (Formiga et al., 2002).

1.2. Neosexismo

O neosexismo pode ser definido como um conjunto de crenças que surgem a partir da tensão entre os próprios valores igualitários de género e os sentimentos negativos em relação às mulheres (Tougas, Brown, Beaton, & Joly, 1995) A teoria do neosexismo de Tougas e colegas (1995) surgiu dos trabalhos conduzidos sobre o tema do racismo moderno. De acordo

com um modelo avançado por McConahay (1986), o racismo moderno é caracterizado por três crenças principais: 1) a discriminação já não se apresenta como um problema, 2) as minorias raciais estão a exigir demais na sua luta por igualdade, e 3) muitos dos ganhos feitos pelas minorias não são merecidos.

O neosexismo pode fazer com que os indivíduos se sintam pressionados a manter uma "autoimagem liberal", quer seja para evitar a estigmatização social, quer seja para se sentirem bem consigo mesmos, o que os obriga a expressar os seus sentimentos de uma forma mais subtil ou encoberta (Breinlinger & Kelly, 1996). Por exemplo, um indivíduo pode afirmar que apoia a igualdade entre géneros, mas desaprova quaisquer medidas destinadas a reduzir as desigualdades entre homens e mulheres (tais como ações afirmativas ou programas remunerados de licença de maternidade) (Huber, 2016). Ou seja, esta nova forma de sexismo é concebida como a manifestação de um conflito interno: acreditar simultaneamente que homens e mulheres devem ser iguais, mas, a um nível mais subtil ter sentimentos negativos em relação às mulheres (Lameiras, Rodríguez, Calado, Foltz, & Carrera, 2007). Para resolver esta dissonância cognitiva (Festinger, Riecken, & Schachter, 1956), pode-se afirmar que a discriminação não existe na sociedade contemporânea ou que os indivíduos podem facilmente superá-la se trabalharem o suficiente; assim, as medidas de equidade são injustas e conferem vantagens imerecidas sobre aqueles que pertencem a grupos historicamente marginalizados (Moya & Expósito, 2001; Tougas et al., 1995). Ou seja, ao solicitar medidas de equidade como inconsistentes com a igualdade e ao atribuir um status inferior às mulheres na sociedade a fracassos pessoais, em vez de privação sistemática, os indivíduos podem continuar a pensar em si mesmos como "igualitários" ou "não-sexistas" enquanto não apoiam o objetivo pretendido, i.e., melhorar a posição das mulheres na sociedade (Huber, 2016). De acordo com Martínez del Valle e Giménez (2006) muitas pessoas podem ter sentimentos e emoções negativas em relação a membros de certos grupos, mas, ao mesmo tempo, sabem que ter esses sentimentos e expressá-los é incorreto.

De acordo com Hernández, Martín-Llaguno e Beléndez (2009) a investigação sobre o neosexismo ainda se encontra no seu estágio inicial e foi desenvolvida, maioritariamente, no contexto dos EUA e Canadá (Campbell, Schellenberg, & Senn, 1997; Glick & Fiske, 1998; Masser & Abrams, 1999; Swim & Cohen, 1997; Swim, Mallett, Russo-Devosa, & Stangor, 2005; Tougas et al., 1995; Tougas et al., 1999). Deste modo, torna-se fulcral que a investigação sobre este conceito continue a ser explorada.

1.3. O sexismo na área da Tecnologia da Informação

Tanto o sexismo benevolente quanto o hostil estabelecem as suas raízes nas condições biológicas e sociais comuns a todos os grupos humanos onde os homens possuem o controlo estrutural das instituições económicas, legais e políticas. A dominação dos homens favorece o sexismo hostil, dado que os grupos dominantes, inevitavelmente, promovem estereótipos sobre a sua própria superioridade (Fernández, 2002). Será que uma mulher está preparada para liderar um grupo de homens dentro da empresa? E se este grupo for de desenvolvedores e programadores tecnológicos, será que ela ainda terá que se autoafirmar mais ou será que terá que ter condutas e linguagem masculinizadas para ser aceite como uma referência técnica e de liderança? Considerando um ambiente dominado por homens, pode-se supor que estes sejam maioria nos processos de tomada de decisão, inclusivamente nas deliberações sobre contratação e carreira de mulheres (Cardoso & Hanashiro, 2016).

Para Austrilino (2006), o motivo da predominância masculina na área das Ciências e Tecnologia é antigo e passa por questões de ordem sociocultural, económica e cognitiva. As causas da menor participação das mulheres nesta área podem ser explicadas em duas perspetivas: uma que atribui às diferenças sexuais, as justificativas da desigual presença de homens e mulheres em certas áreas do conhecimento; e outra em relação às estruturas inadequadas das instituições académicas e científicas, que na sua maioria são dirigidas por homens, reforçando a posição do estereótipo masculino como o único sujeito apto a assumir cargos de poder e destaque. Historicamente, as mulheres são equiparadas às crianças, são sensíveis, fracas e frágeis. Portanto, numa visão androcentrista, manusear tecnologias e obter deste manuseio possibilidades de novas tecnologias estaria acima da capacidade feminina (Silva, 2017).

Segundo Cabral (2006), a associação da masculinidade ao que é científico e a feminilidade ao que não é, é um mito presente em diversos locais. A tecnologia e a ciência não estão restritas a acordos organizacionais. Não se pode ignorar a cultura em que estão inseridas (Gonçalves & Quirino, 2017).

Entre os obstáculos encontrados pelas mulheres para ingressar e permanecer nas áreas de Ciência e Tecnologia (C&T), destacam-se: o preconceito da família e da sociedade contra a mulher que almeja uma carreira que exige grande dedicação; a dupla jornada causada pelo acúmulo do trabalho com as atividades domésticas; a tensão na relação conjugal e a

requisição de realizações profissionais mais substanciais do que as dos homens para serem aceites pelos pares (Lopes & Quirino, 2017). As barreiras para as mulheres seguirem uma carreira científica e tecnológica, o assédio sexual e moral, os preconceitos e a falta de apoio/incentivos de membros da família e da sociedade (Rezende & Quirino, 2017) levam muitas mulheres a desistirem da área.

O resultado dessa configuração é a sub-representação das mulheres nas C&T, gerada pelo pressuposto de que as mulheres seriam incapazes de competir em carreiras desses campos, faltando-lhes habilidades e talentos necessários ao fazer científico. A lógica presente no campo da C&T é sexista e androcentrista, pois enfatiza o lado masculino de um conjunto de dualismos: objetividade versus subjetividade, racionalidade versus irracionalidade/emocionalidade, mente versus matéria ou corpo (Saboya, 2013).

De acordo com os resultados da pesquisa realizada por Castro (2013), as mulheres encontram-se constantemente encurraladas pelo dilema do “desaparecimento” do género, para serem respeitadas enquanto profissionais e do seu “acionamento” para não serem interpretadas como mulheres homossexuais. Essa associação imediata entre o universo da computação e da masculinidade é também o que leva as mulheres do setor a procurarem a afirmação da feminilidade (Castro, 2013).

Vencendo desafios, resistindo e não se deixando dominar por preconceitos e discriminações, as mulheres transgridem quotidianamente as regras de uma sociedade patriarcal e androcentrista e conquistam espaços, abrindo caminhos para futuras gerações (Carvalho & Casagrande, 2011). No Brasil, muitas mulheres começam a ganhar visibilidade no campo da C&T, apesar dos números ainda insatisfatórios na área académica e nas empresas (Gonçalves & Quirino, 2017). O progresso da C&T exerce um papel importante para o desenvolvimento nacional e para a qualidade de vida da sociedade. Nos países em desenvolvimento, neste início do terceiro milénio, também existe o consenso de que, sem superar o atraso ainda existente em muitos países, no que se refere ao avanço científico e tecnológico, já alcançado no hemisfério norte, será extremamente difícil assegurar um desenvolvimento social e económico sustentado, capaz de garantir uma boa qualidade de vida para milhões de seres humanos. Isso traduz-se na necessidade de se implementarem políticas públicas em relação à C&T, capazes de reduzir o enorme abismo que existe entre esses países e os países desenvolvidos (Rezende & Quirino, 2017).

Posto isso, o estudo da formação na área de C&T, reveste-se de enorme relevância e atualidade. Uma necessidade prioritária é a incorporação de mais mulheres em carreiras científicas e tecnológicas, uma vez que elas já representam mais de 50% da população. Não se pode prescindir da incorporação dessas mulheres que podem contribuir com o seu talento e a sua inteligência para fazer avançar a C&T no Brasil e conseguir assim, reduzir mais rapidamente a enorme defasagem ainda persistente em relação aos países mais desenvolvidos científica e tecnologicamente (Rezende & Quirino, 2017).

Será que as ações afirmativas serão capazes de reduzir, realmente, o sexismo presente na nossa sociedade, especialmente, dentro das organizações? Face ao exposto, foram delineadas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: O sexismo ambivalente e o neosexismo influenciam as atitudes face à ação afirmativa.

H2: O sexismo ambivalente e o neosexismo influenciam a percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens.

H3: O sexismo ambivalente e o neosexismo influenciam a percepção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens.

De seguida procuramos compreender um pouco mais o impacto destas ações afirmativas nas empresas e na sociedade, bem como quais as medidas que os governos, mundialmente, estão a tomar para diminuir a desigualdade de género.

2. Ação Afirmativa

Os programas de ação afirmativa baseados no género, desenvolvidos por diversos governos ao redor do mundo, têm o objetivo de aumentar a participação das mulheres dentro das organizações, garantindo que serão tratadas de forma igualitária e procuram promover a redução dos comportamentos sexistas (Nuernberg, 2001). Ao estabelecer quotas e/ou percentuais para as mulheres dentro das hierarquias das empresas, a maioria dos governos pretende diminuir as desigualdades salariais, criar mais espaços para as mulheres em posições de liderança e atender às exigências de diversas lutas partidárias e movimentos sociais, como o feminismo. Logo, o debate em torno do tema é fulcral para examinarmos as diferenças individuais que levam a oposição das pessoas a tais programas (Fraser et al., 2015). Muitos

não são a favor destes tipos de programas pois consideram-nos muito mais discriminatórios do que inclusivos.

Algumas pesquisas apontam que tanto homens quanto mulheres não vêm estas ações como uma forma de promover a igualdade entre os géneros, mas sim, uma forma de instigar os comportamentos sexistas hostis, pois o tema, antes velado, agora torna-se latente (Carvalho et al., 2013). Mas será que se continuarmos a ignorar o facto de as mulheres serem estereotipadas e terem menos acesso/oportunidades a posições de liderança é a melhor solução? Muitos estudiosos e militantes acreditam que não.

De acordo com Krings e colegas (2007), aqueles que apoiam os programas de ação afirmativa consideram estas medidas necessárias para corrigir o passado e prevenir a discriminação no futuro. Já aqueles que são contra, argumentam que estes programas são injustos porque o tratamento preferencial baseado na participação em grupos é inerentemente injusto e, além disso, são prejudiciais para os seus beneficiários porque fazem com que os seus pares de trabalho questionem a sua competência. Para os beneficiários, a oposição ao programa de ação afirmativa deriva apenas do preconceito.

Será que a ação afirmativa está diretamente relacionada com os comportamentos sexistas? Segundo os estudos de Ferreira (2010), existe uma alta correlação entre o sexismo benevolente e as atitudes a respeito da ação afirmativa. Nos seus estudos, a autora concluiu que a existência de uma norma social geral contra o sexismo faz com que as pessoas escondam as suas crenças negativas sobre as mulheres através de um discurso de igualdade, razão pela qual as escalas de sexismo moderno seriam mais adequadas para identificar os sentimentos negativos contra as mulheres que prevalecem na sociedade contemporânea (Ferreira, 2010).

Sibley e Perry (2010) estudaram e testaram os efeitos do sexismo benevolente e hostil nas atitudes em relação à ação afirmativa baseada no género. Os resultados dos seus estudos demonstraram que, embora o sexismo benevolente esteja indiretamente associado à oposição a políticas de pró-igualdade de género por meio da sua relação com o sexismo hostil, o sexismo benevolente está positivamente associado ao apoio às mesmas políticas. Assim, os autores sugerem que os programas de ação afirmativa podem ser vistos pelos sexistas benevolentes como uma forma de prestar a assistência necessária às mulheres que, sem a

ajuda de políticas sociais, seriam incapazes de ter sucesso no local de trabalho (Sibley & Perry, 2010).

Por estes motivos, o sexista moderno (benevolente) aceita que as mulheres tenham um lugar no mercado de trabalho, mas ainda acredita que elas precisam ser protegidas dentro deste ambiente tão “desconhecido” (Fraser et al., 2015).

O Brasil ainda está a implantar políticas de ação afirmativa para tentar promover a igualdade dentro da sociedade, mas ainda não possui nenhuma política relacionada com o género (Lima, 2013). Atualmente, o país possui políticas de quotas para pessoas de origem indígena ou negra dentro das universidades para tentar garantir o acesso desta minoria a um ensino de qualidade e reduzir a desigualdade social. E uma lei destinada exclusivamente para pessoas com deficiência (Planalto, 2015).

A Lei Brasileira da Inclusão - 13.146/2015 (Planalto, 2015) tem como objetivo efetivar os princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no sentido de direcionar que impedimentos físicos, sensoriais, mentais e intelectuais, não são capazes de produzir obstáculos por si só, já que na verdade o que impede o exercício de direitos são as barreiras produzidas socialmente. Atualmente, todas as empresas devem ter, no mínimo, 2% do quadro de colaboradores ocupado por pessoas com algum tipo de deficiência. Mas, quando o assunto é género, o Brasil ainda não possui uma política específica, apenas discussões e debates entre partidos políticos e a sociedade.

Mesmo com todas estas ações que objetivam aumentar a igualdade dos grupos minoritários, o preconceito continua a existir. De acordo com Krings et al. (2007), o preconceito tradicional deu lugar ao preconceito simbólico que não se baseia em crenças sobre a inferioridade biológica e traços inerentes de personalidade de um grupo, por exemplo, quando falamos sobre racismo. Estes autores apontam que uma parcela da sociedade, que se intitula “não preconceituosa”, acredita num sistema coerente de crenças que combina o afeto negativo com a ideologia conservadora baseada na ideia de que a discriminação não é mais um obstáculo para grupos de baixo *status* e, portanto, as suas desvantagens são devidas à sua própria falta de responsabilidade e trabalho duro (Krings et al., 2007).

Ao falarmos sobre a questão da inserção das mulheres no universo da tecnologia, muitas empresas estão a adotar/participar de programas que visam despertar o interesse das

meninas pela área. Programas como o Girls in ICT procuram criar um ambiente que capacite e incentive meninas e jovens mulheres a considerar carreiras neste setor (Cardoso & Hanashiro, 2016). Várias empresas acreditam que, investindo na educação de base, as mulheres podem considerar a tecnologia como uma possibilidade de carreira viável.

Alguns autores como Konrad e Hartmann (2001) e Krings et al. (2007) consideram que aspetos da autovisão e os aspetos relacionais da identidade (por exemplo, a extensão de como uma pessoa se sente confortável ao interagir com membros do outro sexo) são importantes para as atitudes em relação aos programas de ação afirmativa. As empresas, ao incentivarem e promoverem projetos como o Girls in ICT, procuram facilitar essa interação entre homens e mulheres, diminuindo assim, a probabilidade de comportamentos sexistas e o preconceito simbólico. O alto poder explicativo do preconceito simbólico parece sustentar este argumento: preconceitos simbólicos são crenças sobre os outros e refletem aspetos importantes da nossa identidade que são evidenciados pelas nossas atitudes (Krings et al., 2007).

Percebemos que a ação afirmativa e a centralidade da identidade permeiam os comportamentos sexistas, mas será que o conflito trabalho-família e família-trabalho também influencia tais comportamentos? Levantamos algumas hipóteses para discutirmos o tema:

H4: As atitudes face à ação afirmativa influenciam o conflito trabalho-família e família-trabalho.

H5: A perceção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens influencia o conflito trabalho-família e família-trabalho.

H6: A perceção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens influencia o conflito trabalho-família e família-trabalho.

3. Centralidade trabalho-família

Culturalmente, a nossa sociedade atribui a esfera familiar às mulheres, ou seja, a posição maternal e “do lar”, e aos homens, a esfera laboral, provedor do sustento da família (Andrade, 2012). A classificação e diferenças entre masculino e feminino são discutidas desde os primórdios da civilização (Silva et al., 2010). Inicialmente, a filosofia classificava a diferença entre os géneros através da teoria *one-sex model* que afirmava que os sexos são concebidos

hierarquicamente e regulados pelo modelo masculino, e perdurou por mais de 2000 anos. Porém, no final do século XVIII, instituiu-se um novo modelo amparado pela ciência e a serviço da cultura, o *two-sex model*. Este modelo tinha o objetivo de fundamentar a inferioridade das mulheres na sua própria natureza, fazendo uma distinção ontológica e horizontal entre os sexos (Rohden, 1998).

Esta nova teoria foi criada para atender às necessidades políticas, económicas e morais da sociedade burguesa (Foucault, 1997) durante a Revolução Industrial. Neste período, a inserção da mulher no ambiente laboral era fundamental, mas não lhe conferia a igualdade de género (Andrade, 2012), ou seja, a mesma forma de tratamento concedida aos homens. A posição de inferioridade da mulher precisava ser mantida e fundamentada.

Durante a segunda metade do século XIX, o processo da industrialização proporcionou diversas oportunidades de trabalho às mulheres, mas também reforçou o discurso da sociedade sobre a deterioração da família que considerava a inserção feminina no ambiente laboral como degradante e contrário à vocação natural da mulher (Perrot, 1995).

De acordo com Silva e colegas (2010), os movimentos sociais e as políticas de identidade passaram a emergir e ganhar força no século XX. As instituições de ensino e as grandes transformações do mercado económico foram um dos principais fatores que contribuíram para o declínio do estereótipo da esposa-mãe e para a promoção e super investimento feminino nos papéis sociais da vida profissional. A presença intensificada das mulheres no mercado de trabalho desencadeou as discussões sobre suas carreiras em posições gerenciais e profissionais (Andrade, 2012).

A nova cultura baseada no capitalismo e no consumismo desvalorizava o modelo tradicional de mulher, mais voltado para a família do que para si mesma (“perfeita dona de casa”). Quanto mais cresciam as ofertas de objetos e de serviços de lazer, mais se intensificava a necessidade de aumentar a renda familiar (Lipovetsky, 2000). Logo, as mulheres precisavam obter uma fonte de rendimento para atender às novas necessidades criadas pela sociedade de consumo.

Apesar desta mudança do papel feminino ter sido “aceite” pela maioria das pessoas, ela ainda provocava grandes discussões (Neto, Tanure, & Andrade, 2010). Até então, algumas pessoas se questionam: é normal/aceitável uma mulher dedicar-se mais à carreira do

que à família? É “certo” uma mulher abdicar ou adiar a maternidade por causa das suas aspirações de carreira?

Vários estudos enfatizam as dificuldades que as mulheres encontram para conciliar a carreira com as responsabilidades familiares, o que as levam, muitas vezes, a protelar a maternidade, limitar o número de filhos ou, até mesmo, desistir de tê-los (e.g., Gonçalves, Sousa, Silva, Santos, & Korabik, 2018; Gordo, 2009). Aquelas que optam por constituir uma família, normalmente, possuem uma expectativa de carreira que permite a conciliação de papéis, ser profissional e mãe (Dutra, 2010). Tal facto, permite perceber a existência da mobilidade destes dois espaços e da possibilidade de transitar entre eles de forma simultânea (Silva et al., 2010). Neste sentido, a centralidade no trabalho ou na família surge como um fator importante nesta possibilidade de transitar em ambas as esferas. Mannheim (1975) definiu a centralidade do trabalho como “a predominância relativa de conteúdos relacionados ao trabalho nos processos mentais do indivíduo, refletidos em questões relativas ao grau de preocupação, conhecimento e interesse investido no papel de trabalho em relação a outras atividades e na ênfase do indivíduo em subtemas relacionados ao trabalho” (p. 81). A equipa de pesquisa Meaning of Working (MOW, 1987) estudou o significado que o trabalho tem para os indivíduos nas nações industrializadas. De acordo com os resultados obtidos, o trabalho é importante para as pessoas por diferentes razões: alguns podem trabalhar por razões económicas, enquanto outros podem trabalhar pelas recompensas intrínsecas (por exemplo, senso de identidade, satisfação de ter contribuído). As respostas obtidas pelos investigadores variaram, ou seja, para uns o trabalho é considerado uma das coisas mais importantes da vida e para outros, uma das coisas menos importantes (MOW, 1987).

De acordo com Louro (2004), é na cultura da sociedade que encontramos a determinação dos lugares sociais onde se posicionam os sujeitos. A construção dos pólos, ser mãe ou ser profissional, a partir da biologia fala, na verdade, de significados culturais, marcas de género e poder. Questionar a natureza de um pólo significa colocar o outro em dúvida, colocando em evidência a supremacia de um sobre o outro (Silva et al., 2010).

Recentemente, o Brasil passou por uma polémica relativa à questão do uso das cores azul e rosa para meninos e meninas, devido a um vídeo da ministra Damares Alves (Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos) onde ela afirmou que estava a inaugurar uma “nova era” no país, onde “menino veste azul e menina veste rosa” Esta notícia dividiu a

sociedade e levantou um grande debate sobre a questão de género. Alguns defendiam o direito de as meninas usarem azul e os meninos rosa, outros afirmavam que isto poderia influenciar a sua identidade e a cultura deveria prevalecer. Mas será que uma cor é capaz de influenciar ou definir uma identidade? É, realmente, necessário separar o que é masculino do que é feminino?

De acordo com Cardoso e Hanashiro (2016), se as meninas fossem encorajadas, desde cedo, a seguir as suas aptidões, independente do seu género e da sociedade, ou seja, transitar entre o universo masculino e feminino sem serem julgadas ou categorizadas, é muito provável que teríamos um número maior de mulheres a ocupar posições nas áreas tecnológicas e de desenvolvimento científico.

Devido ao facto de a tecnologia ter uma imagem masculinizada, muitas mulheres sentem-se desencorajadas em seguir esta carreira. Esta afirmação pode ser confirmada através da observação das salas das faculdades de ciências tecnológicas, que são, maioritariamente, compostas por homens (Cascaes et al., 2010). Outro facto relevante que corrobora tal afirmação é a presença de símbolos, metáforas e valores, com conotação masculina, que são incorporados nestas áreas (Carvalho, 2014). Assim, os comportamentos machistas e a célebre frase: “menino veste azul e menina rosa” continuam a ser reforçados no nosso quotidiano.

No Relatório do Banco Mundial - Mulheres, Empresas e o Direito (2018) é apresentada a história de uma jovem russa que estudou navegação na universidade e se candidatou a uma vaga de timoneira num navio. Ela foi selecionada e, em seguida, informada que não poderia ser contratada pois existia um Regulamento que incluía o cargo de timoneiro na lista das 456 funções consideradas demasiadamente árduas, nocivas ou perigosas para as mulheres, na Rússia. Ela processou a empresa com base nas disposições de igualdade da Constituição Russa, mas o seu caso foi arquivado e rejeitado sob o alagamento que o regulamento visava proteger a saúde reprodutiva das mulheres. Esta jovem decidiu levar o caso ao Comité das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher. Após 5 anos de análises, concluíram que ela havia sofrido discriminação devido a seu género. Em setembro de 2017, a mulher retornou ao Tribunal Russo, apresentou o parecer do Comité e eles deferiram que ela, efetivamente, havia sofrido discriminação, mas não obrigaram a

empresa a contratá-la, e a proibição de mulheres ocuparem o cargo de navegadoras permaneceu em vigor.

Aqui, a lógica que predomina é a de ser uma coisa ou outra, ignorando a possibilidade de o sujeito ser múltiplo e transitar por vários espaços. Estar em vários lugares simultaneamente desperta o incômodo e a ambiguidade de uma identidade indefinida (Silva, 2000). Desta forma, os movimentos de cruzamento de fronteiras (estar simultaneamente em casa e no trabalho) são considerados estranhos, pois distanciam-se do modelo da pureza e da homogeneidade (Machado, 2003).

As mulheres são, desde cedo, ensinadas a realizarem as tarefas do lar: brincar às casinhas, com bonecas e cozinhar. Já os meninos, são incentivados a brincar com os Legos, naves, carros e aviões. Os pais também incentivam as suas filhas a exercerem profissões “mistas” como por exemplo: advocacia, medicina, odontologia, entre outras (Heilman, 2001). Mas elas são sempre advertidas para não esquecerem o “dom” materno e a importância de deixar os seus descendentes (Sweet et al., 2016). De acordo com esta visão, é permitido que as mulheres escolham profissões independente do género, mas é necessário dedicarem-se à família em algum momento (e.g., Sousa, Kuschel, Brito, & Gonçalves, 2018).

As mulheres são direcionadas, portanto, para profissões que coincidem com o ideal estereotipado tradicional de feminilidade, enquanto os homens são considerados aptos para qualquer tipo de trabalho e/ou função, obtendo assim um maior sucesso em termos salariais e de progressão de carreira (Santos, 2010). Mas, e quando os papéis familiares se invertem completamente? Quando os homens são os responsáveis por cuidar da família e do lar e as mulheres de trazer o sustento para casa? Como é que a nossa cultura social reage a esta nova configuração familiar?

Cada vez mais, vemos casais que partilham a guarda dos filhos e fazem questão de estar presentes na sua educação, ajudar as suas esposas/companheiras com as tarefas de casa e incentivá-las nas suas carreiras profissionais. Mesmo que estes incentivos ainda estejam permeados por um pouco de neossexismo. Assim, surge a questão: qual é o papel do homem e da mulher dentro do núcleo familiar contemporâneo? É tão difícil para a sociedade aceitar que uma mulher ocupar uma posição no alto escalão de uma empresa enquanto o seu marido possui uma carreira de menos destaque social e se preocupa mais com as tarefas domésticas e a criação dos filhos?

Apontamos aqui para a redistribuição de papéis que subverte a norma tradicional. O novo modelo “a mulher trabalha e o homem cuida da casa” desconfigura antigos códigos de conduta feminina já consolidados e autoriza outros (Silva et al., 2010). Esta dissociação dos “papéis” das identidades, normalmente, provoca desconforto e traz à tona a figura do sujeito nômada - aquele que transita entre os espaços (Louro, 2004) e que desequilibra o senso comum da sociedade.

Ao utilizar a diferença biológica como critério máximo para a classificação dos seres humanos, ficamos condenados a pensá-los em oposição de um ao outro (Badinter, 2005). O feminino é um mundo em si, o masculino é outro e eles dificultam a travessia das fronteiras, ignorando as diferenças sociais. As fronteiras entre ser mulher e ser homem tornam-se cada vez mais claras e intransponíveis, visto que se fundamentam em concepções naturalistas e essencialistas de gênero (Silva et al., 2010). Sob a perspectiva desta teoria, as identidades de gênero são delineadas em relação ao desempenho de tarefas e funções opostas: o que se espera de um, não se espera do outro. Neste sentido opera-se uma dicotomia que reitera a complementaridade e a ordem que sustenta a distribuição dos papéis sociais (Silva et al., 2010).

Porém, outras teorias consideram que as identidades de gênero são, simultaneamente, a construção e a desconstrução de modelos já conhecidos (Arán, 2006). São categorias elásticas que se constituem enquanto resistência, conferindo aos sujeitos, identidades plurais e múltiplas. São modeladas a partir de infinitas possibilidades de entrecruzamento entre as demais identidades culturais, os discursos e as práticas que as sustentam. Neste sentido, a construção do ser humano é um processo minucioso, subtil, sempre inacabado (Louro, 2008).

Ainda que a sobrecarga de acumular uma dupla função – a do lar e a profissional – seja um fator nada desprezível quando se trata de produzir conflitos para a mulher, as soluções vêm sendo cada vez mais encontradas, mudanças na mentalidade masculina vêm sendo produzidas e é indiscutível que temos um novo tipo de relacionamento entre os gêneros (Silva et al., 2010).

Na contemporaneidade, o interesse pelo trabalho, a iniciativa e a responsabilidade profissional passaram a ser expectativas prioritárias da maioria das mulheres (Orsini, 2003). Porém, a construção desta identidade laboral pode desencadear fatores stressantes que afetam não só as mulheres, mas também todos os que estão ao seu redor. Podemos afirmar que os

papéis organizacionais têm o potencial de gerar stress para uma pessoa e afetar não apenas os relacionamentos interpessoais, mas também o bem-estar psicológico e físico (Mohsin, 2004), desencadeando um conflito ou culpa relacionado ao trabalho-família e/ou família-trabalho. Assim, levanta-se a seguinte hipótese:

H7: A centralidade trabalho-família influencia o conflito trabalho-família.

4. Conflito trabalho-família e família-trabalho

A sociedade tem passado por muitas transformações económicas, sociais e culturais ao longo dos anos (Tasdelen-Karçkay & Bakalim, 2017), principalmente, depois da Revolução Industrial que inseriu as mulheres no ambiente laboral e reconfigurou a esfera familiar (Vilela, Lourenço, Avila, & Kai, 2017). Diante da mudança na dinâmica familiar e organizacional, onde muitas famílias possuem dois provedores económicos, muitos estudiosos observaram que o conflito trabalho-família tem aumentado significativamente, evidenciando a necessidade de entender como esses domínios interagem (Vilela, 2018).

No passado, a estrutura familiar predominante era composta pela figura do homem provedor e pela da mulher dedicada ao lar e aos filhos. Porém, com o passar dos anos as mulheres aumentaram a sua participação no trabalho e passaram também a exercer o papel de provedoras, configurando as famílias monoparentais (Araújo & Scalón, 2005). Nesta nova configuração familiar, os papéis já não são mais tão bem definidos, tanto o homem quanto a mulher têm responsabilidades com o sustento e o cuidado com a família (Oliveira et al., 2013), implicando numa maior possibilidade de ocorrência de conflitos entre essas duas esferas.

A intensificação do tempo de trabalho e as crescentes exigências por resultados têm acarretado fortes pressões sobre os indivíduos (Burke, 2009; Zhang, Punnet, & Nannini, 2016) e ampliado as discussões relacionadas com os impactos diretos sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores (Greenhaus, 2008; Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Estes, por sua vez, estão a procurar, cada vez mais, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013). A dificuldade de conciliar as responsabilidades e os conflitos entre o trabalho e a família é um dos diversos desafios enfrentados pelas famílias e organizações (Vilela, 2018), exigindo assim diferentes maneiras para ser amenizado.

De acordo com Vilela (2018) o trabalho e família são as duas principais esferas da vida adulta, logo, a incompatibilidade entre esses dois domínios pode resultar em conflitos, ratificando a crença que a vida no trabalho e na família são interdependentes (Greenhaus & Beutell, 1985). As principais abordagens teóricas do conflito trabalho-família baseiam-se na teoria dos papéis. Esta tem origem no momento em que os papéis familiares e profissionais geram incompatibilidade entre ambos os domínios e surgem os conflitos (Vilela et al., 2017). Assim, o termo conflito trabalho-família pode ser entendido como uma forma de conflito proveniente das pressões vindas do trabalho e da família e que são mutuamente incompatíveis de alguma maneira (Greenhaus & Beutell, 1985), ou seja um papel impede ou prejudica a realização do outro (Vilela, 2018).

Os conflitos que envolvem o trabalho e família podem ocorrer em duas direções: enquanto o conflito trabalho-família é procedente de conflitos entre papéis originados no trabalho que interferem no cumprimento de tarefas/funções familiares, o conflito família-trabalho é originado na família e afeta a realização das responsabilidades com o trabalho (Vilela, 2018). Dessa forma, consideram-se o conflito trabalho-família e família-trabalho como dois constructos diferentes, mas inter-relacionados (Oliveira et al., 2013).

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985) existem três principais fontes geradoras de conflito: tempo, tensão e comportamento. Os múltiplos papéis desempenhados podem competir pelo tempo da pessoa, já que o tempo despendido em atividades de um papel não pode ser dedicado a atividades de outro (McMillan, Morris, & Atchley, 2011). Já na dimensão tensão, o conflito existe quando a pressão para desempenhar um papel afeta a esfera do outro, tornando-os incompatíveis e auxiliando na produção de sintomas como ansiedade, fadiga, depressão, irritabilidade e apatia (Vilela et al., 2017). Por último, o comportamento pode ser a fonte geradora de conflito, quando os padrões específicos de um comportamento são incompatíveis com as expectativas de comportamento do outro papel, sendo assim, o indivíduo não é capaz de adaptar seu comportamento às múltiplas expectativas de outros papéis (Greenhaus & Beutell, 1985)

Desde que Greenhaus e Beutell (1985) publicaram os seus estudos sobre o conflito entre trabalho e família, diversos investigadores apresentaram vários modelos para explicar as formas entre o trabalho e a família. Edwards e Rothbard (2000) concluíram que os

mecanismos de interação entre essas duas dimensões podem ser divididos em seis categorias (Paschoal & Tamayo, 2005):

- Contaminação: trabalho e família são similares, havendo um impacto de uma dimensão sobre a outra;
- Compensação: a insatisfação num domínio leva a pessoa a aumentar o seu envolvimento ou procurar recompensas no outro;
- Segmentação: separação do trabalho e da família, de modo que um domínio não influencia o outro;
- Escoamento de recursos: o tempo, a atenção e a energia são limitados e aqueles despendidos num domínio ficam indisponíveis para outro;
- Conflito: exigências de um domínio dificultam o cumprimento em outro.

Várias pesquisas apontam que estes conflitos estão muito mais enraizados nas mulheres do que nos homens. São, principalmente, as mulheres que começam a questionar-se sobre a relevância que atribuem ao trabalho e à família, e se, essa equação está correta (Cardoso & Hanashiro, 2016), ou seja, continuam a viver a dicotomia da identidade centrada na família ou na carreira. Durante muito tempo era comum considerar o trabalho e a família como dois domínios independentes da vida (Andrade & Barbosa, 2015), mas, com o passar do tempo, esta visão foi sendo modificada, demonstrando que esses dois mundos estabelecem uma relação bastante estreita e dinâmica, permitindo que questões relacionadas ao trabalho afetem a família e vice-versa (Lima & Pizzoli, 2017).

De acordo com Silveira (2017), a partir do século XIX, o trabalho passa a ordenar a vida do homem na sociedade, estabelecendo uma sincronia e um ritmo acelerado de vida. Ele passa a ser vivido e percebido como sendo o sentido da existência humana, fazendo com que, muitas vezes, os indivíduos deixem o lazer e a convivência com os amigos e familiares para segundo plano (Zanelli, Silva, & Soares, 2010). Todas essas transformações ao longo dos anos têm mudado a relação entre trabalho (Gonçalves, 2001), vida pessoal e familiar. Os indivíduos necessitam, cada vez mais, de se tornarem polivalentes para conciliar e equilibrar o trabalho e a família (Montali, 2000).

Assim, para uma mulher realizar o seu trabalho e/ou ser bem-sucedida profissionalmente é necessário ter uma soma de responsabilidades porque, na maioria das vezes, acumulam a função de provedoras da casa junto ao homem e realizam as tarefas

domésticas/maternas (Silveira & Bendassolli, 2018). Logo, a mulher precisa desenvolver diferentes habilidades para contornar os problemas e contratempos advindos do trabalho e da família para alcançar a autorrealização (Pozza, 1992).

A maior responsabilidade pelo cuidado dos filhos e da casa acaba a cargo das mulheres, e por essa razão, muitas vezes, estas acabam por interromper a carreira profissional para reestruturar as suas atividades do trabalho em prol das exigências da família (Lima & Pizzoli, 2017). Estas dificuldades para conciliar a carreira e a família podem gerar conflitos e consequências adversas tanto para a profissional quanto para a organização (Andrade, 2012), tais como: risco de doenças, desempenho inadequado com familiares, redução da satisfação em relação a vida pessoal e profissional e desajustes nas relações afetivas.

4.1. Género e conflito trabalho-família no setor das tecnologias

Alguns autores identificaram que o conflito entre trabalho e família é uma das principais barreiras para as mulheres no momento de aceitarem posições de gestão e/ou executivas (Cardoso & Hanashiro, 2016). Principalmente, quando se tratam de empresas de tecnologia que exigem uma dedicação extraordinária para acompanhar a velocidade das mudanças e adaptar-se a uma nova realidade. O mundo globalizado exige que as pessoas sejam ágeis nas suas transformações, ou seja, a dedicação ao trabalho precisa aumentar exponencialmente se as pessoas desejarem manter-se neste mercado.

Apesar dos avanços ocorridos nas últimas décadas em relação às mulheres que ocupam cargos de topo nas empresas, a discriminação e o preconceito ainda são grandes (Lima & Pizzoli, 2017), pois estes cargos são caracterizados pelo alto grau de exigência, dinamismo, agilidade, jornadas estendidas, sobrecarga e necessidade de resultados em prazos reduzidos (Lima, Carvalho, & Tanure, 2012).

Nos estudos realizados por Kunudsen (2009), observa-se que os homens que possuem funções de gestão enfrentam um maior conflito entre trabalho e família pois estão submetidos a carga horárias mais extensas, além de viagens e trabalhos aos finais de semana. Em contrapartida, de acordo com as suas pesquisas, as gestoras do sexo feminino possuem uma carga de trabalho menos elevada, fazendo com que o conflito entre trabalho e família seja reduzido se comparado ao sexo masculino (Kunudsen, 2009).

Porém, a grande maioria dos autores possuem uma posição contrária à teoria de Kunudsen, pois, devido à expectativa social de sucesso na dupla jornada feminina, as mulheres vêm-se muito mais pressionadas para entregarem resultados elevados às organizações e atender às expectativas familiares (Braun, Vierheller, & Oliveira, 2016). Ao não atenderem plenamente à expectativa social de mulher e profissional, as mulheres podem apresentar sentimento de culpa, afetando diretamente suas relações profissionais e pessoais (Vilela, 2018).

Uma questão a ser considerada é a atual condição de trabalho a que os indivíduos estão submetidos. A complexa tarefa de tentar equilibrar o trabalho e a família, leva o trabalhador a ter a percepção de que a busca por este equilíbrio pode ter consequências negativas para a carreira profissional (Oliveira et al., 2013), acarretando assim o comprometimento da intimidade familiar em prol das exigências do trabalho.

Outro fator que pode contribuir ou dificultar a interface entre trabalho e família refere-se à cultura organizacional que é o reflexo de um conjunto de valores compartilhados pelos membros de um mesmo grupo de trabalho, que os diferencia dos demais e resulta em normas de trabalho peculiares a cada organização (Braun et al., 2016).

Sendo o capital intelectual/humano das empresas o seu maior valor, nenhuma organização consegue manter o bom nível de produtividade sem uma equipa de profissionais preparados e com a sua saúde física e mental saudável. Assim, investir na qualidade de vida do trabalhador pode influir, diretamente, no nível de desenvolvimento organizacional (Cabrita, 2012). Por isso, muitas empresas estão a procurar novas estratégias para solucionar o problema do conflito trabalho-família. Segundo Oliveira e colegas (2013), tem crescido a pressão pela implantação de políticas de apoio e de qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de facilitar o esforço dos trabalhadores em cumprir as suas responsabilidades profissionais e pessoais.

No Brasil, cada vez mais, tem aumentado a preocupação dos empresários com a qualidade de vida no trabalho (Albuquerque & Lomongi-França, 1998). O entendimento da dinâmica dos conflitos entre vida pessoal e profissional pode auxiliar as organizações no desenho de políticas e no fomento de práticas voltadas ao equilíbrio entre esses dois universos, permitindo maior eficiência na aplicação de recursos e a criação de um ambiente organizacional mais estável e produtivo (Oliveira et al., 2013). Normalmente, essas políticas

estão voltadas para iniciativas relacionadas ao suporte que a organização dá aos cuidados com os dependentes dos funcionários, opções de flexibilidade de horário no trabalho e licença para se ausentar quando é necessário tratar de assuntos pessoais ou familiares (Beauregard & Henry, 2009). Muitas vezes, estas políticas não têm por objetivo apenas reduzir o conflito vivido pelos funcionários, mas também são utilizadas como estratégia de recrutamento, ao tornar a empresa mais atraente a potenciais funcionários (Oliveira et al., 2013).

5. Caracterização da empresa

A empresa Monetize foi criada pelo seu CEO e Diretora de Relacionamento Estratégico em 2015 que tinham como objetivo fundar uma empresa de tecnologia que oferecesse um ambiente de trabalho diferenciado, humanizado e que valorizasse a diversidade (Monetize, 2018).

O *core business* da empresa são os serviços de intermediação financeira, oferecidos dentro de uma plataforma de “infoprodutos” e direcionados para o público de produtores e afiliados.

Um dos principais serviços/produtos oferecidos pelo Grupo está relacionado, diretamente, com os infoprodutores, que são aqueles indivíduos ou empresas que criam conteúdos online e têm interesse em vendê-los. Eles disponibilizam o produto na plataforma, e os afiliados, que são aqueles que através dos canais de comunicação online (redes sociais, blogs, sites, etc.) disseminam o produto até ao consumidor final, potencializam as vendas destes.

Após a inscrição do produto ou serviço na plataforma Monetize, os afiliados vão divulgá-los, fazendo uso de estratégias digitais. Quando alguém efetua uma compra, uma comissão vai para o dono do produto/serviço, outro para quem fomentou a venda e uma taxa é cobrada pela Monetize. Estas transações são realizadas de forma transparente e segura, a fim de certificar a credibilidade e o posicionamento de qualidade no mercado de e-commerce.

A plataforma Monetize conta com mais de 500 mil usuários inscritos na sua plataforma digital e mais de 6 mil produtos à venda. Apesar do modelo de negócio produtor e afiliado ser relativamente novo no mercado, já gera uma receita considerável e é reconhecido como um ramo de atividade extremamente promissor.

Neste modelo, alguém que produz um produto, utiliza uma plataforma para divulgá-lo e oferece-os a outras pessoas para vendê-los utilizando as redes sociais e o marketing digital. Já o afiliado, pode ser qualquer pessoa que possua competências em marketing digital e tenha inclinação para vendas. A plataforma surge como um intermediador de vendas e uma vitrine. No final deste processo, todos saem a ganhar: produtor, afiliados e os donos da plataforma.

Em 2017, a Monetizze adquiriu a empresa ViaNet e formaram o Grupo Monetizze, passando a oferecer um leque maior de produtos tecnológicos à sociedade:

- Fantastiko: é um marketplace imobiliário que atua no desenvolvimento de soluções tecnológicas para imobiliárias, desde a criação de *websites* até aos sistemas de gestão.
- Auto Conecta: é um integrador de anúncios para revendedoras de veículos, entre outros.
- Monetizze: é uma plataforma de produtores e afiliados digitais.

O Grupo está localizado na cidade de Belo Horizonte (Brasil) e conta com uma sede com cerca de 1.600 m², mas já com projetos de expansão devido ao grande crescimento no ano de 2018. As empresas do Grupo estão inseridas no mercado de empreendedorismo digital e e-commerce, mas estão a expandir o negócio para outros segmentos e a incorporar outras empresas (Monetizze, 2018).

O Grupo Monetizze emprega mais de 180 funcionários, possui uma sólida estrutura organizacional composta pelos departamentos: diretoria, financeiro, administrativo, recursos humanos, atendimento, desenvolvimento tecnológico, marketing, entre outros. Os principais concorrentes do Grupo são as empresas: Hotmart e Eduzz.

O propósito da empresa é “transformar e evoluir vidas”, seja a dos seus clientes, seja a dos seus colaboradores. A sua missão é fortalecer e inovar os produtos/serviços utilizando a melhor tecnologia, investindo na excelência do atendimento externo e interno, bem como na estrutura diferenciada e qualidade técnica.

No capítulo anterior, verificamos que muitas pesquisas mostram que os homens se têm mostrado mais sexistas que as mulheres, principalmente, no que diz respeito ao sexismo hostil. Porém, as pesquisas que utilizaram a escala de sexismo benevolente, mostraram que

a diferença comportamental de ambos os géneros é ínfima. Por outras palavras, as mulheres rejeitam o sexismo hostil, mas aceitam o sexismo benevolente na mesma proporção que os homens, talvez porque o sexismo hostil esteja associado a punições, ofensas e opressões, enquanto o benevolente garante às mulheres proteção, admiração e afeto masculino. O sexismo benevolente seria, portanto, uma forma de levar a mulher a aceitar o maior poder estrutural dos homens e ainda se sentir recompensada por isso, já que esse poder estaria a servir para a proteger.

Como muitas destas pesquisas foram realizadas há algum tempo atrás e refletem resultados empíricos, geralmente, de países da Europa ou Estados Unidos, torna-se relevante utilizar estudos de caso para verificar se elas refletem a realidade de forma geral ou se pode ser considerada apenas como uma referência normativa da sociedade. Por isso, optamos por utilizar a empresa Monetizze, empresa brasileira da área da Tecnologia da Informação, para verificarmos as hipóteses levantadas.

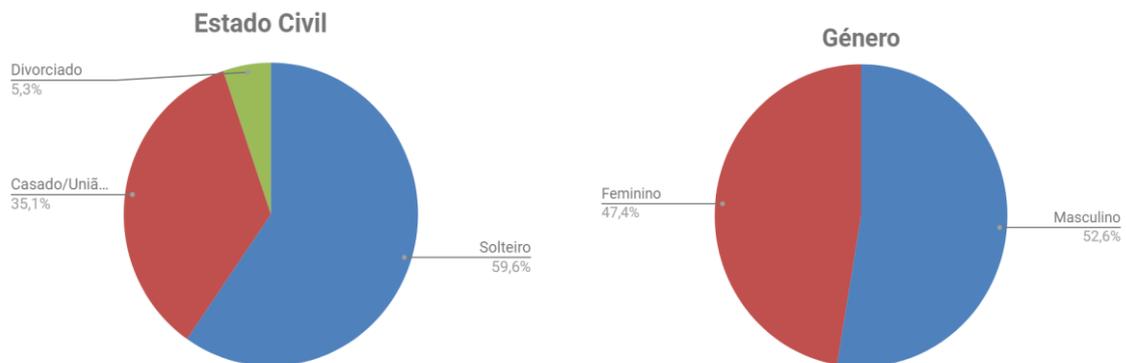
II. Investigação Empírica

6. Metodologia

Para este estudo de caso foram utilizados os métodos quantitativos e qualitativos, através de questionários ($n = 57$) e entrevistas semiestruturadas ($n = 6$).

6.1. Amostra

Este estudo utilizou uma amostra recolhida por conveniência e considerou como critério de inclusão indivíduos com vínculo contratual com o Grupo Monetizze (i.e., colaboradores). Não foram feitas distinções sobre nacionalidade, género, idade e função atual. Trata-se de uma amostra heterogénea no tocante ao género, faixa etária, escolaridade e cargo ocupacional. A amostra é composta por 57 participantes, dos quais 27 são do género feminino (47.4%) e 30 do género masculino (52.6%), com idades compreendidas entre os 19 e 57 anos ($M = 29.96$; $DP = 8.12$). A maioria dos participantes são solteiros ($n = 34$; 59.6%). Cerca de 68.4% ($n = 39$) dos participantes não possuem filhos e 19.3% ($n = 11$) afirma ter um filho. Referente aos participantes que possuem filhos ($n = 28$), a idade da prole está compreendida entre 3 meses e 35 anos ($M = 10.58$; $DP = 8.28$).



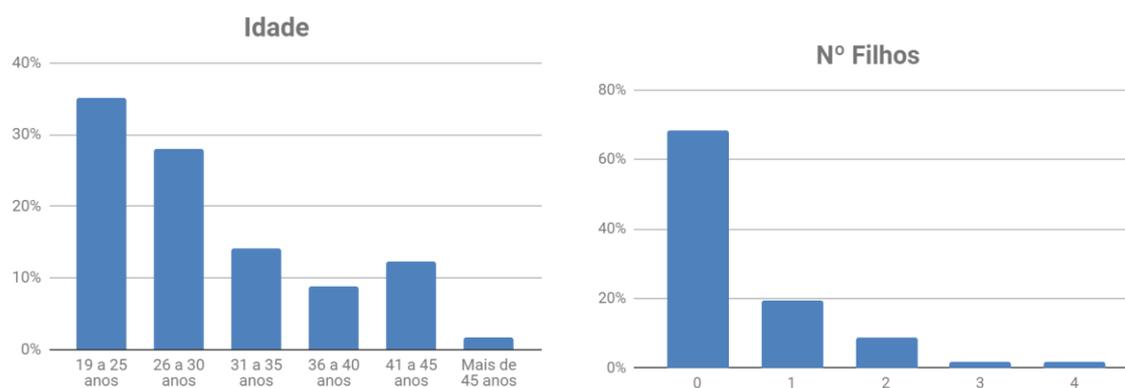


Figura 6.1 - Estado civil, género, idade e nº filhos da amostra em estudo

Quanto às habilitações literárias, os participantes distribuem-se por todos os graus de ensino, a partir do ensino médio (equivalente ao ensino secundário, em Portugal), sendo os mais comuns o ensino de graduação (equivalente a licenciatura, em Portugal) ($n = 31$; 54.4%) e o ensino médio ($n = 19$; 33.3%). Ao nível da atividade profissional, a grande maioria trabalha com suporte ao cliente ($n = 29$; 50.9%).

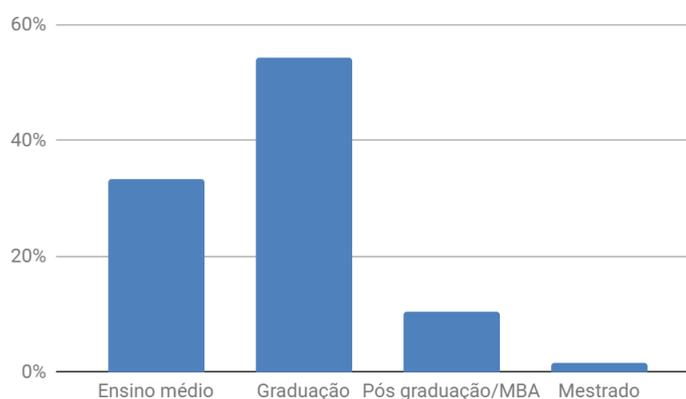


Figura 6.2 - Habilitações literárias

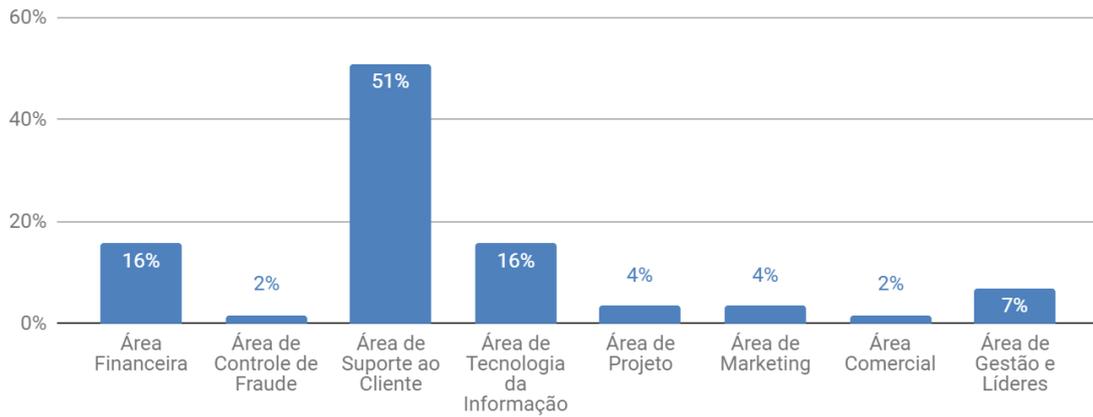


Figura 6.3 - Função atual

Relativamente ao tempo na atual empresa, 70% dos participantes trabalham há menos de 1 ano, 5.3% entre 1 e 2 anos, 3.5% entre 2 e 3 anos, 10.5% entre 3 e 4 anos e 10.5% dos participantes há mais de 4 anos.

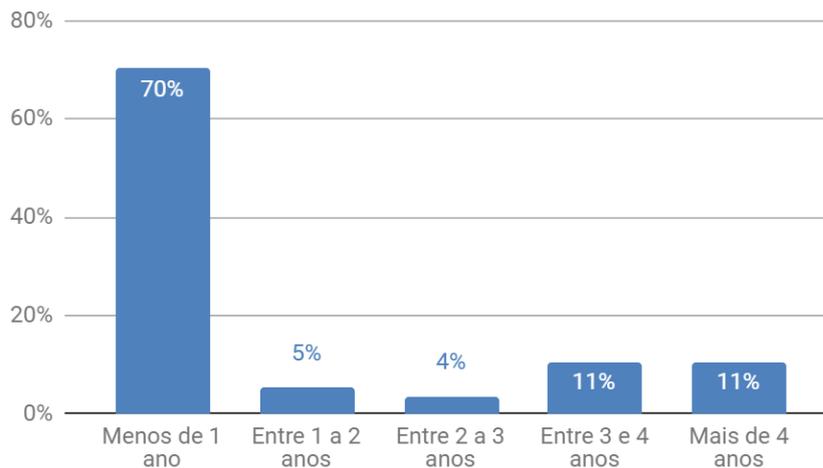


Figura 6.4 - Tempo na atual empresa

De realçar que 56 dos participantes possuem flexibilidade de horário no trabalho, mas, somente, 54.4% ($n = 31$) possuem isenção de horário. Dos inquiridos, 12 (21.1%) ocupam posição de gestor.

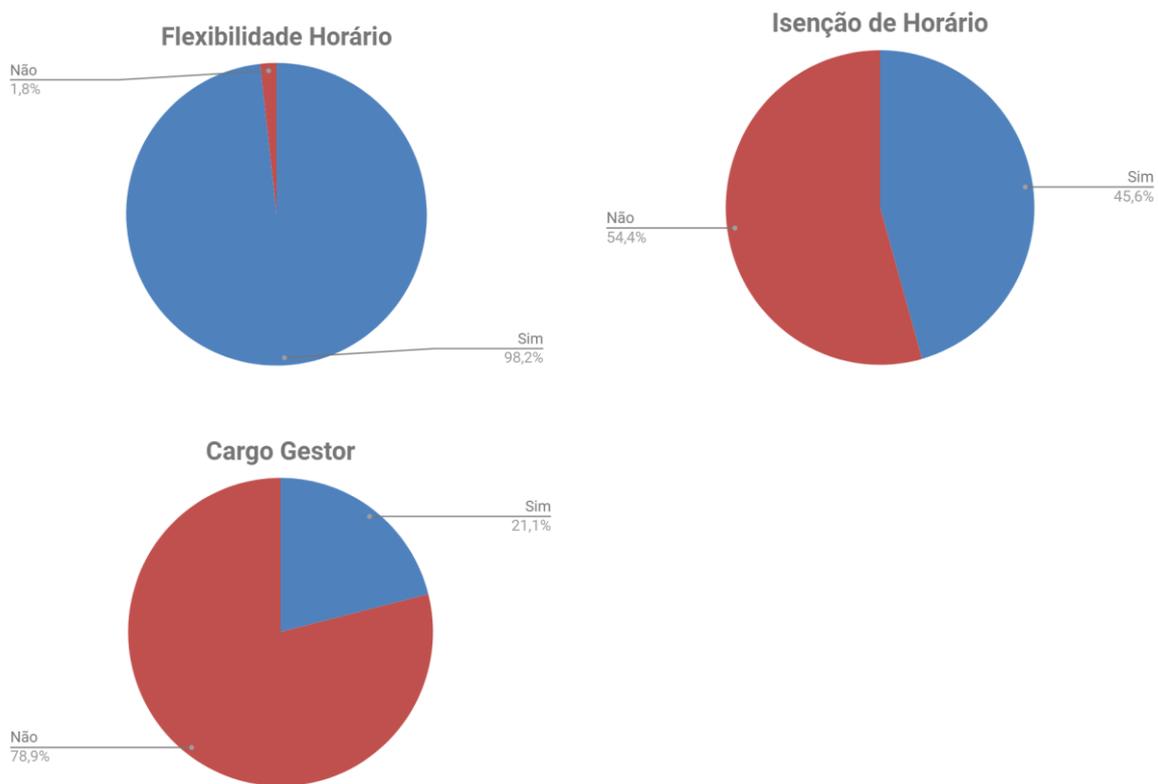


Figura 6.5 - Flexibilidade horário, isenção de horário e cargo de gestão

Em relação à carga de horário de trabalho e ao tempo dedicado à vida pessoal, a maioria dos inquiridos (75.4%) afirmam que trabalham entre 8 e 10 horas por dia e estão satisfeitos com essa carga horária. Além disso, 21 participantes (36.8%) afirmam realizar atividades relacionadas com trabalho em casa.

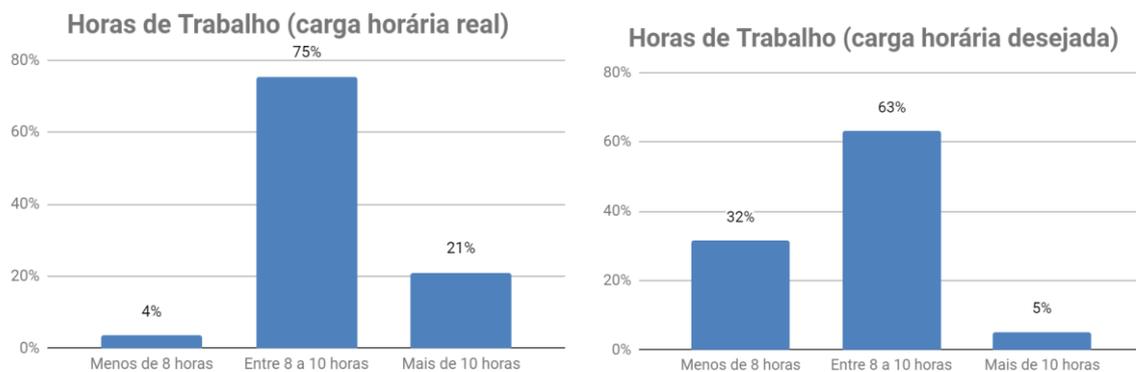


Figura 6.6 - Horas de trabalho reais e desejadas

De acordo com os resultados, 26.3% consideram pouco difícil arranjar tempo para realizar atividades de lazer, mas 31.6% consideram difícil conseguir arranjar este tempo. Quando conseguem este tempo livre, 68.4% dedicam entre 1 e 3 horas a realizar atividades domésticas e 50.9% dedicam entre 1 e 3 horas a atividades de lazer. Em relação às horas dedicadas à família, 59.6% dos participantes dedicam menos de 1 hora aos filhos, 40.4% dedicam menos de 1 hora ao cônjuge, 42.1% dedicam menos de 1 hora ao agregado e 49.1% dedicam menos de 1 hora aos amigos.

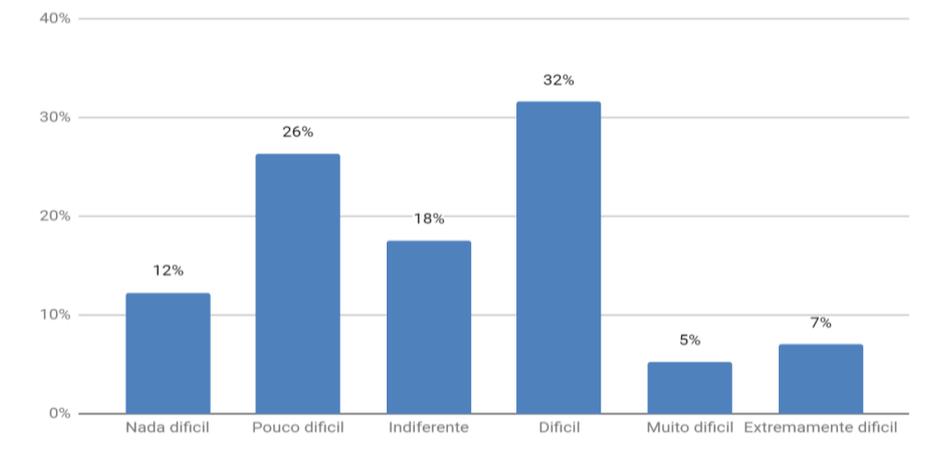


Figura 6.7 - Grau de dificuldade - tempo para atividades de lazer

Em relação à amostra utilizada nas entrevistas presenciais, esta contempla seis participantes, sendo duas do setor da Tecnologia da Informação e quatro que ocupam cargos de gestão, mas não são do setor de TI. As participantes têm uma média de idade de 34 anos, trabalham na empresa, em média, há 19 meses, 27% possuem filhos e 83% não. A grande maioria é solteira ($n = 3$) e 66% são formadas em licenciatura, mas nenhuma na área de Ciências Tecnológicas.

6.2. Instrumentos

6.2.1. Questionário

Com base nos objetivos delineados, os participantes deste estudo responderam a um questionário composto pelos seguintes instrumentos:

Escala de Sexismo Ambivalente – foi utilizada a versão portuguesa da escala de sexismo ambivalente de Ginger, Orgambídez-Ramos, Gonçalves, Santos e Gomes (2015). É uma escala composta por 22 itens, que avaliam duas dimensões: sexismo ambivalente (11 itens; e.g., item 1 “Independentemente quão acompanhado um homem esteja, ele nunca está completo até que ame uma mulher”) e sexismo hostil (11 itens: e.g., item 14 “As mulheres exageram os problemas que têm no emprego”). As respostas são dadas numa escala de Likert de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente).

Neosexismo – foi utilizada a escala de neosexismo de Tougas e colegas (1995), composta por 11 itens, avaliados através de uma escala de resposta de 7 pontos (1 – discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). A escala engloba itens como: item 1 “A discriminação contra as mulheres, na força laboral, já não é um problema no Brasil”; item 5 “É difícil trabalhar para um gestor do género feminino”.

Atitude em relação à ação afirmativa – Foi avaliada através da escala de Tougas et al. (1995), composta por três itens, avaliados numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 - concordo totalmente). Exemplos de itens: 1) “*Se não existissem programas de ação positiva para ajudar as mulheres no emprego, elas continuariam a ser tratadas de forma injusta*”; 2) “*Após anos de discriminação, é mais do que justo criar programas especiais, para garantir que as mulheres recebem um tratamento justo e de igualdade*”; e 3) “*De qualquer forma, está a favor da implementação dos programas de ação positiva para as mulheres na indústria?*”. Resultados mais elevados revelam atitudes mais favoráveis em relação às ações afirmativas.

Perceção de ameaça aos Interesses coletivos de trabalho dos homens – Foram avaliados através da escala de Tougas et al. (1995), composta por 3 itens que pretendem avaliar os programas de ação afirmativa: item 1: “*Estes programas colocam os homens em desvantagem, comparativamente às mulheres, relativamente às hipóteses de conseguirem um emprego*”; item 2 “*Estes programas colocam os homens em desvantagem, comparativamente às mulheres, relativamente às hipóteses de conseguirem uma promoção*” e item 3 “*Estes programas colocam os homens em desvantagem, comparativamente às mulheres, relativamente aos ordenados*”. Esta avaliação foi feita através de uma escala de concordância de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 concordo totalmente). Resultados mais elevados revelam uma maior perceção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens.

Percepção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens – foi utilizada a escala de Expósito e colegas (1998). Esta escala é composta por 3 itens com um formato de resposta do tipo Likert de 7 pontos, em que 1 significa "discordo totalmente" e 7 "concordo totalmente". Estes itens avaliam o grau de concordância dos homens em relação às consequências que a igualdade de oportunidades para as mulheres e a sua inserção na vida profissional têm para a situação dos homens na esfera familiar. Exemplos de itens: item 1 “Facilitar que a mulher trabalhe e que tenha oportunidades iguais aos dos homens tem como consequência, na esfera privada, que estes tenham que adquirir responsabilidades no lar que antes não tinham, e realizar certas tarefas que tradicionalmente têm sido desempenhadas pelas mulheres (cozinhar, fazer as compras, lavar a roupa, etc.)”; item 2 “Que a mulher tenha as mesmas oportunidades que o homem, e que se realize a nível profissional supõe, dentro da sua situação de casal, um atraso no desenvolvimento profissional do homem, que terá que corresponsabilizar-se em 50% das tarefas da casa e do cuidado dos filhos” e item 3 “Que a mulher se realize a nível pessoal e profissional supõe um sacrifício do marido que terá que renunciar ao tempo que pode passar com os seus amigos fazendo atividades características dos homens como sair em grupo, ver desporto, etc., para passar a dedicá-lo a tarefas próprias do lar e da família”.

Centralidade trabalho-família – a centralidade trabalho-família foi avaliada com recurso à *Work-Family Centrality Scale* de Carr, Boyar e Gregory (2008). É uma escala composta por 5 itens que avaliam a importância relativa do trabalho *versus* família na vida de cada indivíduo (e.g., item 1 “Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família”, item 5 “Em geral, considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família”). As respostas são cotadas numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente), sendo que médias mais elevadas correspondem a uma maior centralidade do trabalho e médias mais baixas correspondem a uma maior centralidade da família.

Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho – As escalas de CTF e CFT, adaptadas para a população Portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala composta por 10 itens, cotados numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) é um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na

minha vida familiar”; item 4: “*O meu emprego não permite ausências por motivos familiares*”) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “*Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa*”; item 9: “*A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias*”).

Neste estudo, todas as escalas apresentaram valores de consistência interna aceitáveis, variando entre 0.70 (neosexismo) e 0.89 (sexismo ambivalente e percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens), conforme se pode observar na tabela 6.1.

Dados Sociodemográficos – Foram ainda colocadas questões sobre os dados sociodemográficos (idade, género, habilitações literárias, nº filhos, informação relativa à vida profissional, dados sobre o cônjuge, entre outras) de forma a uma melhor caracterização da amostra. Foram também colocadas questões sobre a ocupação do tempo (profissional e pessoal).

Tabela 6.1.

Valores de consistência interna

Variável	Alfa de Cronbach
Conflito TF-FT	0.88
Conflito TF	0.83
Conflito FT	0.77
Sexismo ambivalente	0.89
Sexismo benevolente	0.77
Sexismo hostil	0.83
Neosexismo	0.70
Centralidade TF	0.85
Atitudes em relação à ação afirmativa	0.88
Percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens	0.89
Percepção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens	0.74

6.2.2. Guião de Entrevista

Para além da aplicação de um questionário aos colaboradores da empresa, foram realizadas 6 entrevistas semiestruturadas, com 16 perguntas abertas. O guião da entrevista contemplou questões como:

- Você considera que as mulheres precisam se esforçarem mais para serem reconhecidas, em comparação com os homens?
- Dentro do seu ambiente de trabalho você já identificou algum episódio de discriminação e/ou preconceito por conta do gênero de alguém? Se sim, conte-nos um pouco.
- Você considera que, na sua empresa, a quantidade de mulheres em posição de liderança é suficiente? Por quê?
- Se existissem políticas que garantissem que, uma determinada percentagem de mulheres, ocupassem cargos de liderança dentro das empresas brasileiras isto seria positivo ou negativo para as pessoas? Por quê?

6.3. Procedimento

Para este estudo foram escolhidos os métodos quantitativo e qualitativo.

O método quantitativo caracteriza-se pela quantificação das modalidades de recolha de informação, assim como o tratamento das mesmas através de técnicas estatísticas (Richardson, 1989). Para este efeito, os dados quantitativos foram recolhidos de forma online, através da ferramenta Google Docs, nomeadamente, o Google Forms. O link do questionário foi enviado através de e-mail aos colaboradores da empresa, durante o mês de julho/2018. O documento começava com uma pequena introdução, apresentação da investigação: âmbito, objetivo e esclarecimento tanto sobre a confidencialidade, como sobre a utilização dos dados recolhidos. Por último, a duração prevista para o preenchimento do questionário. Foram garantidos os critérios éticos (e.g., informação acerca da liberdade de participar) bem como a confidencialidade dos dados. O tempo de preenchimento foi de, aproximadamente, 15 minutos.

Por último, e para complementar o estudo, utilizou-se o método qualitativo que descreve a complexidade de determinado problema, sendo necessário compreender e classificar os processos dinâmicos vividos pelos inqueridos, possibilitando o entendimento das mais variadas particularidades de cada um (Dalfovo, Lana, & Silveira, 2008). Foi

utilizado o método de entrevista semiestruturada para a recolha de dados e os entrevistados foram selecionados de acordo com a relevância do cargo para a pesquisa, o género e a acessibilidade. Como critério de escolha dos participantes, privilegiou-se as mulheres que ocupavam cargo de gestão ($n = 4$) ou que trabalham no setor da Tecnologia da Informação ($n = 2$) dentro da empresa.

A recolha das informações ocorreu no mês de maio/2019, com duração média de 30 minutos. As entrevistas presenciais foram gravadas, com a permissão prévia das participantes, e transcritas integralmente.

O guião da entrevista (apêndice 1.2) foi definido de acordo com as informações consideradas relevantes para a pesquisa e relacionadas com os instrumentos utilizados na pesquisa quantitativa.

6.4. Análise de dados

Os dados foram analisados através do software SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 25.0. Foi realizada a análise descritiva das variáveis em estudo (médias e desvios-padrão) e a análise de consistência interna das escalas, através do alfa de Cronbach.

Foi ainda realizada uma análise correlacional de todas as variáveis presentes no estudo e, para avaliar o modelo proposto, recorreu-se a uma análise de regressão múltipla. O pressuposto da independência foi validado com a estatística Durbin Watson que variou entre $d = 1.80$ e $d = 2.23$. Através da medida *Tolerance*, foi possível diagnosticar a existência de multicolinearidade. Os resultados situaram-se perto de 1, o que significa que a multicolinearidade é baixa.

Os dados qualitativos foram analisados através da metodologia de análise de conteúdo (Bardin, 1977) onde são definidas as categorias de análise, contemplando três etapas: pré-análise, formação de categorias e discussão de dados (Bardin, 1977). Na primeira etapa, pré-análise, é realizada a leitura de todas as entrevistas. Posteriormente, são definidas as categorias relacionadas com as hipóteses levantadas, a interpretação dos dados e a discussão dos resultados.

A análise das informações foi realizada de acordo com o tipo de dados gerado pelo instrumento de pesquisa. Assim, os conteúdos obtidos por meio das entrevistas gravadas foram, inicialmente, transcritos na sua íntegra. Em seguida, procedeu-se uma leitura detalhada e cuidadosa de todo o material, a fim de destacar os conteúdos evocados que respondiam de forma mais direta às perguntas iniciais da pesquisa. Após a leitura, procedeu-se à organização do material por categorias, para identificar as que mais contribuem para uma melhor compreensão da forma como as entrevistadas percebem a diversidade e o preconceito dentro da empresa.

Embora nenhum conteúdo tenha sido desprezado (mesmo que tenha aparecido na fala de apenas uma entrevistada), procurou-se destacar os conteúdos observados de forma mais recorrente, procurando que os mesmos representassem um certo consenso entre as entrevistadas. Outra análise importante, feita a partir da leitura dos conteúdos transcritos, foi a procura de relações entre os elementos, a partir das articulações que as próprias inqueridas realizaram e o confronto destas com a literatura disponível acerca deste mesmo tema pesquisado.

7. Resultados

7.1. Análise Descritiva

Na tabela 7.1 podem ser observadas as médias, desvios-padrão e valores de consistência interna das variáveis em estudo. Relativamente ao conflito TF-FT, este apresenta uma média de 2.28 ($DP = 1.12$), porém ao contrário do que ocorre com a variável culpa, a dimensão TF apresenta uma média mais elevada ($M = 2.29$; $DP = 1.24$), o que indica uma dicotomia se os participantes são mais centrados na família ou no trabalho. A variável centralidade TF obteve uma média baixa ($M = 2.22$; $DP = 1.11$).

Tabela 7.1

Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo

Variável	<i>M</i>	<i>DP</i>
Conflito TF-FT	2.28	1.12
Conflito TF	2.29	1.24
Conflito FT	2.26	1.19
Sexismo ambivalente	2.98	0.83
Sexismo hostil	2.87	0.99
Sexismo benevolente	3.09	0.94
Neossexismo	2.33	0.75
Ação afirmativa	5,05	1.57
Interesses trabalho homens	2.15	1.24
Interesses familiares homens	3.61	1.78
Centralidade TF	2.22	1.11

A variável sexismo ambivalente apresenta uma média de 2.98 ($DP = 0.83$), sendo o sexismo benevolente o que apresenta média mais elevada ($M = 3.09$; $DP = 0.94$). Já a variável neossexismo apresenta uma média de 2.33 ($DP = 0.75$). Tal resultado indica que os participantes não percebem um comportamento sexista latente na organização. Quanto às atitudes em relação à ação afirmativa, esta apresenta uma média de 5.05 ($DP = 1.57$). Sendo que a percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens apresenta uma média mais baixa ($M = 2.15$; $DP = 1.24$) do que a percepção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens ($M = 3.61$; $DP = 1.78$).

7.1.1. Análise Correlacional

Na tabela 7.2 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo.

Tabela 7.2

Correlações entre as variáveis em estudo

	1	1.1	1.2	2	2.1	2.2	3	4	5	6
1.CTF-FT	-									
1.1.CTF	.926**	-								
1.2.CFT	.920**	.705**	-							
2. SA	.192	.167	.188	-						
2.1.SH	.362**	.268*	.403**	.870**	-					
2.2.SB	-.042	.013	-.092	.853**	.484**	-				
3.Neos	.345**	.248	.391**	.384**	.552**	.097	-			
4.AAA	.046	.124	-.043	-.044	-.195	.129	-.224	-		
5. PAICH	.355**	.291*	.366**	.236	.280*	.122	.194	-.303*	-	
6.PIFCH	-.063	-.124	.011	.203	.164	.187	.135	-.041	.095	-
7.CenTF	.338*	.293*	.332*	-.024	.034	-.079	.203	-.102	.142	.022

Nota 1: ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Nota 2: CTF-FT – Conflito trabalho-família e família-trabalho; CTF - Conflito trabalho-família; CFT - Conflito família-trabalho; SA – Sexismo ambivalente; SH – Sexismo hostil; SB – Sexismo benevolente; AAA – Atitudes face à ação afirmativa; PAICTH – Percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens; PAICFH - Percepção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens; CenTF – Centralidade trabalho-família

O sexismo hostil apresenta correlações fracas, mas significativas com as variáveis conflito TF-FT ($r = .362, p = 0.006$) e ambas as dimensões: conflito TF ($r = .268, p = 0.004$) e conflito FT ($r = .403, p = 0.002$). O neossexismo possui correlação baixa com as variáveis conflito TF-FT ($r = .345, p = 0.009$) e sexismo ambivalente ($r = .384, p = 0.003$), porém apresenta uma correlação moderada com a variável sexismo hostil ($r = .552, p = 0.000$). Já o sexismo benevolente apresentou uma correlação positiva com a variável sexismo hostil ($r = .552, p = 0.000$).

A variável percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens apresentou correlação positiva com o sexismo hostil ($r = .280, p = 0.035$), o conflito TF-FT

($r = .355, p \leq 0.01$) e suas duas dimensões, variando entre $r = .291$ ($p = 0.028$) e $r = .366$ ($p = 0.005$). Já com a variável atitudes em relação à ação afirmativa, a correlação é fraca e negativa ($r = -.303, p = 0.022$).

Por último, encontramos correlação positiva para as variáveis centralidade TF e conflito TF-FT ($r = .338, p \leq 0.01$) e suas dimensões: conflito TF ($r = .293, p = 0.027$) e conflito FT ($r = .332, p = 0.012$).

7.1.2. Análise de Regressão

As hipóteses em estudo foram averiguadas através da realização de análises de regressões múltiplas.

O sexismo ambivalente e respectivas dimensões apresentaram um efeito de predição de cerca de 10% sobre a variável atitudes face à ação afirmativa, sendo que para este resultado contribuíram o sexismo ambivalente ($\beta = -.563; t_{(56)} = -2.28, p = .026$) e o sexismo benevolente ($\beta = .609; t_{(56)} = 2.46, p = .017$). O sexismo hostil não apresentou resultados significativos. De modo semelhante, a variável neosexismo não apresentou valores estatisticamente significativos sobre a variável atitudes face à ação afirmativa.

Para avaliar o efeito das variáveis neosexismo e sexismo ambivalente sobre a variável percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens, foram realizados 3 modelos. Nenhum dos modelos mostrou resultados estatisticamente significativos. O mesmo sucedeu em relação à variável percepção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens.

Tabela 7.3

Regressão hierárquica para a predição do Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Modelos	Conflito Trabalho-Família			Conflito Família-Trabalho		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. AAA	.015	.015	.359	.002	.002	.752
2. AA+PAICTH	.134	.119	.021	.139	.137	.018
3. AAA+PAICTH+ PAICFH	.156	.022	.028	.140	.001	.045
4. AAA+PAICTH+ PAICFH +CentTF	.229	.073	.008	.223	.083	.010

Nota: AAA – Atitudes face à ação afirmativa; PAICTH – Percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens; PAICFH - Percepção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens; CenTF – Centralidade trabalho-família

Para avaliar o poder de predição das variáveis atitudes face à ação afirmativa, percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens, percepção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens e centralidade trabalho-família sobre o conflito trabalho-família e família-trabalho foram realizados 4 modelos (tabela 7.3). O primeiro modelo contempla apenas a variável atitudes face à ação afirmativa e não é estatisticamente significativo ($p = .359$). No segundo modelo foi acrescentada a variável percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens, tendo-se observado um valor de predição de 13.4%. Contudo, é o modelo 4 aquele que apresenta um maior poder explicativo, cerca de 22.9% do conflito trabalho-família, sendo que as variáveis que apresentam um contributo significativo são a percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens ($\beta = .342$; $t_{(56)} = 2.64$, $p = .011$) e a centralidade trabalho-família ($\beta = .274$; $t_{(56)} = 2.22$, $p = .031$). Também em relação ao conflito família-trabalho, é o modelo 4, que engloba todas as variáveis, aquele que apresenta um maior poder explicativo ($R^2 = .223$). Para este modelo, contribuem de igual modo, as variáveis percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho dos homens ($\beta = .355$; $t_{(56)} = 2.74$, $p = .008$) e a centralidade trabalho-família ($\beta = .292$; $t_{(56)} = 2.35$, $p = .022$).

7.2. Análise Qualitativa

Para todas as questões da entrevista, foi utilizada a análise de conteúdo e estabeleceram-se 04 categorias: 1) centralidade trabalho-família, 2) conflito TF-FT, 3) sexismo ambivalente e preconceito simbólico e 4) políticas afirmativas relacionadas com o gênero.

De acordo com Bauer e Gaskell (2002), a análise de conteúdo é uma construção social, ou seja, é um ato de interpretação. Assim, a autora desta pesquisa está ciente de que as opiniões dos respondentes estão fortemente influenciadas pela interpretação e análise do pesquisador, logo, não existe neutralidade científica.

Centralidade trabalho-família:

Para esta categoria foram consideradas as questões: “*Atualmente, você considera que está mais centrado na sua família ou na sua carreira?*” e “*Você considera que as suas ambições/perspetivas de carreira podem ser influenciadas pela sua família? Porquê?*”, com vista a compreender se as entrevistadas se encontram mais centradas na carreira ou na família.

A maioria das entrevistadas consideram que se dedicam mais à carreira e esta possui uma influência maior nas suas tomadas de decisão. Porém todas afirmaram que estão à procura de um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal:

"... Muitas das decisões que eu tomo hoje em prol da carreira, eu tomo pensando neles (os pais), em dar uma qualidade de vida para eles e penso no futuro também." (Entrevistada 5 - 25 anos)

Em relação à segunda pergunta, 3 entrevistadas responderam que as suas ambições/perspetivas de carreira podem ser influenciadas pela família. E4 (entrevistada 4) citou que as alterações da lei trabalhista brasileira estão a influenciar bastante a forma como as mulheres conciliam a vida familiar e profissional. Já a E5 ressalta a questão da maternidade e matrimónio como uma questão que influencia muito as suas decisões sobre a carreira:

"... A mulher precisa interromper a carreira dela se ela for querer constituir uma família. Se fosse para eu ser mãe agora, eu não ia querer interromper a minha carreira para ser mãe ... eu considero que estou em ascensão, que eu

estou em um período de aprendizado ainda, então não é o momento de interromper a carreira agora para ser mãe". (Entrevistada 5 - 25 anos)

Conflito trabalho-família e família-trabalho:

As perguntas que compõem esta categoria tinham o objetivo de identificar a influência do trabalho no relacionamento familiar e vice-versa. A grande maioria ($n = 5$) considera que os dois domínios exercem influência um sobre o outro. Quando ela advém do trabalho, afeta diretamente o convívio familiar tornando o relacionamento mais conturbado:

"... a quantidade de horas de dedicação e envolvimento no trabalho afeta diretamente o convívio familiar" (E3 - 28 anos).

Já quando a influência parte da família, as entrevistadas identificam, no ambiente laboral, uma queda no desempenho, maior dificuldade para se concentrar e aumento do comportamento introspectivo:

"... quando enfrento dificuldades no meu ambiente familiar, não consigo me concentrar no trabalho que preciso executar e, conseqüentemente, o meu desempenho cai. O meu comportamento muda também. Tento ficar mais calada e retraída quando passo por dificuldades" (E1 - 36 anos).

Sexismo ambivalente e preconceito simbólico:

As atitudes sexistas benevolentes e o preconceito simbólico ainda são difíceis de serem identificadas pelas mulheres, principalmente se acontecerem num ambiente tão diverso e descontraído como é o caso das *startups* (empresas que buscam atividades inovadoras no mercado), onde a cultura da diversão e da liberdade predominam. A Monetizze, não é mais uma *startup* porém conserva e orgulha-se de possuir este tipo de cultura.

Para identificar este tipo de comportamento, foram utilizadas questões como:

- *"Você considera que as mulheres precisam se esforçar mais para serem reconhecidas quando comparadas aos homens?"* - 83% das entrevistadas consideram

que sim. Elas afirmam que precisam provar o tempo todo que são tão competentes quanto os homens:

“Sim, é algo cultural, em que o tempo todo precisamos provar que somos capazes de executar o mesmo trabalho que um homem faz” (E1 - 36 anos)

“... a gente tem a sensação que o tempo todo tem que ficar se provando” (E5 - 25 anos).

- *“Dentro do seu ambiente de trabalho, você já identificou algum episódio de discriminação e/ou preconceito por conta do gênero de alguém? Se sim, conte-nos um pouco.”* - Somente uma entrevistada afirmou conseguir identificar atitudes de preconceito e/ou discriminação:

“Já identifiquei em algumas brincadeiras, né?! Às vezes, a gente nota os dizeres assim, sutis mesmo, mas tem em todo lugar. Está ainda presente. (...) como a opção sexual está mais liberal, as brincadeiras de mal gosto tem um fundo de verdade, mas fazem de brincadeira. Então, isso acontece muito.” (E6 - 45 anos)

- *“Dentro do seu ambiente de trabalho, você já presenciou alguma atitude, mesmo que sutil, de uma mulher sendo inferiorizada ou protegida por causa do seu gênero? Se sim, conte-nos um pouco.”* - 33% ($n = 2$) responderam que já identificaram alguma atitude sexista ou preconceituosa com uma mulher, mas sempre reforçando que este tipo de comportamento é cultural da sociedade brasileira, ou seja, “justificam” este comportamento dentro da empresa como algo proveniente da cultura social e não específico do colaborador ou da empresa. E1 (36 anos) respondeu a pergunta da seguinte forma:

“Sim, isso acaba sendo muito cultural da nossa sociedade como um todo, às vezes surgem piadas que podem te inferiorizar como mulher”.

Políticas de ação afirmativa para gênero:

Quando indagadas sobre se a quantidade de mulheres no setor de TI da empresa era suficiente para se verificar a existência de igualdade de gênero, somente uma entrevistada respondeu que considera a quantidade suficiente, todas as outras acreditam que é necessário aumentar o número de mulheres na empresa:

“Não, por tratar-se de um setor extremamente masculino, dado a área de exatas, culturalmente masculinizada, enfrentamos grandes dificuldades de atingir ao menos uma proximidade de equidade.” (E4 - 37 anos).

Porém, quando questionadas se a quantidade de mulheres em posição de liderança na empresa era suficiente, a grande maioria ($n = 5$) considera que sim:

“Não, dentro do setor de tecnologia, principalmente, o número de mulheres em cado de liderança ainda é inferior ao dos homens.” (E1 - 36 anos).

Sobre o tema: políticas de ação afirmativas, as entrevistadas responderam à pergunta: *“Se existissem políticas que garantissem que umas determinadas percentagens de mulheres ocupassem cargos de liderança, dentro das empresas brasileiras, isto seria positivo ou negativo para as pessoas? Porquê?”*. As respostas não foram homogêneas. Cerca de 33% consideram que estas políticas são negativas para as pessoas, mas 57% acreditam que seria positivo:

“Negativo. Cargos de liderança devem ser conquistados por mérito e não por gênero” (E3 - 28 anos)

“Positivo, porque assim não teria a separação e os homens teriam a oportunidade de ver que as mulheres são capazes de ocupar cargos de igual para igual” (E2 - 33 anos)

No Brasil, muitas das políticas de ação afirmativa são feitas através de quotas para grupos classificados como minoria (i.e.: quotas para negros e indígenas nas universidades), então, foi levantada a hipótese de serem criadas quotas para mulheres visando a promoção da diversidade. Para esta questão específica, as opiniões ficaram divididas: 50% consideram que as quotas promoveriam a diversidade dentro das empresas e 50% consideram que a quota iria incentivar as atitudes de discriminação e preconceito.:

“Olha, eu já fui contra quota. Tenho até vergonha de dizer que isso não era necessário (...). Hoje, depois de tudo que já passei, vejo que muitas mulheres maravilhosas estão sendo desviadas de uma forma brutal, desnecessária e desleal. Hoje, eu acho a quota importante sim.” (E6 - 45 anos)

8. Discussão

Este estudo teve como objetivo analisar como a questão de gênero, identidade e conflito TF-FT estão presentes dentro do setor de tecnologia e verificar quais os efeitos destas variáveis nos comportamentos dos indivíduos, principalmente, relacionadas ao sexismo ambivalente. Além disso procurou entender-se como o conflito TF-FT atravessa e impacta a vida dos trabalhadores do setor de Tecnologia da Informação, favorecendo ou não a diversidade de gênero, e como as ações afirmativas relacionadas ao gênero são percebidas por estes indivíduos.

Através de uma amostra de 57 participantes (30 homens e 27 mulheres; $M_{idade} = 29.96$) e 6 entrevistadas, foi possível observar que os participantes consideram que o sexismo ambivalente e o neosexismo influenciam as atitudes face à ação afirmativa (**H1**), tanto de forma positiva quanto negativa. Os resultados quantitativos da pesquisa indicam que os participantes não percebem um comportamento sexista latente na organização.

A variável sexismo ambivalente apresentou uma média de 2.98. Já a variável neosexismo apresentou uma média de 2.33. Comparando os resultados quantitativos com as entrevistas, ficou claro que os colaboradores da Monetizze não percebem um comportamento sexista dentro da empresa, mas são capazes de identificar algumas atitudes que reforçam a crença de desigualdade entre homens e mulheres.

A média das respostas face às atitudes em relação à ação afirmativa foi de 5.05, ou seja, podemos afirmar que a maioria dos inquiridos concordam que as ações afirmativas podem garantir a oportunidade do ingresso das mulheres na área de TI, pois consideram que a mulher *“tem muito menos oportunidades que os homens. (...) talvez, a quota não é o certificado de que você (mulher) não tem capacidade, mas é para te dar oportunidade,*

porque você não teve a mesma oportunidade de chegar lá do que um homem. É um incentivo a inserção dessas mulheres dentro deste setor da tecnologia”.

Contudo, algumas pesquisas apontam que tanto homens quanto mulheres não vêem as ações afirmativas como uma forma de promover a igualdade entre os géneros, mas sim, uma forma de instigar os comportamentos sexistas hostis (Carvalho et al., 2013), pois estão *“reforçando a ideia de que a mulher não tem capacidade de, por si só, assumir esse papel (de liderança) e que para chegar a liderança é necessário algum tipo de ‘quota’ “.*

De acordo com Siano (2000), num contexto de presumível igualdade em direitos e deveres entre os géneros, o sexismo benévolo constitui uma forma mais apropriada de justificar concessões e tratamentos diferenciados entre homens e mulheres (Formiga et al., 2002), logo, podemos afirmar que existe uma alta correlação entre o sexismo benevolente e as atitudes a respeito da ação afirmativa (Ferreira, 2010). Este tipo de comportamento fica evidenciado, principalmente, dentro das organizações onde o tratamento diferenciado para homens e mulheres e os estereótipos sobre a menor competência feminina não são mais aceites, porém continuam presentes de forma velada.

O sexismo, mesmo com a sua forma transformada ao longo dos anos, continua a existir. Conforme salientado pela entrevistada E6, as ações afirmativas são importantes para dar mais oportunidades às mulheres e para eliminar a crença da desigualdade entre os sexos: *“(...) aquelas (mulheres) que se destacam, que enfrentam, precisam ter coragem. E coragem, não é todo mundo que tem. E aquelas que conseguem ter um pouco de coragem, sofrem muito. (...) quando elas chegam (nas posições de topo), sofrem uns abalos, umas coisas que você fala: de onde veio isso? Então, as quotas iriam blindar um pouco esse machismo (...)”.*

Devido ao facto de o ambiente da tecnologia ainda ser predominante masculino, a maioria das pessoas consideram que ter políticas de ações afirmativas que garantam a presença das mulheres em posição de liderança dentro do setor é fundamental. Ainda é comum as pessoas considerarem que o homem é o único sujeito apto a assumir cargos de poder e destaque nesta área (Australino, 2006). De acordo com Silva (2017), seguindo uma visão androcentrista, manusear tecnologias e obter deste manuseio possibilidades de novas tecnologias estaria acima da capacidade feminina. Assim, as barreiras para as mulheres seguirem uma carreira científica e tecnológica, o assédio sexual e moral, os preconceitos e a falta de apoio/incentivos de membros da família e da sociedade (Rezende & Quirino, 2017)

levam muitas mulheres a desistirem da área. Com o modelo do neosexismo, o preconceito e a discriminação ficaram mais subtis, com novas formas de manifestações: mais mascaradas e veladas (Formiga et al., 2018). Para a sociedade contemporânea, a discriminação já não se apresenta mais como um problema (McConahay, 1986), mas ela ainda está ali, presente. Algumas pessoas afirmam que apoiam a igualdade entre géneros, mas desaprovam quaisquer medidas destinadas a reduzir a desigualdade entre homens e mulheres (Hubber, 2016). Ou seja, as mulheres ainda necessitam de continuar a provar que são tão competentes quanto os homens para ocuparem posições na área de TI e, principalmente, as de topo. Precisam ficar *“provando o tempo todo que são capazes de fazer o mesmo trabalho que um homem faz e com a mesma qualidade, a mesma entrega. É independente do sexo biológico”* (E5).

A nossa sociedade ainda utiliza a divisão sexual do trabalho como forma de justificar muitos comportamentos. Cisne (2014), ressalta que esta divisão é a base das assimetrias e hierarquias contidas nessa divisão e que se expressam nas carreiras, nas qualificações e nos salários entre os sexos. Entre os obstáculos encontrados pelas mulheres para ingressar e permanecer na área de C&T destacam-se: o preconceito da família e da sociedade contra a mulher que almeja uma carreira que exige grande dedicação; a dupla jornada causada pelo acumular do trabalho com as atividades domésticas; a tensão na relação conjugal e a requisição de realizações profissionais mais substanciais do que as dos homens para serem aceites pelos pares (Lopes & Quirino, 2017). Assim, as hipóteses H2 e H3 procuraram observar o sentimento de ameaça que os homens possuem em relação à presença das mulheres no ambiente laboral. A segunda (H2) e terceira (H3) hipóteses, o sexismo ambivalente e o neosexismo influenciam a perceção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho e/ou familiares dos homens não foram confirmadas. Por mais que as variáveis: sexismo benevolente e perceção de ameaça aos interesses coletivos familiares dos homens tenham apresentado médias mais elevadas ($M = 3.09$ e $M = 3.61$), não podemos afirmar que exista influência. Por mais que os resultados dos inquéritos não sejam significativos para confirmar as hipóteses 2 e 3, a fala da entrevistada E6 ratifica como os homens ainda se sentem ameaçados, dentro do trabalho, pela presença e posição das mulheres: *“(...) o preconceito ainda é muito grande. (...) ele (acredita que tem que) se sujeitar a uma mulher e não a uma profissional”*. Mesmo que os homens afirmem que não existe preconceito, as atitudes sexistas e neosexista estão lá, presentes e são ameaçadoras, para alguns.

No que diz respeito à hipótese: as atitudes face à ação afirmativa influenciam o conflito trabalho-família e família-trabalho (**H4**) não foram encontrados valores significativos de correlação, porém, é possível inferir que os participantes não concordam que o seu trabalho atual aumenta o conflito TF-FT ($M = 2.28$). Porém, durante as entrevistas todas as participantes relataram que o trabalho afeta, de alguma forma, a sua vida familiar e vice-versa: “(...) *não adianta, a gente leva trabalho para casa SIM. (...) Se o trabalho vai bem, tudo ao meu redor vai bem: relacionamento vai bem, família vai bem, estudo vai bem. Se o trabalho vai mal: a família vai mal, o relacionamento vai mal, o estudo vai mal*” (E5). Se considerarmos que as mulheres ainda são consideradas como “sexo frágil” e que precisam ser protegidas (sexismo benévolo), Sibley e Perry (2010) sugerem que os programas de ação afirmativa podem ser vistos pelos sexistas como uma forma de prestar assistência necessária às mulheres que, sem a ajuda de políticas sociais, seriam incapazes de ter sucesso no local de trabalho. Ou seja, provavelmente, as mulheres teriam que dedicar muito mais tempo para provar a sua capacidade e competência, conforme as entrevistadas citaram. Elas, que já ocupam posições de liderança na Monetize, percebem que é necessário esforçarem-se muito mais para serem reconhecidas como “boas líderes”. Logo, precisam dedicar-se mais aos assuntos profissionais, o que pode gerar o aumento significativo do conflito trabalho-família.

A quinta (**H5**) e sexta (**H6**) hipóteses, a percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho ou família influencia o conflito TF-FT, foram confirmados apenas para a variável de percepção de ameaça aos interesses coletivos de trabalho, principalmente para a dimensão conflito FT que apresentou a maior índice de correlação ($r = .366$). Então, podemos afirmar que esta percepção influencia o conflito TF-FT.

Com a nova configuração familiar, proveniente da inserção das mulheres no mercado de trabalho após a Revolução Industrial (Vilela et al., 2017), os papéis já não são mais tão bem definidos e nesta nova configuração familiar, os papéis já não são mais tão bem definidos, tanto o homem quanto a mulher têm responsabilidades com o sustento e o cuidado com a família (Oliveira et al., 2013), implicando numa maior possibilidade de ocorrência de conflitos entre essas duas esferas.

A sétima hipótese (**H7**), a centralidade TF influencia o conflito TF, foi confirmada. Conforme salientado por Burke (2009) e Zhang, Punnet e Nannini (2013), a intensificação do tempo de trabalho e as crescentes exigências por resultados têm acarretado fortes pressões

sobre os indivíduos. Por isso, estes estão, cada vez mais, a procurar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A entrevistada E1 relatou que mesmo tendo um bom emprego anteriormente, o conflito que ele gerava na sua família a fez desistir da carreira naquela empresa: “(...) *em uma outra empresa em que trabalhei, muitas vezes ia trabalhar aos sábados, domingos e feriados. Isso prejudicava muito a convivência e a rotina familiar. Ficava com pouquíssimo tempo para me dedicar a minha família e isso acabou me frustrando profissionalmente. Não conseguia me sentir realizada na minha carreira*”.

A dificuldade de conciliar as responsabilidades entre o trabalho e a família é um dos diversos desafios enfrentados pelas pessoas e organizações (Vilela, 2018), por isso muitas empresas estão a adotar políticas e ações para ajudar a minimizar este tipo de conflito e proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus colaboradores. Podemos citar como exemplo a empresa Monetizze que, conforme relatado pela entrevistada E4, permite que os colaboradores levem os seus filhos para a empresa, quando necessário.

Vários estudos apontam que estes conflitos estão muito mais enraizados nas mulheres do que nos homens. São, principalmente, as mulheres que começam a questionar-se sobre a relevância que atribuem ao trabalho e à família, e se, essa equação está correta (Cardoso & Hanashiro, 2016), ou seja, continuam a viver a dicotomia da identidade centrada na família ou na carreira. Alguns autores identificaram que o conflito entre trabalho e família é uma das principais barreiras para as mulheres no momento de aceitarem posições de gestão e/ou executivas (Cardoso & Hanashiro, 2016). Principalmente, quando se trata de empresas de tecnologia que exigem uma dedicação extraordinária para acompanhar a velocidade das mudanças e adaptar-se a uma nova realidade. Assim, para uma mulher realizar o seu trabalho e/ou ser bem-sucedida profissionalmente é necessário ter uma soma de responsabilidades porque, na maioria das vezes, acumulam a função de provedoras da casa junto ao homem e realizam as tarefas domésticas/maternas (Silveira & Bendassolli, 2018). Logo, a mulher precisa desenvolver diferentes habilidades para contornar os problemas e contratempos advindos do trabalho e da família para alcançar a autorrealização (Pozza, 1992).

Hoje, as pessoas tentam encontrar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, principalmente as mulheres que estão cada vez mais preocupadas em ter a sua carreira e manter a sua feminilidade, ter sucesso profissional e dedicar tempo para sua família. Após realizar as entrevistas com as mulheres da Monetizze, podemos perceber que elas não

desejam incentivar uma competição entre os sexos e sim, unir forças para viverem melhor, todos juntos.

As limitações deste trabalho encontram-se, fundamentalmente, no tamanho da amostra, que poderá ter influenciado os resultados obtidos. Para além de uma amostra maior em estudos futuros, seria igualmente pertinente obter a visão do gestor de recursos humanos da empresa, sobre o tema da diversidade de género. Por se tratar de um estudo de caso, outra das limitações relaciona-se com a desejabilidade social. A desejabilidade social, tendência a dar respostas socialmente desejáveis, constitui uma componente indesejável na medição (Crowne & Marlowe, 1960; Paulhus, 1991), pelo que estudos futuros devem considerar o controlo desta variável. Este estudo foi focado na área da Tecnologia da Informação, pelo que estudos com mais profissionais e organizações da área para confirmar os resultados obtidos nesta investigação são importantes para realização futura. Também a investigação de outras áreas profissionais tidas como tipicamente masculinas (e.g., construção, motorista, trabalhos pesados) e onde se começam já a ver várias mulheres, se mostra como pertinente, não apenas em território brasileiro, mas também noutros países, permitindo uma comparação cross-cultural. Outras investigações poderiam incidir sobre a replicação deste estudo daqui a alguns anos (e.g., 5 ou 10 anos), para se observar as mudanças em termos de igualdade de género, número de mulheres na área de TI, assim como as restantes variáveis em estudo.

III. Conclusões

Com o mercado de tecnologia cada vez mais emergente e a mão de obra cada vez mais escassa, é crucial que as empresas e os governos atentem para a questão de género. A diversidade existe nas organizações, mas os seus desdobramentos, o seu impacto e as suas implicações precisam de ser acompanhadas de perto. Facto é que, as mulheres estão cada vez mais presentes em todas as áreas e precisamos delas, sem dúvida nenhuma.

Após a análise e discussão dos resultados desta investigação à luz dos referenciais teóricos, podemos concluir que muitas mulheres não percebem mais o comportamento do sexismo hostil, que se trata de um comportamento mais agressivo e perceptível. Na maioria das vezes, o preconceito é simbólico, carregado de subtilezas e escondido por trás da cultura da sociedade que afirma estar livre de preconceitos, mas que ainda utiliza linguagens masculinizadas na área de TI e continua com a predominância dos homens nas posições de topo. Isso sem falarmos nas diferenças salariais que permanecem. De acordo com Krings et al. (2007), o preconceito tradicional deu lugar ao preconceito simbólico que não se baseia em crenças sobre a inferioridade biológica e traços inerentes de personalidade de um grupo,

Apesar de ser proibido por lei, o sexismo existe, em maior ou menor grau, em todas as partes do mundo, deixando de ser uma forma aberta de discriminação contra a mulher, assumindo contornos subtis, o que leva a crer que não existe nenhuma dúvida quanto à sua extensão na sociedade civil (Formiga, 2007). Mesmo com a valorização aparente da mulher, é subentendido o seu papel de mãe, responsável por prover o afeto na família, cuidar dos filhos, do esposo, etc. A sua identidade sexual feminina, nesta perspetiva, define-se em termos da sua dependência, fragilidade e sensibilidade (Formiga et al., 2002).

Segundo Barreto e Ellemers (2005), o sexismo benévolo, em comparação com o hostil, é uma expressão de preconceito tolerada ou socialmente aceite. O sexismo é mais facilmente reconhecido quando é expresso pelos homens do que pelas mulheres, ou seja, é mais fácil para elas perceberem estes comportamentos quando são flagrantes. A relutância das mulheres para reconhecerem as ações discriminatórias subtis, pode ocasionar uma falsa impressão de um ambiente livre de preconceitos (Santos & Amâncio, 2014). Glick e Fiske, desde 1998, enfatizam que novas formas de sexismo estão a emergir e podem ser consideradas como ambivalentes pois não são tão diretas e discriminatórias como a forma

tradicional. Eles afirmam que, atualmente, o preconceito em relação à mulher não é uniformemente negativo, mas permeado de atitudes e comportamentos positivos também, ratificando o conceito da ambivalência (Glick & Fiske, 1998).

Atualmente, o interesse pelo trabalho, a iniciativa e a responsabilidade profissional passaram a ser expectativas prioritárias da maioria das mulheres (Orsini, 2003). Assim, para uma mulher realizar o seu trabalho e/ou ser bem-sucedida profissionalmente é necessário ter uma soma de responsabilidades porque, na maioria das vezes, acumulam a função de provedoras da casa junto ao homem e realizam as tarefas domésticas/maternas (Silveira & Bendassolli, 2018). Logo, a mulher precisa desenvolver diferentes habilidades para contornar os problemas e contratempos advindos do trabalho e da família para alcançar a autorrealização (Pozza, 1992).

No Brasil, cada vez mais, tem aumentado a preocupação dos empresários com a qualidade de vida no trabalho (Albuquerque & Lomongi-França, 1998). O entendimento da dinâmica dos conflitos entre vida pessoal e profissional pode auxiliar as organizações no desenho de políticas e no fomento de práticas voltadas ao equilíbrio entre esses dois universos, permitindo maior eficiência na aplicação de recursos e a criação de um ambiente organizacional mais estável e produtivo (Oliveira et al., 2013).

Referências Bibliográficas

- Albuquerque, L., & Limongi-França, A. (1998). Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: O stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 33(2), 40-51. Retrieved March 19th, 2019, from <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18160/estrategias-de-recursos-humanos-e-gestao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho--o-stress-e-a-expansao-do-conceito-de-qualidade-total/i/pt-br>
- Aguiar, N., (1997). *Gênero e ciências humanas: Desafios às ciências desde a perspectiva das mulheres*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.
- Amazonas, M. & Silva, T. (2008). Os sistemas de representação judaico-cristã e o endereçamento de posição-de-sujeito femininas. *Mandrágora*, 14, 73-79. doi: <http://dx.doi.org/10.15603/2176-0985/mandragora.v14n14p73-79>
- Andrade, J. (2012). *As carreiras femininas no espaço contemporâneo: Trajetórias e Perspectivas de Mulheres Profissionais Brasileiras*. (Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração). Retrieved October 20th, 2018, from <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-8ZVHC5>
- Andrade, J. & Barbosa, A. (2015). Elementos do contexto do emprego e do mercado de trabalho que influenciam a carreira da mulher profissional. In A. Neto & J. Andrade (Eds.), *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: Estudos sob diferentes abordagens*. São Paulo: Atlas.
- Arán, M. (2006). *O avesso do avesso: Feminilidade e novas formas de subjetivação*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Araújo, C. & Scalon, C. (Org.). (2005). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Assis, A. & Medeiros, P. (2016). As mulheres e a área de tecnologia da informação: Os principais motivos que as fazem abandonar esse mercado de trabalho. *Revista FATEC Sebrae em debate: Gestão, tecnologia e negócios*, 3(4), 84-105. Retrieved May 5th, 2019, from <http://revista.fatecsebrae.edu.br/index.php/em-debate/article/view/44>

- Austrilino, L. (2006). *Mulheres em Ciência e Tecnologia: A participação feminina em C&T. Ciência e Tecnologia*. Secretaria de Estado da Ciência, da Tecnologia e da Inovação do Estado de Alagoas. Retrieved February 10th, 2019, from <http://www.cienciaetecnologia.al.gov.br/arquivos/documentospolostecnologicos/artigos/humanas/mulheres-em-ciencia-e-tecnologia.pdf>
- Badinter, E. (2005). *Rumo equivocado: O feminismo e alguns destinos*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barreto, M. & Ellemers, N. (2005). The perils of political correctness: Men and women responses to old-fashioned and modern sexism views. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), 75-88. doi: 10.1177/019027250506800106
- Barreto, M., Ryan, M., & Schmitt, M. (2009). *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. Washington: American Psychological Association.
- Bauer, M. & Gaskell, G. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Beauregard, T. & Henry, L. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.09.001
- Braidotti, R. (2002). *Metamorphoses: Towards a Feminist Theory of Becoming*. Cambridge: Polity Press.
- Braun, A., Vierheller, B., & Oliveira, M. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: Uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 19-30. Retrieved January 12th, 2019, from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000100004&lng=pt&tlng=pt
- Breinlinger, S. & Kelly, C. (1996). *The social psychology of collective action: Identity, injustice and gender*. New York: Taylor & Francis.
- Burke, R. (2009). Working to live or living to work: should individuals and organizations care?. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 167-172. doi: 10.1007/s10551-008-9703-

- Cabral, C. (2006). Pelas telas, pelas janelas: O conhecimento dialogicamente situado. *Cadernos Pagu*, 27, 63-97. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332006000200005>
- Cabrita, M. (2012). Capital intelectual e desemprego organizacional no sector bancário português. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 11(2-3), 63-73. Retrieved December 10th, 2018, from http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-44642012000200006&lng=pt&tlng=pt
- Campbell, B., Schellenberg, E., & Senn, C. (1997). Evaluating measures of contemporary sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 89-102. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00102.x>
- Cardoso, A. & Hanashiro, D. (2016). A percepção masculina sobre as barreiras de mulheres executivas na área de tecnologia. *Pretexto*, 19(1), 73-89. <http://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v19i1.4790>
- Carr, J., Boyar, S., & Gregory, B. (2008). The moderating effect of work—family centrality on work—family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior? *Journal of Management*, 34(2), 244-262. doi: 10.1177/0149206307309262
- Carnevalli, E. (2019). "Mulheres não devem ser promovidas por serem mulheres, mas pelo bem dos negócios". Globo Negócios (online). Retrieved Msy 10th, 2019, from <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/04/mulheres-nao-devem-ser-promovidas-por-serem-mulheres-mas-pelo-bem-dos-negocios-diz-lider-global-da-scania.html>
- Carvalho Neto, A., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1). doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482010000100004>
- Carvalho, A. (2014). *Processos de discriminação de profissionais qualificadas e imigrantes em contextos tipicamente masculinos: Um contributo a gestão da diversidade*. (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão, Minho.
- Carvalho, M. & Casagrande, L. (2011). Mulheres e ciência: Desafios e conquistas. *INTERthesis*, 8(2), 20-35. doi: 10.5007/1807-1384.2011v8n2p20

- Carvalho, T., White, K., & Machado-Taylor, M. (2013). Top university managers and affirmative action. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 394-409. doi: 10.1108/EDI-03-2011-0014
- Cascaes, T., Spanger, M., Carvalho, M. & Silva, N. (2010). A invisibilidade das mulheres em carreiras tecnológicas: Os desafios da engenharia civil no mundo do trabalho. In: *Anais, VII Congresso Iberoamericano de Ciências, Tecnologia e Gênero* [CD]. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- Castro, B. (2013). *Afogados em contratos: O impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI*. (Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas). Retrieved March 15th, 2019, from <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/280163>
- CIO (2019). Estudo retrata desigualdade de gênero em tecnologia. CIO (online). Retrieved May 10th, 2019, from <https://cio.com.br/estudo-retrata-desigualdade-de-genero-em-tecnologia/>
- Cisne, M. (2016). *Feminismo e consciência de classe no Brasil*. São Paulo: Cortez.
- Crowne, D. & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354. doi: 10.1037/h0047358
- Dalfovo, M., Lana, R., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: Um resgate teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 2(4), 1-13. Retrieved February 16th, 2019, from <https://docplayer.com.br/5035727-Metodos-quantitativos-e-qualitativos-um-resgate-teorico.html>
- Dutra, J., (Org). (2010). *Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea*. São Paulo: Atlas.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. doi: 10.2307/259269
- Expósito, F., Moya, M. Y., & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: Medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 2(13), 159-169. doi: 10.1174/021347498760350641
- Fernández, M. (2002). El sexismo y sus dos caras: De la hostilidad a la ambivalencia. *Anuario de Sexología*, 8, 91-102. Retrieved November 17th, 2018, from <https://sexologiaenredessociales.files.wordpress.com/2013/08/a8-4-lameiras.pdf>

- Ferreira, M. (2004). Sexismo hostil e benevolente: Inter-relações e diferenças de gênero. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(21), 119-126. Retrieved September 20th, 2018, from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200004&lng=pt.
- Ferreira, M. (2010, 19 novembro). Sexismo hostil e benevolente: Inter-relações e diferenças de gênero. Amazonas e Icamabas - Um blog sobre feminismo. Retrieved February 4th, 2019, from <https://arttemiarktos.wordpress.com/2010/11/19/sexismo-hostil-e-benevolente-inter-relacoes-e-diferencas-de-genero/>
- Festinger, L., Riecken, H., & Schachter, S. (1956). *When prophecy fails: A social and psychological study of a modern group that predicted the destruction of the world*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Fine, C. (2012). *Homens não são de Marte, mulheres não são de Vênus*. São Paulo: Cultrix.
- Fiuza, A. (2001). Mulheres nas políticas em desenvolvimento sustentável. In C. Bruschin & C. Pinto (Org.), *Tempos e lugares de gênero* (pp. 87-118). São Paulo: FCC/Ed. 34.
- Formiga, N., Araújo, T., & Cavalcante, C. (2007). A manutenção da discriminação feminina no contexto brasileiro: Um estudo sobre a fidedignidade do sexismo ambivalente. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 7(1), 59-70. Retrieved May 5th, 2019, from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812007000100006&lng=pt&tlng=pt.
- Formiga, N., Golveia, V., & Santos, M. (2002). Inventário de sexismo ambivalente: Sua adaptação e relação com o gênero. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 103-111. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722002000100013>
- Formiga, N. (2007). Valores humanos e sexismo ambivalente. *Revista do Departamento de Psicologia - UFF*, 19(2), 381-396. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-80232007000200009>
- Formiga, N. & Camino, L. (2001). A Dimensão do Inventário de Papéis Sexuais (BSRJ): A masculinidade e feminilidade em universitários. *Estudos de Psicologia*, 18(2), 41-49. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2001000200004>
- Formiga, N., Gonçalves, G., Santos, J., & Gomes, A. (2018). Sexismo ambivalente, valores métricos e diferenças entre pessoas portuguesas e brasileiros, 15(2), 207-224. Retrieved January 12th, 2019, from <http://psicoeureka.com.py/sites/default/files/articulos/eureka-15-2-10.pdf>

- Foucault, M. (1997). *História da Sexualidade – Vontade de Saber* (1 ed.). Rio de Janeiro: Graal.
- Fraser, G., Osborne, D., & Sibley, C. (2015). "We want you in the Workplace, but only in a Skirt!" Social Dominance Orientation, Gender-Based Affirmative Action and Moderating Role of Benevolent Sexism. *Sex Roles*, 73(5-6), 231-244. doi: 10.1007/s11199-015-0515-8
- Freitas, L. & Luz, N. (2017). Gênero, ciência e tecnologia: Estado da arte a partir de periódicos de gênero. *Cadernos Pagu*, 49(e174908). doi: <https://dx.doi.org/10.1590/18094449201700490008>
- Fukuyama, F. (2000). *A grande ruptura: A natureza humana e a reconstituição da ordem social*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Garcia, G. (2019, 13 março). Senado aprova multa para empregador que pagar salário diferente para homem e mulher. *Globo*. Retrieved May 6th, 2019, from <https://g1.globo.com/politica/noticia/2019/03/13/senado-aprova-multa-para-empregador-que-pagar-salario-diferente-para-homem-e-mulher.ghtml>
- Giger, J., Orgambídes-Ramos, A., Gonçalves, G., Santos, J., & Gomes, A. (2015). Evidências métricas da adaptação da escala de dominância social numa amostra portuguesa. *Avaliação Psicológica*, 14(1), 143-151. Retrieved April 15th, 2019, from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712015000100017&lng=pt&tlng=pt
- Glick, P & Fiske, S. (1998). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-521. doi: 10.4324/9781315187280
- Glick, P. & Fiske, S. (2001). Ambivalent stereotypes as legitimizing ideologies: Differentiating paternalistic and envious prejudice. In J. Josty & B. Major (Eds.). *The psychology of legitimacy: Ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 278-306). New York: Cambridge University Press. Retrieved February 17th, 2019, from <https://www.tib.eu/en/search/id/BLCP%3ACN041606903/Ambivalent-Stereotypes-as-Legitimizing-Ideologies/>
- Gonçalves, A. (2019). Duas grandes descobertas da IA deste ano são das mulheres, mas elas ainda são minoria em TI. *Gazeta do Povo (online)*. Retrieved May 10th, 2019, from <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/mulheres-minoria-ti/>

- Gonçalves, B. & Quirino, R. (2017). Divisão sexual do trabalho e mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia. *Revista Diversidade e Educação*, 5(2), 61-67. doi: 10.14295/de.v5i2.7830
- Gonçalves, G., Sousa, C., Silva, T., Santos, J., & Korabik, K. (2018). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles*, 78(3-4), 194-207. doi: 10.1007/s11199-017-0782-7
- Gonçalves, M. (2001). Reestruturação produtiva e precarização das relações de trabalho. *Revista eletrônica Pegada*, 2(1), 1-9. doi: <https://doi.org/10.33026/peg.v2i1.783>
- Gordo, L. (2009). Why are women delaying motherhood in Germany?. *Feminist Economics*, 15(4), 57-75. doi: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13545700903153955>
- Greenhaus, J. (2008). Innovations in the study of the work-family interface: Introduction to the special section. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 81(3), 343-348. doi: 10.1348/096317908X332135
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- Hall, S. (2000). *A identidade cultural na pos-modernidade* (4 ed.). Rio de Janeiro: DP&A.
- Heilman, M. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. <http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Hernández, A., Martín-Llaguno, M., & Bélendez, M. (2009). The neosexist attitudes of the Spanish advertising workforce: A gender-based analysis. *Observatorio Journal*, 8, 275-285. Retrieved November 10th, 2018, from <http://obs.obercom.pt>.
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>.

- Huber, K. (2016). *Sexism goes underground: The development of a neosexism scale catered to college student populations* (Senior Thesis). Lake Forest College, Illinois. Retrieved March 10th, 2019, from <https://publications.lakeforest.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=seniortheses>
- Knudsen, K. (2009). Striking a different balance: Work-family conflict for female and male in Scandinavian context. *Gender in Management: An International Journal*, 24(4), 252-269. doi: 10.1108/17542410910961541
- Konrad, A. & Hartmann, L. (2001). Gender differences in attitudes toward affirmative action programmes in Australia: Effects of beliefs interests, and attitudes toward women. *Sex Roles*, 45(5-6), 415-432. doi: 10.1023/A:1014317800293
- Krings, F., Tschan, F., & Bettex, S. (2007). Determinants of attitudes toward affirmative action in a Swiss sample. *Journal of Business and Psychology*, 21(4), 585-611. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-007-9042-0>
- Lameiras, M., Rodríguez, Y., Calado, M., Foltz, M., & Carrera, M. (2007). Expressive-Instrumental traits and sexist attitudes among Spanish university professors. *Social Indicators Research*, 80(3), 583-599. Retrieved March 10th, 2019, from <https://www.jstor.org/stable/27734554>
- Lima, M. (2019). Projeto ensina programação grátis para mulheres em São Paulo. *Revista Pequenas Empresa & Grandes Negócios (online)*. Retrieved May 10th, 2019, from <https://revistapegn.globo.com/Mulheres-empreadedoras/noticia/2019/04/projeto-ensina-programacao-gratis-para-mulheres-em-sao-paulo.htm>
- Lima, M. (2013). As mulheres na ciência da computação. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 793-816. doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300003>
- Lima, E. & Pizzoli, M. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com lideranças femininas em uma IES da serra gaúcha. In *Anais, XVII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão, Programa de Pós-Graduação em Administração*. Caxias do Sul: UCS. doi: 10.18226/35353535.v6.2017.50
- Lima, G, Carvalho N., & Tanure, B. (2012). Executivos jovens e seniores no topo da carreira: Conflitos e complementaridades. *Revista Eletrônica de Administração*, 18(1), 63-96. doi: 10.1590/S1413-23112012000100003

- Lima, M. & Vala, J. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudo de psicologia*, 9(3), 401-411. Retrieved June 10th, 2018, from <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n3/a02v09n3.pdf>
- Lipovetsky, G. (2000). *A terceira mulher: permanência e revolução do feminino*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Lopes, S. & Quirino, R. (2017). Relações de gênero e sexismo na educação profissional e tecnológica. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 10(36), 58-71. Retrieved November 23th, 2018, from <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/7676>
- Louro, G. (2004). *Um corpo estranho: Ensaio sobre sexualidade e teoria queer*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Louro, G. (2008). Gênero e sexualidade: Pedagogias contemporâneas. *Pro-Posições*, 19(2), 17-23. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73072008000200003>.
- Machado, H. (2003). A identidade e o contexto organizacional: Perspectivas de análise. *RAC, Edição Especial*, 7(spe), 51-73. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000500004>
- Mannheim, B. (1975). A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction: Occupational groups in Israel. *Sociology of Work & Occupations*, 2(1), 79-102. <http://dx.doi.org/10.1177/073088847500200104>
- Martínez del Valle, M. & Giménez, M. (2006). Las mujeres en la formación superior: Elección de carrera versus estereotipos de género y neosexismos. *Cuestiones de género*, 1, 87-112. <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i1.3855>
- Masser, B. & Abrams, D. (1999). Contemporary sexism: The relationships among hostility, benevolence, and neosexism. *Psychology of Women Quarterly*, 1 (23), 503-517. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1999.tb00378.x>
- McConahay, J. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. Dovidio, & S. Gaertner (Orgs.), *Prejudice, discrimination and racism* (pp.91-125). Orlando: Academic Press.
- McMillan, H., Morris, M., & Atchley, K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony.

- Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25. doi: <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>
- Mohsin, A. (2004). Role stress among women in the indian information technology sector. *Women in Management Review*, 19(7), 356-363. doi: <https://doi.org/10.1108/09649420410563412>
- Monetizze (2018). *Grupo Monetizze* (Manuscrito não publicado). Monetizze: Inovação e produto, Belo Horizonte.
- Monetizze (2018, maio). *Caderno Monetizze* (Manuscrito não publicado). Monetizze: Marketing, Belo Horizonte.
- Montali, L., (2000). Família e trabalho na reestruturação produtiva: Ausência de políticas de emprego e deterioração das condições de vida. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 15(42), 55-71. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092000000100004>.
- Moraes, A. (1998). *Direito constitucional* (3 ed.). São Paulo: Editora Atlas.
- Moreno, M. (1999). *Como se ensina a ser menina: O sexismo na escola*. Campinas: Editora Unicamp.
- Moya, M. & Expósito, F. (2001). Nuevas formas, viejos intereses: Neosexismo en varones españoles. *Psicothema*, 13(4), 643-649. Retrieved March 11th, 2019, from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72713418>
- MOW [Meaning of Working] International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press. <https://doi.org/10.1002/job.4030100109>
- Nogueira, L. & Silva, R. (2016). Um olhar sobre o gênero: A desigualdade no ingresso e presença feminina na área de ciência e tecnologia. In *III CONEDU - Congresso Nacional de Educação*, Natal. Retrieved March 10th, 2019, from https://editorarealize.com.br/revistas/conedu/trabalhos/TRABALHO_EV056_MD1_SA11_ID9909_15082016181133.pdf
- Nuernberg, A. (2001). Uma análise crítica do direito à diferença. *Revista Estudos Feministas*, 9(1), 299-300. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2001000100018>
- Oliveira, L., Cavazotte, F., & Paciello, R., (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *RAC*, 17(4), 418-437. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- Orsini, M., (2003). Histórias sonhadas, história perdida. In M. Ghilardi-Lucena (Org.), *Representações do feminino* (pp. 81-92). Campinas: Editora Átomo.

- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e pesquisa*, 21(2), 173-180. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722005000200007>
- Paulhus, D. (1991). Measurement and control of response bias. Em J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17-60). San Diego, CA: Academic Press.
- Planalto (2015). Lei 13.146 de 06 de julho de 2015. Presidência da República, Casa Civil. Retrived July 7th, 2019, from http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm
- Perrot, M. (1995). *As mulheres ou os silêncios da história*. Bauru: EDUSC.
- Pozza, M., (1992). *Conflitos da mulher na tentativa de conciliação da maternidade com o trabalho profissional*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Rezende, D. & Quirino, R. (2017). Mulheres na ciência e tecnologia - porque tão poucas?. In *Anais, Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress*, Florianópolis. Retrieved September 23th, 2018, from http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499434901_ARQ_UIVO_ST041-DanielaRezende-ArtigoCompleto.pdf
- Richardson, R. (1989). *Pesquisa social: Métodos e técnicas*. São Paulo: Editora Atlas.
- Rohden, F. (1998). O corpo fazendo a diferença. *Mana*, 4(2), 127-141. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-93131998000200007>
- Saboya, M. (2013). Relações de gênero, ciências e tecnologia: Uma revisão da bibliografia nacional e internacional. *Educação, gestão e sociedade: Revista da Faculdade Eça de Queirós*, 3(12). Retrieved September 14th, 2018, from http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509155548.pdf
- Santos, G., (2010). Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina, In V. Ferreira (org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias*. *Ex aequo*, (26), 293-332. Retrieved March 15th, 2019, from <https://hdl.handle.net/10216/53016>
- Santos, M. & Amâncio, L. (2014). Percepção de justiça, discriminação e sexismo. *Revista PSICOLOGIA*, 28(1), 67-81. Retrieved August 17th, 2018, from

http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492014000100006&lng=pt&tlng=pt.

- Santos, J. & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. *Revista E-Psi*, 3(2), 14-30. Retrieved September 10th, 2018, from <https://revistaepsi.com/wp-content/uploads/artigos/2013/Ano3-Volume2-Artigo2.pdf>
- Siano, J. (2000). *Constituição da República Federativa do Brasil*. São Paulo: Editora Riddel
- Sibley, C., & Perry, R. (2010). An opposing process model of benevolent sexism. *Sex Roles*, 62, 438–452. doi: 10.1007/s11199-009-9705-6.
- Sidanius, I. & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press.
- Silva, T. (2000). A produção social da identidade e da diferença. In T. Silva (Org.) *Identidade e diferença: A perspectiva dos estudos culturais* (pp. 73-102). Rio de Janeiro: Editora Vozes.
- Silva, J (2017). Educação, tecnologias e gênero: Uma reflexão sobre o androcentrismo na tecnologia. In *Anais, Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress*, Florianópolis. Retrieved March 10th, from <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/19825>
- Silva, T., Amazonas, M., & Vieira, L. (2010). Família, trabalho, identidades de gênero. *Psicologia em Estudo*, 15(1), 151-159. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722010000100016>
- Silveira, S. & Bendassolli, P. (2018). Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 18(3), 422-429. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.3.14299>
- Sousa, C., Kuschel, K., Silva, T., & Gonçalves, G. (2018). Work-oriented men and women: Similar levels of work-family conflict and guilt yet different coping strategies. *Psychological Thought*, 11(2), 195–211. doi: 10.5964/psyct.v11i2.291and
- Stancki, N. (2003). Divisão sexual do trabalho: A sua constante reprodução. In *I Ciclo de debates em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia*. São Paulo: PUC, PUC-

- SP. Retrieved March 10th, 2019, from https://www.pucsp.br/sites/default/files/img/eitt2003_nancistancki.pdf
- Sweet, S., Sarkisian, N., Matz-Costa, C., & Pitt-Catsouphes, M. (2016). Are women less career centric than men? Structure, culture, and identity investments. *Community, Work & Family*, 19(4), 481-500. doi: <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1078287>
- Swim, J., & Cohen, L. (1997). Overt, covert, and subtle sexism: A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 103-118. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00103.x>
- Swim, J., Mallett, R., Russo-Devosa, Y., & Stangor, C. (2005). Judgments of sexism: A comparison of the subtlety of sexism measures and sources of variability in judgments of sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 29, 406-411. doi: [10.1111/j.1471-6402.2005.00240.x](https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.00240.x)
- Tasdelen-Karçkay, A. & Bakalim, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13. doi: [10.1177/1038416216682954](https://doi.org/10.1177/1038416216682954)
- Thams, Y., Bendella, B., & Terjesen, S. (2018). Explaining women's presence on corporate boards: The institutionalization of progressive gender-related policies. *Journal of Business Research*, 86, 130-140. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.043>
- Toledo, C. (2001). *Mulheres - O gênero nos une, a classe nos divide*. São Paulo: Cadernos Marxistas.
- Torres, R. (1998). La influencia de la inducción afectiva sobre el prejuicio racial. *Revista de Psicología Social*, 2(13), 279-289. Retrieved June 15th, 2018, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111878>
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ca change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(8), 842-849. doi: <https://doi.org/10.1177/0146167295218007>
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A., & St.-Pierre, L. (1999). Neosexism among women: The role of personally experienced mobility attempts. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1487-1497. doi: <https://doi.org/10.1177/01461672992510005>

- Veja (2019). Nenhum país alcançará a igualdade de gênero até 2030, afirma a ONU. Veja (online). Retrieved May 10th, 2019, from <https://veja.abril.com.br/mundo/nenhum-pais-alcancara-a-igualdade-de-genero-ate-2030-afirma-a-onu/>
- Vilela, N. (2018). Conflito trabalho-família: Uma revisão sistemática da produção científica nacional. *Revista Linceu On-line*, 8(1), 27-49. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.232.87660>
- Vivela, N., Lourenço, M., Avila, L., & Kai, F. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo bibliométrico da última década na web of science. In *Anais, XX SemeAd Seminário em Administração*. São Paulo: USP. Retrieved March 10th, 2019, from http://login.semead.com.br/20semead/anais/resumo.php?cod_trabalho=527
- World Bank Group (2018). *Women, business and the law*. Washington, D,C.: Grupo Branco Mundial.
- Zanelli, J., Silva, N., & Soares, D. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed.
- Zhang, Y., Punnet, L., & Nannini, A. (2016). Work-family conflict, sleep and mental health of nursing assistants working in a nursing homes. *Workplace Health & Safety*, 65(7), 295-303. doi: 10.1177/2165079916665397

ANEXOS

1.1. Questionário quantitativo

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

Este questionário integra-se num projeto de investigação de Mestrado que tem como objetivo analisar as interações de gênero e as atitudes face à gestão da interação trabalho-família numa perspectiva cross-cultural.

O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa saber a sua opinião.

Estimamos cerca de 10 a 15 minutos para a sua realização.

Obrigada pela sua colaboração.

***Obrigatório**

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

***Obrigatório**

1. Quando pensa em família, quais os membros que fazem parte dela (avós, pais, filhos, amigos com quem vive)? *

2. Indique TRÊS palavras associadas à família. Para mim família é: *

3. Indique TRÊS palavras associadas ao seu conceito de trabalho. Para mim trabalho é:
*

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

***Obrigatório**

A. Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala de 1 (sempre) a 7 (nunca). Por favor, note que quando indicar a frequência com que isso ocorre, deve considerar a afirmação completa.

Considere por exemplo a primeira afirmação:

"Quando falto a um evento familiar, devido ao trabalho, sinto que preciso de compensar

a minha família de alguma forma." Para indicar a frequência com que isto ocorre, precisa de pensar nos dois aspectos: (1) não vai a um evento de família devido ao trabalho, e (2) sente que precisa de compensar a sua família de alguma maneira.

Escala de frequência:

Sempre	Muito frequentemente	Frequentemente	Ocasionalmente	Raramente	Muito raramente	Nunca
1	2	3	4	5	6	7

1. Quando falto a um evento familiar devido ao trabalho, sinto necessidade de compensar a minha família de alguma forma. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

2. Sinto-me mal quando tenho de me afastar da minha família para lidar com assuntos profissionais. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

3. Lamento faltar a eventos familiares por causa do trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

4. Sinto-me culpado(a) por não poder estar com a minha família tanto quanto gostaria porque tenho de trabalhar. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

5. Quando falto ao trabalho por causa de um evento familiar, sinto necessidade de compensar de alguma forma. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

6. Lamento faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

7. Sinto-me mal quando tenho que me ausentar do trabalho para lidar com assuntos familiares. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

8. Sinto-me culpado(a) quando tiro um dia de folga para estar com a minha família. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

9. Sinto-me culpado(a) por não poder lidar com a minha família quando têm problemas emocionais porque estou esgotado(a) devido ao trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

10. Sinto-me culpado(a) quando um membro da minha família tem um problema grave e estou emocionalmente indisponível. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

11. Arrependo-me quando descarrego as minhas frustrações do trabalho na minha família. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

12. Sinto-me mal quando perco a paciência com a minha família por ter tido um mau dia no trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

13. Sinto-me culpado(a) pelo fato da minha família me deixar demasiado esgotado a

nível emocional para resolver os problemas no trabalho. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

14. Sinto-me culpado(a) quando um colega de trabalho tem uma crise e estou emocionalmente indisponível para o ajudar porque estou muito ocupado(a) a lidar com assuntos familiares. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

15. Arrependo-me quando descarrego as minhas frustrações familiares no trabalho. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

16. Sinto-me mal quando perco a paciência no trabalho depois de ter tido um dia mau com a minha família. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

17. Sinto-me mal por não conseguir concentrar-me na minha família, porque estou frequentemente a pensar em questões de trabalho. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

18. Sinto que estou a negligenciar a minha família, porque continuo a pensar nos problemas relacionados com o trabalho, mesmo depois de sair do trabalho. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

19. Sinto-me culpado(a) por pensar no trabalho quando estou com a minha família em casa. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

20. Sinto-me culpado(a) por não demonstrar interesse na minha família, tanto como eu gostaria, porque estou mentalmente preocupado(a) com o trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

21. Sinto-me culpado(a) por pensar na minha família durante o trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

22. Estou preocupado(a) com a qualidade do meu trabalho porque preocupo-me com a minha família enquanto estou no trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

23. Sinto-me mal porque não consigo concentrar-me no trabalho por causa das coisas que estão acontecendo na minha família. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

24. Sinto-me culpado(a) por não ser capaz de completar o meu trabalho tão bem quanto eu gostaria, porque estou mentalmente preocupado(a) com coisas que estão acontecendo em casa. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

*Obrigatório

B. Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala crescente de 1(discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Por favor, note que quando indicar a frequência com que isso ocorre, deve considerar a afirmação completa.

1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não são feitas devido às minhas exigências profissionais. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

7. Não deixo de realizar as tarefas profissionais por conta dos compromissos familiares

em casa. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não são feitas devido às obrigações familiares. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

*Obrigatório

C. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente):

1. Independentemente quão acompanhado um homem esteja, ele nunca está completo até que ame uma mulher. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

2. Muitas mulheres atualmente procuram favores especiais, como as políticas de

emprego que as favorecem perante os homens, sob o ideal de pedirem igualdade. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

3. Num desastre, devem socorrer-se as mulheres antes dos homens. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

4. A maior parte das mulheres interpreta comentários inocentes como sendo comentários sexistas. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

5. As mulheres ofendem-se muito facilmente. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

6. As pessoas nunca estão verdadeiramente felizes na vida sem que estejam romanticamente envolvidas com uma pessoa do sexo oposto. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

7. As feministas tentam que as mulheres alcancem mais poder do que os homens. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

8. Muitas mulheres têm uma qualidade de pureza que poucos homens possuem. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

9. As mulheres deviam ser acarinhadas e protegidas pelos homens. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

10. Muitas mulheres não apreciam verdadeiramente tudo aquilo que os homens fazem por elas. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

11. As mulheres procuram ganhar o poder através do domínio dos homens. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

12. Todos os homens devem ter uma mulher que adorem. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

13. Os homens estão incompletos sem as mulheres. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

14. As mulheres exageram os problemas que têm no emprego. *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

15. Assim que uma mulher consegue que um homem se comprometa, geralmente, procura pôr-lhe "rédea curta". *

1 2 3 4 5 6 7

Sempre Nunca

16. Quando as mulheres perdem para um homem numa competição justa, elas, normalmente, queixam-se de serem alvos de discriminação. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

17. Uma boa mulher deveria ser colocada num pedestal pelo seu homem. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

18. Muitas mulheres conseguem um "pontapé inicial" provocando os homens, mostrando-se sexualmente disponíveis, e depois recusando os seus avanços. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

19. As mulheres, comparativamente aos homens, tendem a ter uma sensibilidade moral superior. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

20. Os homens devem estar dispostos a sacrificar o seu próprio bem-estar, de forma a sustentarem financeiramente a mulher. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

21. As feministas fazem exigências pouco razoáveis aos homens. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

22. As mulheres, comparativamente com os homens, tendem a ter um sentido de cultura e gosto mais refinados. *

1 2 3 4 5 6 7
Sempre Nunca

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

***Obrigatório**

D. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

1. A discriminação contra as mulheres, na força laboral, já não é um problema no Brasil.

*

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

2. Eu considero o atual sistema de empregabilidade injusto para com as mulheres. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

3. As mulheres não deviam inserir-se onde não são desejadas. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

4. As mulheres farão mais progressos sendo pacientes e não forçando demasiado uma mudança. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

5. É difícil trabalhar para um chefe do gênero feminino. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

6. As exigências das mulheres, em termos de igualdade entre gêneros, são exageradas.

*

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

7. Ao longo dos últimos anos, as mulheres conseguiram do governo, mais do que

mereciam. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

8. As universidades estão errando ao admitir mulheres em cursos caros, como medicina, quando um grande número de mulheres abandonarão os seus empregos, alguns anos depois, para educar os filhos. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

9. Na tentativa de não parecerem sexistas, muitos homens estão inclinados em sobrecompensar as mulheres. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

10. Devido a pressões sociais, as empresas têm que contratar mulheres subqualificadas. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

11. Num sistema de empregabilidade justo, homens e mulheres seriam considerados iguais. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

*Obrigatório

E. No âmbito das ações positivas (estratégias e programas de promoção da igualdade de gênero), leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

1. Se não existissem programas de ação positiva para ajudar as mulheres no emprego, elas continuariam a ser tratadas de forma injusta. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

2. Após anos de discriminação, é mais do que justo criar programas especiais, para garantir que as mulheres recebam um tratamento justo e de igualdade. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

3. De qualquer forma, está a favor da implementação dos programas de ação positiva para as mulheres na indústria. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

4. Estes programas colocam os homens em desvantagem, comparativamente às mulheres, relativamente às hipóteses de conseguirem um emprego. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

5. Estes programas colocam os homens em desvantagem, comparativamente às mulheres, relativamente às hipóteses de conseguirem uma promoção. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

6. Estes programas colocam os homens em desvantagem, comparativamente às mulheres, relativamente aos salários. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

7. Facilitar que a mulher trabalhe e que tenha oportunidades iguais aos dos homens tem como consequência, na esfera privada, que estes tenham que adquirir responsabilidades no lar que antes não tinham, e realizar certas tarefas que tradicionalmente têm sido

desempenhadas pelas mulheres (cozinhar, fazer as compras, lavar a roupa, etc.). *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

8. Que a mulher tenha as mesmas oportunidades que o homem, e que se realize a nível profissional supõe, dentro da sua situação de casal, um atraso no desenvolvimento profissional do homem, que terá que responsabilizar-se em 50% das tarefas da casa e do cuidado dos filhos. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

9. Que a mulher se realize a nível pessoal e profissional supõe um sacrifício do marido que terá que renunciar ao tempo que pode passar com os seus amigos fazendo atividades características dos homens como sair em grupo, ver esporte, etc., para passar a dedicá-lo a tarefas próprias do lar e da família. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

***Obrigatório**

F. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

1. Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

2. Na minha vida a maior satisfação vem do trabalho e não da família. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

3. As coisas mais importantes que me acontecem envolvem mais o trabalho do que a família. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

4. Na vida, o trabalho deve ser considerado bem mais importante do que a família. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

5. Em geral, considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Sempre	<input type="radio"/>	Nunca						

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

***Obrigatório**

Dados biográficos

1. Gênero *

Feminino

Masculino

Outro: _____

2. Idade *

3. Nº de filhos *

4. Idade dos filhos *

5. Estado civil *

- Solteiro
- Casado/União estável
- Divorciado

6. Escolaridade *

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Graduação
- Pós graduação/MBA
- Mestrado
- Doutorado

7. Função atual *

8. Tempo na empresa (em anos) *

9. Vínculo contratual *

- CLT
- Trabalhador independente
- Contrato temporário
- Outro: _____

10. A sua gestão é flexível com os horários? *

- Sim
- Não

11. Tem isenção de horário? *

- Sim
- Não

12. Exerce um cargo de gestão/liderança? *

Sim

Não

13. Quantas horas o seu trabalho ocupa do seu dia? (tempo real) *

14. Quantas horas gostaria que o seu trabalho ocupasse o seu dia? *

15. Costuma levar trabalho para casa? *

Sim

Não

16. Se sim, quantas horas ocupa com esse trabalho?

17. Quantas horas por dia ocupa em cuidar dos filhos? *

18. Quantas horas por dia ocupa com o seu companheiro ou cônjuge? *

19. Quantas horas por dia ocupa com familiares que estão sob o seu cuidado (ex: pais, avós)? *

20. Quantas horas por dia ocupa com os amigos (ex: saídas, convívio)? *

21. Quantas horas por dia ocupa com as tarefas domésticas? *

22. Quantas horas por dia ocupa com o lazer (hobbies, descansar)? *

23. Qual o grau de dificuldade em arranjar tempo para as atividades (de lazer) que gosta? *

Nada difícil

Pouco difícil

Indiferente

Difícil

Muito difícil

Extremamente difícil

1.2. Guião de Entrevista

A diversidade dentro do setor de Tecnologia da Informação

Esta entrevista integra-se num projeto de investigação de Mestrado que tem como objetivo analisar as interações de gênero e as atitudes face à gestão da interação trabalho-família numa perspectiva cross-cultural.

A entrevista é confidencial e será analisada apenas pela discente e docente deste projeto.

Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa saber a sua opinião.

Você pode responder diretamente neste formulário ou gravar suas respostas por áudio e enviar pelo WhatsApp (31) 98261-7015, basta identificar cada resposta com o número da pergunta.

Estimamos cerca de 20 a 30 minutos para a sua realização.

Obrigada pela sua colaboração.

***Obrigatório**

1) Atualmente, você considera que está mais centrada na sua família ou na sua carreira?

*

2) Você considera que suas ambições/perspectivas de carreira podem ser influenciadas por conta da sua família? Por quê? *

3) Você considera que as mulheres precisam se esforçar mais para serem reconhecidas, em comparação com os homens? *

4) Você considera que a quantidade de mulheres no setor de Tecnologia da sua empresa é suficiente para existir uma igualdade de gênero? Você acha que este cenário poderia ser diferente? Por quê? *

- 5) Você considera que o trabalho influencia no seu relacionamento familiar? De que forma? *
- 6) Você considera que a sua família influencia no seu comportamento e desempenho no trabalho? Quando e de que forma? *
- 7) Você já passou por alguma situação de estresse por conta do conflito entre a relação trabalho-família e/ou família-trabalho? Se sim, cite a situação e fala um pouco sobre como ela te afetou. *
- 8) A sua empresa adota algum tipo de programa destinado a qualidade de vida da família do colaborador? *
- 9) Dentro do seu ambiente de trabalho você já identificou algum episódio de discriminação e/ou preconceito por conta do gênero de alguém? Se sim, conte-nos um pouco. *
- 10) Você considera que a empresa proporciona oportunidades iguais para todos os colaboradores, independente do gênero? Por quê? *
- 11) Dentro do seu ambiente de trabalho, você já presenciou alguma atitude, mesmo que sutil, de uma mulher sendo inferiorizada ou protegida por conta do seu gênero? Se sim, conte-nos um pouco. *
- 12) Você considera que, na sua empresa, a quantidade de mulheres em posição de liderança é suficiente? Por quê? *
- 13) Na sua empresa, as mulheres são remuneradas da mesma forma que os homens que ocupam funções similares? *
- 14) Se existissem políticas que garantissem que um percentual de mulheres ocupassem cargos de liderança dentro das empresas brasileiras isto seria positivo ou negativo para as pessoas? Por quê? *

15) Você considera que a criação de cotas para mulheres pode promover a diversidade ou incentivar atitudes de discriminação e preconceito? *

16) Você considera que a sua empresa promove e respeita a diversidade dos colaboradores? Por quê? *